



UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

GABRIELA RUIZ DE LA TORRE, RUBÉN DARÍO NUÑEZ ALTAMIRANO,
MARCO ANTONIO VARGAS QUEZADA, VÍCTOR MANUEL LÓPEZ ORTEGA
y ADRIÁN CRUZ PINEDA VILLANUEVA

Construyendo la igualdad de género en la Universidad Pedagógica Nacional

Horizontes
Educativos

La investigación que se presenta es resultado del trabajo colegiado entre personal docente de la Unidad 161 Morelia y Subcentro Zacupu, Michoacán de la Universidad Pedagógica Nacional, con la intención de abonar a los esfuerzos institucionales sobre el diseño de políticas para prevenir y erradicar la violencia de género en la Universidad.

Este trabajo recupera nuestras reflexiones y estudios previos realizados en el protocolo de investigación “Diseño de una política institucional de prevención de violencia de género en la Universidad Pedagógica Nacional”, el cual fue presentado para participar en la convocatoria “Propuestas de investigación científica en el ámbito educativo con perspectiva de género” en el rubro Prevención, atención, investigación e intervención de la violencia de género en las Unidades UPN.

La violencia y el hostigamiento sexual o laboral han coexistido en las instituciones educativas del país, algunas veces con intervención intermitente por parte las autoridades, algunas otras veces se han escuchado las voces, pero no se ha solucionado el conflicto; sin embargo, el problema es latente. La violencia y el acoso en las aulas, entre personal académico y alumnado o entre pares (personal académico y trabajadores de la Institución), ha permanecido, pero a la vez ha sido un tema silencioso o un tema “de pasillos”. Negarlo no ha dado resultado, al contrario, ha empeorado la situación.

Esta propuesta define nuevos criterios y requisitos que se establecen desde el proceso de ingreso como personal académico de la Universidad Pedagógica Nacional, así como la capacitación y monitoreo del desempeño docente durante su trayectoria profesional, la planeación institucional es analizada para construir escenarios más horizontales y libres de violencia; de igual manera la integración de políticas y acciones en la institución para identificar de forma preventiva y correctiva prácticas de acoso, hostigamiento y violencia de género en las Unidades UPN.

Construyendo la igualdad de género en la Universidad Pedagógica Nacional

*Gabriela Ruiz de la Torre
Rubén Darío Núñez Altamirano
Marco Antonio Vargas Quezada
Víctor Manuel López Ortega
Adrián Cruz Pineda Villanueva*



EDUCACIÓN
SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA



Construyendo la igualdad de género en la Universidad Pedagógica Nacional
Gabriela Ruiz de la Torre, Rubén Darío Núñez Altamirano,
Marco Antonio Vargas Quezada, Víctor Manuel López Ortega,
Adrián Cruz Pineda Villanueva

Primera edición, 24 de febrero de 2024

© Derechos reservados por la Universidad Pedagógica Nacional
Esta edición es propiedad de la Universidad Pedagógica Nacional, Carretera al Ajusco
núm. 24, col. Héroes de Padierna, Tlalpan, CP 14200, Ciudad de México
www.upn.mx

Esta obra fue dictaminada por pares académicos.
ISBN: 978-607-413-507-7

Nombres: Ruiz de la Torre, Gabriela | Núñez Altamirano, Rubén Darío |
Vargas Quezada, Marco Antonio | López Ortega, Víctor Manuel | Pineda
Villanueva, Adrián Cruz
Título: Construyendo la igualdad de género en la Universidad Pedagógica
Nacional
Descripción: Primera edición. | Ciudad de México: Universidad Pedagógica
Nacional, 2023. | Serie: Horizontes educativos
Identificadores: ISBN 978-607-413-507-7
Temas: Universidad Pedagógica Nacional (México) | Violencia escolar –
México – Prevención | Violencia contra las mujeres – México – Prevención
Clasificación: LB3013.34 M6 R85 2023

Queda prohibida la reproducción parcial o total de esta obra, por cualquier medio,
sin la autorización expresa de la Universidad Pedagógica Nacional.
Hecho en México.

ÍNDICE

PRÓLOGO7

INTRODUCCIÓN9

CAPÍTULO 1

FUNDAMENTOS Y ANTECEDENTES

DE LA DESIGUALDAD COMO VIOLENCIA DE GÉNERO19

CAPÍTULO 2

REFLEXIONES SOBRE GÉNERO Y VIOLENCIA33

CAPÍTULO 3

LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL

PARA PREVENIR VIOLENCIAS DE GÉNERO.....57

CAPÍTULO 4

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS E INSTITUCIONALES

PARA LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS

EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR.....69

CAPÍTULO 5	
DISEÑO DE POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL.....	95
CAPÍTULO 6	
INFORME DE PROTOCOLOS, COMITÉS DE ÉTICA Y NORMAS EN ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS POR REGIONES DE MÉXICO	109
CONCLUSIONES.....	161
ANEXOS.....	165
REFERENCIAS.....	173
ACERCA DE LOS AUTORES.....	193

PRÓLOGO

La violencia y discriminación contra las mujeres ha sido una constante de la historia y ha sesgado el desarrollo de nosotras. Es cierto que gracias al trabajo de grandes figuras que han representado parteaguas en la historia y a la resonancia de sus ideas y acciones en los colectivos sociales, hemos logrado avanzar poco a poco haciendo valer nuestro derecho al desarrollo pleno e integral. Sin embargo, aún falta un gran camino por recorrer y para ello debemos seguir trabajando en construir un piso más parejo que el que encontramos, ello por las generaciones que vienen detrás de nosotras.

Este trabajo es el resultado de un esfuerzo colaborativo de notables académicos de la Universidad Pedagógica Nacional, que busca dignificar el quehacer de las mujeres en las instituciones de educación superior y seguir siendo una actriz protagónica de la construcción del tejido social, porque sus egresadas y egresados asumen la enorme responsabilidad de transformar la sociedad a través de la educación de varias generaciones.

Este libro también profundiza en la importancia de reivindicar la labor de la mujer en la educación a partir de la generación de espacios libres de violencia, la apertura de más lugares de desarrollo y la generación de políticas públicas que abonen a que más mujeres ocupen espacios protagónicos en la toma de decisiones. Representa

(a modo de guía) una propuesta más que necesaria en nuestro contexto educativo en un momento histórico fundamental.

Es claro que en materia de perspectiva de género hay mucho por trabajar y este ejemplar es parte de los esfuerzos que desde la educación pública se están realizando. ¡Enhorabuena, continuemos avanzando!

Mariana Sosa Olmeda

Directora General del Instituto de Educación
Media Superior y Superior del Estado de Michoacán

INTRODUCCIÓN

Esta investigación es resultado del trabajo colegiado entre personal docente de la Unidad 161 Morelia y la Subsede de Zacapu, Michoacán, de la Universidad Pedagógica Nacional; con la intención de abonar a los esfuerzos institucionales en la gestión institucional y el diseño de políticas para prevenir y erradicar la violencia de género en la Universidad.

Este trabajo recupera reflexiones propias y estudios previos realizados en el protocolo de investigación “Diseño de una política institucional de prevención de violencia de género en la Universidad Pedagógica Nacional”, el cual fue presentado para participar en la convocatoria “Propuestas de investigación científica en el ámbito educativo con perspectiva de género” en el rubro prevención, atención, investigación e intervención de la violencia de género en las Unidades UPN, en diciembre de 2020.

Este trabajo considera los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Diseñar una política institucional de prevención de violencia de género para la Universidad Pedagógica Nacional, a través de instrumentos de regulación y medidas de información en las Unidades UPN para monitoreo y atención preventiva.

OBJETIVOS PARTICULARES

1. Elaborar una propuesta de política institucional preventiva de violencias, orientada a la regulación al ingreso a la Universidad y en la trayectoria profesional del personal académico.
2. Establecer las bases para la creación de un órgano colegiado de vigilancia y prevención de violencias de género en cada región del país.
3. Definir una red temática de colaboración nacional en la disciplina de violencia de género que, a su vez, alimente de información e investigaciones al órgano colegiado de vigilancia y prevención de violencias de género.

Educación para transformar es el lema de la Universidad Pedagógica Nacional como institución pública al servicio del Estado para orientar la formación y el desarrollo de profesionales de la educación; en otras palabras, la generación de conocimiento como agente de cambio de acuerdo con las necesidades del país, considerando la diversidad sociocultural.

Este lema no solo debe ser redactado en los documentos institucionales; también debe formar parte de la vida institucional de la Universidad; por lo tanto, es menester transformar la visión de la verticalidad y el patriarcado; es preciso transformar también la percepción de violencia y opresión que se ha visto como parte de la vida diaria universitaria; de igual manera, es fundamental transformar la creencia justamente arraigada de que la autoridad “nunca actúa” o “nunca hace nada” ante situaciones de violencia física o psicológica en las universidades.

Estas ideas necesariamente conducen a la reflexión sobre cómo es vista la Universidad Pedagógica Nacional tanto por su comunidad como desde afuera. Por una parte, es la institución educativa garante del cometido *Educación para transformar*; por otra parte, se aprecian desigualdades entre hombres y mujeres mediante expresiones que con una visión ética plasman la injusticia, aspecto que en el desarrollo de la humanidad ha conducido a la violencia de género y a la

exclusión, al acoso y hostigamiento de tipo sexual, laboral y otros. Transformar estructuralmente las instituciones formadoras de docentes del país y en lo particular la Universidad Pedagógica Nacional como una de las más importantes es impostergable por las distorsiones sociales actuales.

La exclusión como forma de violencia y el hostigamiento laboral o sexual han coexistido en las instituciones educativas del país desde el principio; en ocasiones, con intervención intermitente por parte las autoridades, algunas otras veces se han escuchado las voces, se ha visibilizado, pero no se ha solucionado el conflicto. El problema está ahí. La exclusión como violencia y el acoso en las aulas, entre personal académico y alumnado o entre pares (personal académico y trabajadores de la Institución) existe; pero a la vez ha sido un tema silencioso o un tema “de pasillos”. Negarlo ha empeorado la situación.

El Programa Integral de Desarrollo Institucional 2020-2024 de la Universidad Pedagógica Nacional (PIDI 2020-2024) reconoce como parte de los retos y desafíos institucionales que:

Desgraciadamente, las IES no son espacios ajenos a violencia de género. Algunos estudios señalan que la violencia estructural contra las mujeres, que antes se identificaba como propia del ámbito privado (hogares), se hace presente cada vez más en las universidades [...] la violencia sexual es seguida en incidencia por la violencia psicológica y la física [...] a la violencia se le une el ejercicio de la justicia en forma selectiva y con impunidad con la consecuente afectación de los derechos humanos (p. 14).

En ese sentido, la actual administración de la Universidad Pedagógica Nacional ha impulsado el estudio e investigación alrededor de violencia de género como parte de sus estrategias, líneas de acción y metas trazadas para la Administración 2020-2024. El proyecto de diseño de política institucional que se presenta cuenta con la fundamentación y orientación que describe el propio PIDI 2020-2024. En razón de que el Eje 1, Compromiso Social, cuyo objetivo es:

Fortalecer la responsabilidad y el compromiso de la UPN en la solución de problemas educativos en el ámbito local, regional y nacional, a partir de sus funciones sustantivas para la construcción de una sociedad del bienestar, democrática, justa de paz y desarrollo sostenible.

Se encuentra descrito en la Estrategia 1.3:

“Fortalecer las acciones de igualdad sustantiva de género (que refiere al mismo trato y oportunidades entre personas en derechos humanos y libertades, desde el reconocimiento, su disfrute o vivencia práctica) para identificar y atender la prevención de la violencia contra las mujeres, así como la actualización en la normatividad y el establecimiento de mecanismos que favorezcan su aplicación”.

Las líneas de acción de esta estrategia, que respaldan el proyecto son:

- 1.3.1. Impulsar la prevención y la atención de violencia de género.
- 1.3.4. Fortalecer las líneas de investigación educativa vinculadas a la perspectiva de género.
- 1.3.5. Alinear la normativa universitaria y sus formas de gobierno para favorecer la participación de las mujeres en decisiones sustantivas y el derecho a una vida sin violencia.

Estas estrategias y líneas de acción han sido diseñadas a partir de un diagnóstico institucional y se incorporan estratégicamente al Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, en el Eje Política Social, en el rubro: cultura para la paz y el bienestar para todos (p. 46). Así como con el Programa Sectorial de Educación 2020-2024, en sus propósitos prioritarios 2 y 4:

- 2. Garantizar el derecho de la población en México a una educación de excelencia, pertinente y relevante en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional.

Dentro de este objetivo prioritario se establece la estrategia prioritaria:

2.4. Consolidar esquemas de acompañamiento y convivencia escolar orientados a disminuir el abandono escolar con la mejora de la eficiencia terminal favoreciendo la transición entre los tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional. Acción puntual que establece:

2.4.1. Fomentar acciones que promuevan valores como el respeto y la solidaridad para crear ambientes escolares sanos, libres de violencia y discriminación.

4. Generar entornos favorables para el proceso de enseñanza-aprendizaje en los diferentes tipos, niveles y modalidades del Sistema Educativo Nacional: “Se requiere avanzar en la atención de desafíos complejos como contar con escuelas limpias que promuevan un enfoque de sostenibilidad; asegurar ambientes en el aula basados en la disciplina, el respeto y la cooperación; fomentar entornos sanos, seguros y libres de violencia [...]” (p. 209).

Este objetivo prioritario también traza la estrategia prioritaria:

4.2. Expandir la oferta de espacios educativos para ampliar la cobertura de los servicios educativos con atención prioritaria a las comunidades con mayor rezago social, marginación y violencia.

Sus acciones puntuales consideran:

4.4.4 Fomentar acciones que promuevan valores como la tolerancia y la solidaridad para crear un ambiente de convivencia sano y libre de violencia.

4.4.5. Asegurar la aplicación de mecanismos con enfoque de derechos humanos y perspectiva de género para la prevención, detección y actuación oportuna en casos de maltrato, acoso y violencia escolar y en la escuela, así como el registro de las incidencias que se presenten en la escuela.

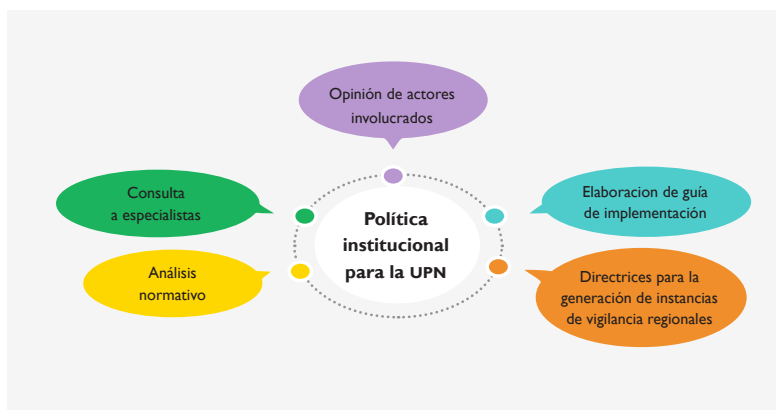
A partir de las disposiciones normativas señaladas, se configura el proyecto “Diseño de una política institucional de prevención de violencia de género para el personal de la Universidad Pedagógica Nacional”. La tipología de diseño de políticas públicas es aplicable a la estructuración de políticas institucionales por diversas razones; la primera es que son complementarias a las ya existentes; la segunda razón es que las políticas públicas o institucionales son diseñadas para atender un problema o necesidad emergente en un contexto social determinado.

En este caso, la propuesta se plantea para las 70 Unidades, 208 Subsedes de la Universidad Pedagógica Nacional y 3 Universidades Pedagógicas descentralizadas que se encuentran distribuidas en el territorio nacional; en razón de que la relación académica que existe entre las Unidades UPN y los órganos de gobierno tiene un carácter nacional de la institución de la definición de los procesos académicos de “Ingreso y promoción del personal académico a través de la Comisión Académica Dictaminadora”, de acuerdo con la información que publica el portal institucional de la Universidad Pedagógica Nacional (2021). Lo cual significa que el impacto de la política que se propone tendría un alcance en 4,197 profesoras y profesores, y también en personal administrativo de las Unidades UPN a nivel nacional.

Este proyecto ha sido definido articulando nuevos criterios y requisitos que impactan el proceso de ingreso como personal académico de la Universidad Pedagógica Nacional, así como la capacitación y monitoreo del desempeño docente durante su trayectoria profesional en la institución para identificar de forma preventiva y correctiva prácticas de acoso, hostigamiento y violencia de género en las Unidades UPN. Se pretende desarrollar una política institucional de cobertura, de inclusión, de igualdad de género¹ e integración

¹ Los conceptos igualdad, equidad y paridad de género se definen en el segundo apartado y también se desarrollan a lo largo del estudio, tomando en consideración que se trata de principios fundamentales que tienen que ser clarificados para su apropiación y desarrollo en las instituciones educativas.

holística en varios elementos como:



Fuente: Elaboración propia.

Con estos referentes, se configuran en el primer apartado de este documento los fundamentos y antecedentes de la violencia de género, donde se aborda información relativa a los estudios de la violencia social y su relación con el ámbito educativo, a la conceptualización de la violencia social y de género, y a los antecedentes de las políticas públicas para combatir la marginación y la violencia en México. Esta información nos permite tener un antecedente sobre los esfuerzos realizados en las políticas y normas para prevenir y erradicar violencias hacia la mujer en el contexto de la educación. Cabe señalar que este estudio aborda principalmente el tema de la violencia hacia la mujer en su expresión de exclusión, desigualdad de oportunidades y segregación en los centros de estudios universitarios.

El segundo apartado plantea algunas reflexiones sobre género y violencias donde es posible analizar la violencia como fenómeno social, sus realidades y contextos, la pasividad o sigilo de algunas instituciones respecto de la violencia hacia la mujer, así como el desafío que representa en la formación docente en el nivel de educación superior para atender este problema.

El tercer apartado aborda la importancia de la planeación institucional y contempla el tema de la prevención y erradicación de

la violencia hacia la mujer que se manifiestan en la exclusión del trabajo, balcanización y/o segregación de las actividades profesionales y en la desigualdad de condiciones de trabajo. Se presentan algunos modelos que pueden contribuir al diseño de programas y proyectos institucionales para atender esta serie de problemas en las instituciones educativas desde la difusión, diseño de estrategias y de acciones en particular, así como los proyectos institucionales, entre otros.

Para el cuarto apartado se realiza un acercamiento conceptual y una mirada al estado del arte en el tema de las políticas públicas e institucionales para prevenir las violencias en el ambiente laboral enfocada en las Instituciones de Educación Superior (IES) y se presentan algunos ejemplos de los tipos de políticas que se pueden desarrollar en la institución.

En el quinto apartado de este estudio se presenta la propuesta de política institucional desde una perspectiva amplia, acciones dirigidas al personal docente, a la normativa y la planeación institucional así como en la transversalización de la perspectiva de género en la gestión, la planeación, los planes y programas de estudio, las políticas institucionales y la normatividad de la Universidad. Cabe señalar que esta propuesta es compatible con los postulados de la Política institucional para la igualdad de género, inclusión y no discriminación, recientemente publicada en el 2021 en el portal institucional de la Universidad Pedagógica Nacional, la cual aborda los rubros de prevención, formación y atención. Nuestra política armoniza con esa propuesta y agrega principios aplicables a las relaciones laborales, en lo referente al ingreso y promoción del personal académico de esta casa de estudios y a la participación femenina en la organización y planeación institucional. Estas bases han sido construidas con la información obtenida a través de la puesta en marcha de nuestro proyecto, las diferentes etapas alcanzadas pueden apreciarse en el apartado metodológico y en los resultados derivados de las entrevistas realizadas a las especialistas en los temas de género y violencias.

Vale la pena considerar, como un aparte, lo que el Instituto Nacional de las Mujeres define como transversalidad, a partir de lo establecido en el artículo 4o., de la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres:

[...] el proceso que permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas.

La transversalidad de género tiene el objetivo de mejorar, desarrollar, evaluar y poner en marcha los mecanismos institucionales que garanticen la incorporación de la perspectiva de género en todo el ciclo de la política pública y la cultura institucional, así como los programas, proyectos y servicios que impulsen las instituciones de gobierno.

Por tanto, este método de gestión promueve la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, y permite aplicar recursos con perspectiva de género, en los que se reconocen las diferentes necesidades de mujeres y hombres.

Para materializar la transversalidad de la perspectiva de género en el servicio público es necesario implementar, entre otras, las siguientes estrategias: diagnósticos con información desagregada; capacitación en materia de género; planeación, monitoreo y evaluación de las políticas públicas; asignación de presupuestos con perspectiva de género; acciones afirmativas; armonización legislativa con los compromisos nacionales e internacionales en materia de empoderamiento de las mujeres y combate a la violencia de género; y migración hacia una cultura organizacional incluyente.

En los Anexos del trabajo se incluye el guion de entrevista aplicado a las cinco especialistas que participaron en el proyecto proporcionando sus conocimientos y opiniones especializadas sobre el tema, así como su semblanza curricular. De igual manera,

podemos encontrar información sobre los datos obtenidos de investigaciones y redes de género existentes en diferentes instituciones en el país.

Con lo planteado, existe la posibilidad de retroalimentar los resultados y desarrollar otros trabajos que tracen diferentes rutas para prevenir y erradicar las violencias de género como parte de las acciones preventivas, formativas y de atención en la gestión, la planeación, las políticas y la normatividad interna de la Universidad Pedagógica Nacional.

CAPÍTULO I

FUNDAMENTOS Y ANTECEDENTES DE LA DESIGUALDAD COMO VIOLENCIA DE GÉNERO

ANÁLISIS INTRODUCTORIO

La desigualdad o la exclusión como formas de violencia de género así como el hostigamiento sexual o laboral han coexistido en las instituciones educativas del país –en ocasiones, con intervención intermitente por parte las autoridades– algunas otras sin atención institucional ni solución de los conflictos. La exclusión, la violencia y el acoso en las aulas, entre personal académico y alumnado o entre pares (personal académico y/o trabajadores de la Institución), ha permanecido, pero a la vez ha sido un tema silencioso o un tema “de pasillos”.

La actual administración de la Universidad Pedagógica Nacional ha impulsado el estudio e investigación sobre violencia de género como parte de sus estrategias, líneas de acción y metas trazadas para la Administración 2020-2024. El proyecto de diseño de política institucional sobre violencia de género cuenta con la fundamentación y orientación que describe el propio PIDI 2020-2024, en sintonía con el Eje 1, Compromiso Social, cuyo objetivo es:

Fortalecer la responsabilidad y el compromiso de la UPN en la solución de problemas educativos en el ámbito local, regional y nacional, a partir de sus funciones sustantivas para la construcción de una sociedad del bienestar, democrática, justa, de paz y desarrollo sostenible.

A partir de estos referentes, se ha diseñado en este trabajo una propuesta de política de igualdad de género que busca impactar en la comunidad universitaria a partir del despliegue de una planeación institucional integral y el diseño de políticas que proporcionen condiciones de igualdad de género en la institución.

ANTECEDENTES DEL ESTUDIO DE LA VIOLENCIA SOCIAL Y SU RELACIÓN CON EL ÁMBITO EDUCATIVO

Desde la aparición de las primeras sociedades organizadas, ha existido una preocupación por poner límites a la violencia, ya sea de manera comunitaria, religiosa o institucional.

En el ámbito de la educación, las responsabilidades de los profesores respecto a la enseñanza de los temas de violencia deberían ser una prioridad y generalmente son temáticas que no se toman en cuenta en la planeación ni en la práctica docente. La propuesta reflexiva debería atender de manera transversal las violencias, cuestionarnos qué temas debemos enseñar, si existen obstáculos sociales y culturales para evitar las violencias, definir cuáles son los enfoques más apropiados para prevenir las violencias y vincularlos con los contenidos curriculares para impulsar procesos de educación con el entendimiento, respeto, equidad, igualdad y la erradicación de las violencias.

Tanto la equidad como la igualdad de género son principios analizados con mayor profundidad en el Capítulo II. Aunque cabe mencionar que, desde las diferentes teorías y modelos de perspectiva de género se logra diferenciar un concepto de otro, sobre todo considerando que la equidad es un principio ético que conduce

hacia la igualdad de género; sin embargo, el Capítulo VI de este estudio arroja resultados sobre diferentes normativas y protocolos universitarios emplean indistintamente o como sinónimos los conceptos de equidad e igualdad de género.

Siguiendo a Hicks, los temores y la ansiedad, cuando se reprimen, operan como bloqueadores de aprendizaje; en contraparte, tendríamos que estimular la creencia de que tales sentimientos son naturales y brindar oportunidades para que tales actitudes sean exploradas y evaluadas para estimular en los educandos una mente abierta y de respeto por los demás (Hicks, 1993, p. 30).

La tarea educativa, respecto a la revisión de la violencia como condición humana, radica en ayudar a las personas, primero, a visibilizar las violencias y luego a encontrar medios constructivos para expresar su afectación, porque su reconocimiento puede abrir el camino a un cambio. No obstante, la instrumentación en clase debe acompañarse de políticas institucionales para la prevención, identificación y atención de las violencias que redunden en la superación de los contextos de violencia, de aislamiento y de indefensión (Hicks, 1993, p. 32).

El concepto de violencia estructural se refiere, en términos generales, a los daños o perjuicios que puede producir una estructura social o institución en contra de las personas en, por ejemplo, su libertad, identidad, supervivencia o bienestar.

Destaca en este aspecto el arraigo de estructuras históricas, relaciones sociales, políticas y económicas que, con base en el conflicto, niegan a las mayorías o a un grupo social determinado su derecho a satisfacer necesidades básicas. La estratificación social, los sistemas de organización estatal y la acumulación de bienes son un claro ejemplo de formas de violencia no explícita e institucionalizada, tolerada e incluso bien vista por diversas sociedades (Tortosa, 2003, p. 57).

Es deseable realizar una evaluación de nuestro rol como docentes, como parte de las instituciones y, en particular, establecer el grado en que nos comprometemos a generar un cambio y crear estrategias que faciliten el entendimiento de las estructuras de

opresión, así como proporcionar los medios para desafiarlas. En tal contexto, es responsabilidad social de las instituciones educativas impulsar políticas institucionales de prevención y actuación ante los fenómenos de violencia, invitando a los sectores a participar en una lucha política más amplia y obtener una educación integral completa que atienda y analice los fenómenos del poder, la sumisión, la indefensión y la inequidad social. Esto no solo les permitirá adquirir un sentido de colectividad y la sensación de poder que procede de la solidaridad, sino que también facilitará el reconocimiento de las estructuras de poder, de discriminación y opresión, tanto dentro como fuera de su propia comunidad.

Contemplar contenidos académicos, normativos e institucionales desde una perspectiva de género es de suma importancia en el campo de la educación para la equidad, la igualdad, la paz, entre otros, ya que el estudiantado analiza cuestiones referidas a la discriminación basada en el género, comprendiendo sus antecedentes históricos y las formas en que opera el sexismo a favor de los hombres y en desventaja para las mujeres. Los esquemas de dominio en los que se manifiesta la opresión masculina hacia las mujeres expresan un estado fundamental de carencia de igualdad en las relaciones y organizaciones humanas que no deben ni pasarse por alto ni subestimarse (Hicks, 1993, p. 30).

Ahora bien, el papel de los organismos internacionales es fundamental para seguir creando e instrumentando estrategias para disminuir los fenómenos de violencia en las comunidades humanas. La UNESCO promovió en 1994 un plan por una educación para la paz, los derechos humanos y la democracia, que se divide en cinco aspectos básicos:

1. ¿Por qué educar para la tolerancia?
2. Hacia una cultura de la paz: Diagnóstico de la intolerancia y descripción de la tolerancia.
3. Algunos problemas y posibilidades de inculcar la tolerancia.
4. La tolerancia en la escuela: un laboratorio para el ejercicio de la tolerancia.

5. La tolerancia en el aula, en todas las asignaturas, en todos los niveles y en cada país.

El documento es una invitación a todas y todos los actores de la sociedad, no solo a docentes y padres de familia, para hacer posible una educación con un espíritu abierto y de comprensión a los demás, que fomente la necesidad de renunciar a la violencia, dando paso a la adopción de medidas pacíficas para resolver conflictos y que suscite sentimientos de altruismo, apertura, respeto, solidaridad y participación (UNESCO, 1994, p. 11).

La UNESCO reconoce la tolerancia como un valor social fundamental y una meta importante de aprendizaje de educación social, colectiva, grupal y de conjunto. “Así, el objetivo primordial de la educación para la tolerancia es la apreciación y el respeto hacia la dignidad humana y la integridad de todas las personas” (UNESCO, 1994, p. 15).

Para la UNESCO, la intolerancia es un problema de carácter mundial que trae consigo una peligrosa “enfermedad social” que es la violencia, incluyendo la discriminación y la violencia explícita o extrema. Ante ello, la educación tiene la misión de fomentar la capacidad de apreciar valores como la libertad, el respeto y la responsabilidad e impulsar las aptitudes para manejar situaciones complicadas, difíciles e inciertas con métodos no violentos. Por consiguiente, debe promover también el desarrollo de la paz interior en la mente de las y los estudiantes para que puedan asentar con mayor firmeza las dotes de tolerancia, solidaridad, respeto y atención hacia los demás. La educación es la herramienta que configura y guía el desarrollo de ese potencial en el ser humano: nutre, orienta, guía, marca metas y horizontes educativos y posibilita desde una perspectiva ética, la construcción de conceptos, formas de vida y significados culturales sin violencia.

Enseñar la condición humana, teniendo presente su naturaleza como unidad compleja, implica la reunión y organización de conocimientos dispersos en las distintas ciencias. Es decir, abordar la

transversalidad de la prevención y atención a las violencias como un elemento diferenciador e innovador de una educación orientada por una visión holística del ser humano y del mundo, que implica una organización escolar más abierta y estrechamente coordinada con otros ámbitos sociales (Tuvilla, 2004, pp. 392-396).

LA DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES LABORALES Y PROFESIONALES

La igualdad entre la mujer y el hombre es un principio constitucional que se establece en el primer párrafo del Artículo 4o., de nuestra carta magna, que señala: “La mujer y el hombre son iguales ante la ley. Esta protegerá la organización y el desarrollo de la familia”, y aunque se ha logrado avanzar en esta igualdad, los logros todavía son incipientes. Esta igualdad fue promulgada en la Constitución en la segunda mitad del siglo XX, pero aún en el segundo decenio del XXI se mantienen desigualdades en las funciones en la familia, el hogar y el trabajo. (En el año de 1974 el Congreso de la Unión aprobó la reforma al Artículo 4o., Constitucional que establece la igualdad jurídica entre hombres y mujeres).

Por otra parte, se encuentran la desigualdad y la exclusión que no forman parte de lo normado, de lo establecido o no en la ley. Nos referimos a las creencias y aspectos culturales y estructurales de la sociedad donde se reproduce implícita o explícitamente la desigualdad. Entre estas se encuentran algunas formas de reproducción de violencia y exclusión en las aulas, lo que también apunta hacia la reflexión y búsqueda de alternativas de solución en relación a las profundas desigualdades existentes en el ámbito laboral y profesional en nuestras instituciones educativas, en particular en la Universidad Pedagógica Nacional, donde, por la vocación de esta institución educativa, la función liberadora, la educación para la paz y el empoderamiento hacia la mujer, el esfuerzo debe ser doble; por un lado, se encuentra en lo que el personal académico profesamos en las aulas a través de

nuestra práctica docente, en lo que hacemos y dejamos de hacer, ya sea para reproducir desigualdades o para generar igualdad de condiciones y oportunidades; lo cual, sin duda, repercutirá en la formación profesional de las y los futuros docentes de nuestro país.

En la UPN, por otro lado, se encuentran las condiciones reales de trabajo en que las y los trabajadores de la Universidad Pedagógica Nacional nos encontramos. Podemos mencionar algunos ejemplos de desigualdad en la institución:

- En los más de cuarenta años desde la creación de la Universidad Pedagógica Nacional han existido tan solo cuatro rectoras en nuestra institución, en cambio el número de rectores supera con el doble esa representatividad de la mujer en la rectoría.
- En las Unidades UPN del país el número de directoras no ha superado el número de directores. Por ejemplo, en el caso de la Unidad 161 Morelia, desde su fundación, solo han existido dos directoras.
- No existe ningún documento de planeación institucional que oriente hacia la generación de condiciones paritarias de participación en cargos o funciones de coordinación como parte de la planeación de cada una de las Unidades UPN del país.
- Desde hace alrededor de cuatro años se han generado acciones, protocolos y creación de instancias para atender casos de hostigamiento, violencia y acoso en la Universidad Pedagógica Nacional, pero no impactan ni se extienden sus funciones a las 70 Unidades y 208 Subsedes en el interior del país.¹

¹ Esta es una situación paradójica, dado que la normatividad para ingreso, promoción y permanencia que rige en la Universidad Pedagógica Nacional se realiza desde la Comisión Académica Dictaminadora a través de concursos y promociones a nivel nacional, por lo que de generarse casos donde exista violencia y otras afectaciones entre personal académico o administrativo hacia sus pares o hacia el alumnado que amerite destitución de cargos o destitución laboral, tendría que ser la autoridad central, es decir la Universidad Pedagógica Nacional a través de la instancia correspondiente, la que dictamine la sanción conveniente y no dejarlo en manos de cada Unidad UPN en el interior del país, porque no es la instancia estatal

- No se evalúan las acciones y los resultados implementados, derivados de la difusión de igualdad de género y prevención de violencias.
- No existe capacitación a personal docente ni administrativo de las Unidades sobre condiciones de igualdad de género y prevención de violencias.

A pesar de que los datos de la comunidad que integra la Universidad Pedagógica a nivel nacional son paritarios, las desigualdades se mantienen. Desde luego que esta situación no es privativa de esta Universidad. Existe una normatividad obsoleta y excluyente respecto de la equidad e igualdad de género; también hay una planeación institucional deficiente e insensible hacia la problemática que se demuestra en la brecha de género,² otorgando trato disímil en indicadores como tiempo, salario, funciones, participación en la toma de decisiones y otras tareas que realizan las mujeres en relación con los

la encargada de hacer contrataciones ni promociones laborales en esta institución educativa, por ende, no es cada Entidad Federativa la que debe aplicar sanciones que impactan en el orden laboral de las y los trabajadores de la Universidad.

En el catálogo de acciones de las IES en el país, que se muestra en el Capítulo 6 de este trabajo, se puede observar la incipiente o prácticamente nula protección de derechos y condiciones de igualdad en las Unidades UPN del país.

² La brecha de género o brecha de desigualdad de género de acuerdo con el Instituto Nacional de las Mujeres (2021) se refiere a lo siguiente:

Las brechas de desigualdad de género son una medida estadística que da cuenta de la distancia de mujeres y hombres con respecto a un mismo indicador.

La cuantificación de las brechas ha estimulado el desarrollo de estadísticas y la formulación de indicadores para comprender las dimensiones de la desigualdad y monitorear los efectos de las políticas sobre su erradicación, así como los avances en la eliminación de la desigualdad comparativamente a través del tiempo.

Existen datos certeros y oficiales sobre las brechas entre mujeres y hombres en el acceso, uso, control y participación en la distribución de recursos, servicios, oportunidades y beneficios e incluso derechos y libertades en todos los ámbitos de la vida. Como ejemplo, en el indicador “uso del tiempo” la brecha de la desigualdad de género equivale a 30.7 puntos porcentuales, ya que las mujeres dedican 47.7% de su tiempo al trabajo doméstico y de cuidados, mientras que los hombres dedican 17.0%.

hombres en el trabajo. Todo esto ha provocado la reproducción de una asimetría de género sistemática en las instituciones educativas.

FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA

La propuesta de “Diseño de una política institucional de prevención de violencia de género para el personal de la Universidad Pedagógica Nacional” se enmarca en el plano teórico de las políticas públicas, modelo aplicable a la estructuración de políticas institucionales diseñadas para atender un problema o necesidad emergente en un contexto social determinado.

Esta propuesta desarrolla también varios de los principios establecidos en el Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024 (Proigualdad), creado por el Instituto Nacional de las Mujeres, cuyos objetivos prioritarios son:

1. Potenciar la autonomía económica de las mujeres para cerrar brechas históricas de desigualdad.
2. Generar las condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas entre las familias, el Estado, la comunidad y el sector privado.
3. Mejorar las condiciones para que las mujeres, niñas y adolescentes accedan al bienestar y la salud sin discriminación desde una perspectiva de derechos.
4. Combatir los tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes, preservando su dignidad e integridad.
5. Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado.
6. Construir entornos seguros y en paz para las mujeres, niñas y adolescentes (Instituto Nacional de las Mujeres, 2022).

Los aportes de este trabajo se alinean principalmente a los objetivos prioritarios 3 y 5 de dicho programa y atienden, entre otros aspectos, las siguientes estrategias trazadas en Proigualdad:

Objetivo prioritario 3. Mejorar las condiciones para que mujeres, niñas y adolescentes accedan al bienestar y la salud sin discriminación desde una perspectiva de derechos.

El Gobierno de México asume su responsabilidad para generar las condiciones que permitan alcanzar el bienestar y la salud de las niñas, adolescentes y mujeres, prioritariamente en aquellas que enfrentan mayores rezagos y desventajas, lo cual contribuirá no solo al reconocimiento y goce de sus derechos humanos y al incremento de su calidad de vida, sino también al fortalecimiento de los hogares y comunidades en las que se desenvuelven para construir una sociedad más justa e igualitaria.

Cuyas acciones puntuales de impacto en este trabajo son:

3.2.3 Promover la construcción de espacios comunitarios de convivencia para mujeres y niñas, incorporando actividades deportivas, artísticas, culturales y recreativas.

3.2.4 Ampliar la oferta de educación musical, artística y cultural para niñas y adolescentes, a fin de potenciar su desarrollo y bienestar.

3.2.5 Impulsar la participación de mujeres, adolescentes y niñas en actividades deportivas.

3.2.6 Promover entre las comunidades mexicanas en el exterior la activación física, así como programas de educación escolar y financiera, a fin de potenciar su calidad de vida y bienestar.³

³ En el apartado final, “Diseño de una Política Institucional para la Igualdad de Género en la Universidad Pedagógica Nacional”, se muestra la propuesta relacionada con estas acciones puntuales para la Universidad Pedagógica Nacional con la intención de que se logre una cobertura en las 70 Unidades UPN y sus 208 Subsedes.

Objetivo prioritario 5. Posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos político, social, comunitario y privado.

Una condición indispensable para el logro de la igualdad de género es que las mujeres sean actrices determinantes en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de toda iniciativa impulsada en esta dirección. Para ello, deben tener presencia sustantiva en la toma de decisiones, tanto en los ámbitos públicos y gubernamentales, como en las diversas esferas de la vida social y en el ámbito doméstico. La experiencia histórica y el pensamiento crítico y feminista muestran que, en la medida en que las mujeres integren los espacios de decisión en paridad y además actúen desde una posición estratégica con efectiva vigencia de sus derechos humanos, se avanzará hacia la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres de manera más rápida, firme y sostenible.

De igual manera, las acciones puntuales que principalmente se atienden con este trabajo son:

5.1.1 Promover el principio de paridad en la designación de nombramientos en mandos directivos de la Administración Pública Federal.

5.1.3 Promover la inclusión de la Perspectiva de Género e interseccionalidad en las Reglas de Operación de los Programas Presupuestarios Federales, a fin de que se visibilice el impacto en la diversidad de las mujeres.

5.1.4 Promover estrategias de capacitación, mentorías, entre otras que favorezcan el liderazgo de las mujeres en puestos de confianza en la Administración Pública Federal.

5.1.5 Promover la institucionalización de las Unidades para la Igualdad de Género en la Administración Pública Federal, Poderes de la Unión y organismos constitucionalmente autónomos.

5.1.6 Reafirmar la presencia y liderazgo de México, mediante su participación y asistencia a foros, organismos y mecanismos internacionales ligados a la promoción de los derechos humanos de las mujeres, las adolescentes y las niñas, en su diversidad, a fin de potenciar la participación de las mujeres en todos los ámbitos sociales.

5.1.7 Dar cumplimiento a los indicadores con Perspectiva de Género de los programas presupuestarios considerados en el Anexo Erogaciones para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

5.1.8 Promover la armonización del marco federal normativo y programático con el estatal y municipal en materia de derechos humanos de las mujeres.

5.1.9 Fortalecer a las instancias que promueven la igualdad y realizan acciones para mejorar la calidad de vida y bienestar de las mujeres.

5.2.2 Promover campañas y contenidos de sensibilización y concientización social, en medios de comunicación públicos y privados que impulsen una visión positiva del liderazgo de las mujeres con diversos modelos aspiracionales, igualitarios, participativos e incluyentes.

5.3.2 Generar acciones educativas tendientes a propiciar el pensamiento crítico de las niñas, las adolescentes y las jóvenes, para la construcción de un proyecto de vida, así como fortalecer su capacidad de agencia, toma de decisiones, resiliencia y asertividad.

5.3.3 Promover la realización de cursos, actividades recreativas y culturales, tanto dentro como fuera de la escuela, para promover la autonomía y el empoderamiento de las niñas, las adolescentes y las jóvenes.

La propuesta se diseña para poder ser aplicada en las 70 Unidades, 208 Subsedes de la Universidad Pedagógica Nacional y tres Universidades Pedagógicas descentralizadas que se encuentran

distribuidas en el territorio nacional, en razón de que la relación académica que existe entre las Unidades UPN y los órganos de gobierno tiene un carácter nacional de la institución en la definición de los procesos académicos de “Ingreso y promoción del personal académico a través de la Comisión Académica Dictaminadora”, de acuerdo con la información que publica el portal institucional de la Universidad Pedagógica Nacional (2021). Esto significa que el impacto de la política que se plantea su alcance contempla 4,197 profesores, además del personal administrativo de las Unidades UPN en el país, con lo que se consigue además un impacto indirecto, pero tangible, en la población estudiantil, que podrá apreciar condiciones de igualdad de oportunidades y no exclusión en el personal docente y administrativo de la institución.

CAPÍTULO 2

REFLEXIONES SOBRE GÉNERO Y VIOLENCIA

ANTECEDENTES

En el presente capítulo se parte de reconocer que las personas desarrollan procesos culturales que se manifiestan en memorias, creencias, actitudes, opiniones y conductas que trascienden las relaciones humanas y motivan la investigación de problemáticas sociales, como, en este caso, las desigualdades e inequidades de género y las violencias en cualquier nivel educativo.

Análisis de la realidad mexicana, como el realizado por Carlos Monsiváis (2013), exponen lo irónico y exasperado de las mujeres en el cine y en la literatura, satirizan adversarios como la jerarquía eclesiástica, reseñan libros fundamentales, el estudio monográfico de la obra de mujeres sobresalientes, homenajean a las precursoras del feminismo actual y recuerdan activistas. Monsiváis analizó las obras de autoras como Simone de Beauvoir, Susan Sontag y Rosario Castellanos, lo cual le permitió desmontar el machismo institucionalizado en la iglesia, la política y la cultura; asimismo, escudriñar, defender y estimular los frentes de la lucha por los derechos de la mujer en México, lo que representó una de las vertientes más comprometidas de su pensamiento,

que da lectura a una historia paralela del movimiento feminista en nuestro país, escrita desde la convicción de que solo al hacer estallar la aceptación determinista de la marginación en todas sus manifestaciones, es posible subsanar el rezago histórico que aún nos aqueja. Gracias a este tipo de trabajos críticos es posible vislumbrar el retrato complejo, inspirador y ejemplar del movimiento feminista.

Históricamente, el feminismo ha sido un movimiento social impulsado por mujeres que buscan un auténtico estado de bienestar que les brinde y garantice relaciones de género en igualdad y equidad, respeto, dignidad y libertad; y establezca condiciones para acceder a las mismas oportunidades que los varones.

Patou-Mathis (2021), especialista en la arqueología de género y el comportamiento de los neandertales, enfatiza:

No, las mujeres prehistóricas no se pasaban el día barriendo la cueva y cuidando de los hijos, mientras esperaban que los hombres regresaran de cazar. Por el contrario, ellas también perseguían a grandes mamíferos, fabricaban herramientas y joyas, construían viviendas y exploraban formas de expresión simbólica. Los vestigios arqueológicos y el análisis del ADN así lo atestiguan, mientras que no existen indicios de que en las sociedades del paleolítico se considerara a las mujeres inferiores y subordinadas a los hombres.

Cabe entonces la interrogante: ¿por qué sigue vigente la imagen de jerarquización entre géneros que se fundamenta en prejuicios que urge deconstruir? La respuesta necesariamente enfatizará la importancia de estudiar e interpretar las relaciones sociales desde una perspectiva de género¹ para incidir mediante la transformación de

¹ Perspectiva de género: La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su Artículo 5o., fracción VI define la perspectiva de género como:

la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de

las realidades sociales desde la educación en temas transversales en sus diferentes niveles educativos y escenarios.

Ngozi (2021) asegura que ser feminista, como una forma de vida contemporánea en el mundo, no es solo cosa de mujeres, ya que serlo en el siglo XXI implica reconocer el papel de la mujer actual en cualquier ámbito, evitar violencias de cualquier índole, favorecer el diálogo y la comunicación entre personas, no discriminar, no diferenciar; más bien, ser seres de empatía, inclusión, de debate y concientización entre los jóvenes y no tan jóvenes que nos permita superar los problemas cotidianos de la vida y haga de este mundo un lugar más justo, con una ciudadanía más plena y honesta consigo misma. Debemos criar a nuestras hijas e hijos de otra forma.

La desigualdad tradicional de género ha causado violencias, como lo rememora Franz Kafka en *Carta al Padre* (2021) al narrar los maltratos que le brindaba su padre, lo que le convirtió en un niño y adulto inseguro y reprimido para enfrentarse a la vida. Kafka se propuso que su padre conociera cómo se sentía por la inhumana educación que recibió, expresado con un mayúsculo dolor porque su madre obedecía a su marido en todo lo que éste decía y nunca se atrevió a contrariarlo. Franz temía el simple hecho de acordarse de la imagen de su padre, de quien solo recibía muestras de frialdad y desapego. Kafka se encerraba en su cuarto con sus libros y sus ideas. Esta historia motiva a reflexionar cómo

género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

Por su parte la Ley General de Acceso de las Mujeres a una vida libre de Violencia en el artículo 5º, fracción IX la define como:

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 (Instituto Nacional de las Mujeres, 2021).

es la paternidad machista en México, caracterizada por la ausencia del padre en la crianza de las hijas e hijos.

Abordar el tema de género en lo educativo no es simple. Implica conocimiento, teorizaciones, evidencia, tomar en cuenta el sentir de las personas, debate y, sobre todo, planteamientos de atención directa a las necesidades tangibles en las comunidades universitarias, además reconocer cuestionamientos que existen en los procesos formativos y de práctica profesional de la docencia, como: ¿En la Universidad es posible abordar el género mediante protocolos de atención contra las violencias de género que ahí se suscitan como medida que favorezca las relaciones humanas? ¿La edificación y aplicabilidad de la igualdad y equidad de género desde lo normativo promueve relaciones de género más humanas, ya que se garantizan y promueven en las dinámicas de relación social de las comunidades universitarias?

Las respuestas a estas y otras interrogantes son diversas. Colás (2007) señala que la educación es un pilar fundamental en la transformación de patrones culturales desarrollados por el hombre, lo que permite su trascendencia y es parte de una estrategia integral. Desde esta visión, es posible la búsqueda de estrategias de vida en la relación social humana a partir de la investigación, como sustento en el diseño normativo y de aplicación de recursos que favorezcan las relaciones de género evitando violencias y distorsiones sociales en la Universidad.

La actualidad de este problema convierte cualquier estudio sobre el tema en referente obligado para especialistas, formuladores de políticas públicas y para quienes buscan ampliar su comprensión y reflexión. Herrera-Lasso (2018) propone un enfoque multidisciplinario que permita enriquecer y ampliar la discusión en temas de violencias, sus dinámicas, expresiones, impactos y tendencias, sin buscar aspectos concluyentes ni recomendaciones explícitas.

IGUALDAD DE GÉNERO Y EQUIDAD DE GÉNERO

Igualdad de género

Es necesario conocer los conceptos de igualdad de género² y equidad de género como fundamento para el planteamiento y desarrollo de todo estudio que contemple el tema del género como eje transversal. Definir y establecer particularidades entre ambos conceptos es un respaldo que brinda claridad al favorecer la interpretación, comprensión y aplicabilidad de las subjetividades, concepciones, dinámicas de vida personales, colectivas o de la sociedad en su conjunto en el tema del género, sus implicaciones, articulaciones e influencias, entre otros aspectos.

La lucha por alcanzar la igualdad de género y la inclusión de los grupos vulnerables se ha manifestado con gran impacto internacional por lo menos desde el siglo XVIII y sigue en proceso hasta nuestros días, ya que la búsqueda de la obtención de los derechos sociales está en constante actualización y renovación.

Existen diversos ejemplos de derechos que las mujeres, por medio de sus luchas, han obtenido en la historia reciente. Mencionamos algunos:

- El sufragio femenino. Las “sufragistas” fueron famosas por sus manifestaciones a favor del voto de la mujer durante el siglo XIX, derecho que se obtuvo a inicios del siglo XX, permitiendo posteriormente la posibilidad de candidaturas femeninas a cargos de representación popular.
- La superación de la brecha salarial. En algunos países, la lucha contra la brecha salarial entre hombres y mujeres se ha asumido con tal conciencia que se han promulgado leyes

² Género: “Condición de varón o hembra; conjunto de los roles, comportamientos y actividades socialmente contruidos vinculados a la masculinidad o la feminidad; la convicción íntima y profunda de una persona de ser varón o hembra” (Carroll, *et al.*, 2020).

impidiendo que hombres y mujeres reciban salarios distintos por hacer el mismo trabajo.

- El derecho femenino al estudio. Hasta hace doscientos años, las mujeres no eran admitidas en ninguna institución educativa formal que no fueran conventos y “escuelas para señoritas”, en donde aprendían oficios manuales y normas de etiqueta. La apertura de la vida profesional a las mujeres fue un logro de la igualdad de género.
- El ejercicio militar femenino. La posibilidad de hacer carrera militar hoy día es igual para hombres y mujeres (RSE, 2022).

Retomando el concepto de igualdad de género, en México está enunciada en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su Artículo 5o., fracción IV, la cual la define como:

La situación en la cual mujeres y hombres acceden con las mismas posibilidades y oportunidades al uso, control y beneficio de bienes, servicios y recursos de la sociedad, así como a la toma de decisiones en todos los ámbitos de la vida social, económica, política, cultural y familiar (*Diario Oficial de la Federación*, 2022, p. 2).

La igualdad entre hombres y mujeres se establece, como derecho, a través del Artículo 4o., de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. A su vez, el artículo 1o., prohíbe toda forma de discriminación, lo que constituye el principio complementario del derecho a la igualdad: solo habrá igualdad de género si no hay discriminación contra las mujeres.

Como principio jurídico universal, la igualdad de género se ha reconocido internacionalmente a través de instrumentos como la Declaración de México sobre la igualdad de la mujer y su contribución al desarrollo y la paz (Conferencia del Año de la Mujer, 1975) y la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés, 1979) (Instituto Nacional de las Mujeres, 2021).

Esto manifiesta la relevancia del concepto de igualdad de género, de modo que incluso en la actualidad se le ha denominado igualdad sustantiva de género por el Instituto Nacional de las Mujeres, a fin de fortalecer en la sociedad contemporánea el mismo trato entre hombres y mujeres, acceder a las mismas oportunidades al considerarse un derecho humano, así como el derecho a la libertad para elegir, seleccionar y decidir por la persona misma con base en sus necesidades, intereses, aspiraciones al reconocer, disfrutar o la vivencia práctica de la igualdad de género, tal y como lo establece la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en su Artículo 5o., fracción V, que define a la igualdad sustantiva como “el acceso al mismo trato y oportunidades para el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y las libertades fundamentales” (Instituto Nacional de las Mujeres, 2021).

Estas premisas han sido retomadas de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, donde se precisa la necesidad de asegurar la igualdad de resultados o de facto: igualdad sustantiva. Para alcanzarla:

[...] es necesario que las leyes y políticas garanticen que las mujeres tengan las mismas oportunidades que los hombres en todas las esferas de la vida, lo que implica que el Estado tiene la obligación de garantizar las condiciones para ello y de remover todos los obstáculos para que la igualdad se alcance en los hechos (Instituto Nacional de las Mujeres, 2021).

Estas acciones han sido trazadas considerando que todo espacio de la sociedad no está exento de situaciones donde pueden expresarse desigualdades en el trato, en oportunidades, en espacios, entre mujeres y hombres, que pueden alcanzar niveles extremos como la violencia de género en la expresión del feminicidio. Es necesario e indispensable construir la igualdad de género desde todo espacio social, incluso y con mayor relevancia desde los espacios formativos o de educación de las personas por todas las bondades que ofrece para la construcción de un estado de bienestar social justo.

En este aspecto, construir la igualdad de género en la Universidad Pedagógica Nacional es un reto y compromiso importante para quienes formamos parte de ella, ya que de manera cotidiana existen expresiones de desigualdad e inequidad de género que es imperante no solo visibilizar sino atender desde el aspecto académico y normativo, con fines de mejora organizacional de la Institución y de las dinámicas de vida de sujetos sociales que se forman en estos espacios universitarios.

Las circunstancias de vida son diversas y cambiantes. Las nuevas dinámicas sociales exigen considerar estos escenarios con fines de planteamientos institucionales que transformen desde los diferentes niveles de organización en que nos encontremos para contribuir al mismo trato, mismas oportunidades, mismos derechos y mismas libertades entre mujeres y hombres, así en la medida de posibilidades se emprenda en la construcción de la igualdad de género, que es imprescindible en la actualidad para una vida mejor.

Existen esfuerzos realizados desde lo normativo a través del Estado mexicano con instrumentos jurídicos para atender aspectos del tema de género en la sociedad mexicana, todos en vigor hasta la actualidad, y son:

- Ley Federal para Prevenir y Erradicar la Discriminación (2003, reforma más reciente en 2018).
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006, última reforma en 2022).
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007, más reciente reforma en 2015).
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2008, reforma más reciente en 2014).
- Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas (2007, sin reformas a la fecha).
- Reglamento de la Ley para Prevenir y Sancionar la Trata de Personas (2009, última reforma en 2013).

La igualdad de género, como concepto, tiene diversas acepciones e implicaciones éticas, subjetivas y objetivas. Por ejemplo, para UNICEF (2019) significa que mujeres, hombres, niñas y niños deban gozar por igual de los mismos derechos, recursos, oportunidades y protecciones.

Por su parte, la UNESCO define la igualdad de género como:

La igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños. La igualdad no significa que las mujeres y los hombres sean lo mismo, sino que los derechos, las responsabilidades y las oportunidades no dependen del sexo con el que nacieron. La igualdad de género supone que se tengan en cuenta los intereses, las necesidades y las prioridades tanto de las mujeres como de los hombres, reconociéndose la diversidad de los diferentes grupos de mujeres y de hombres (UNESCO, 2014).

Es decir, el sexo de la persona al momento de nacer representa una característica singular de cada persona, no puede determinar los derechos, oportunidades y responsabilidades que podamos tener todas y todos a lo largo de nuestra vida.

Equidad de género

La equidad es un principio ético normativo asociado a la idea de justicia; bajo este concepto se trata de cubrir las necesidades e intereses de personas que son diferentes, especialmente de aquellas que están en desventaja.

Cabe recordar la común desventaja social en que a las mujeres en relación a los hombres se les ha situado y asumido históricamente y aún en la actualidad, teniendo en cuenta los derechos alcanzados ya sea en escenarios laborales, académicos, de dirección, organizacionales, etcétera. En el ámbito laboral, el propósito de la equidad de género suele incorporar medidas diseñadas en el ámbito compensatorio y reparatorio sobre las desventajas de las mujeres

respecto a los hombres y sus efectos, por ejemplo, en el salario, prestaciones, puestos laborales o posiciones de dirección.

La equidad de género permite brindar a las mujeres y a los hombres las mismas oportunidades, condiciones, y formas de trato, sin dejar a un lado las particularidades de cada género que permitan y garanticen el acceso a los derechos que tienen como ciudadanas y ciudadanos (Gobierno de México).

De este modo, podemos decir que la equidad de género plantea llevar a los hechos, en la práctica cotidiana, una igualdad real en los escenarios sociales diversos, entre las personas indistintamente de género, cultura, posición económica, raza, clase, orientación sexual y muchos otros factores.

El Capítulo I, Artículo 5o., fracción IX, de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se refiere a la equidad de género como un medio para promover la igualdad entre mujeres y hombres, es decir, la atención de las necesidades concretas que tienen las mujeres en el camino hacia la igualdad y el goce pleno de los derechos universales (*Diario Oficial de la Federación*, 2015).

Cabe hacer énfasis en que los conceptos de equidad e igualdad transmiten mensajes distintos. El primero es un principio ético normativo enfocado en los aspectos pendientes por satisfacer en un determinado sector de la población, mientras que el segundo es un derecho humano que corresponde a todas las personas y que no está sujeto a necesidades específicas (Instituto Nacional de las Mujeres, 2021).

Todo lo expuesto enfatiza la relevancia de estos conceptos, sobre todo por su incorporación en el marco normativo a nivel legislativo, de leyes federales a atender, como en el Capítulo I, Artículo 2o., de la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, que refiere: “son principios rectores de la presente ley: la igualdad, la no discriminación, la equidad y todos aquellos contenidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos” (*Diario Oficial de la Federación*, 2022).

Asimismo, el Capítulo I, Artículo 5o., fracción IX, de la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se refiere a la equidad como medio para promover la igualdad entre mujeres y hombres, es decir, la atención de las necesidades concretas que tienen las mujeres en el camino hacia la igualdad y el goce pleno de los derechos universales (*Diario Oficial de la Federación*, 2015).

A manera de conclusión coincidimos con la expresión de equidad que Santander Universidades (2022) plantea: la equidad no consiste en tratar a las personas de la misma manera o modo, sino en tener en cuenta las circunstancias propias de cada persona para establecer acciones concretas que permitan subsanar las desventajas presentes en la situación en particular que vive cada individuo, para que todas y todos podamos participar en condiciones de igualdad.

TIPOS DE VIOLENCIA

Agustín Martínez Pacheco define la violencia más visible, la física, como el uso intencionado de la fuerza por parte de alguien, una o varias personas, para causar daño a otro y/u obligarlo a dar o hacer algo que no quiere. Las consecuencias pueden ir desde amenazas, insultos, daño psicológico, una conmoción, una contusión o un rasguño, una inflamación o dolor de cabeza, un hueso roto, un ataque al corazón, la pérdida de un miembro e incluso la muerte. Sin embargo, para comprender el fenómeno en un sentido más amplio, faltaría considerar otros hechos, como las coerciones morales (personales, grupales o culturales), las relaciones de poder, las coerciones psicológicas, e incluso los chantajes (2016, pp. 9-10, 13).

Pierre Bordieu (2000) amplía el concepto, definiendo la violencia simbólica como “la aceptación, la internalización por parte del dominado, de los esquemas de pensamiento y valoración del dominante, haciendo precisamente invisible la relación de dominación”.

Las violencias no discriminan edad, sexo, creencias ni clases sociales, ya que son conductas que suelen adquirirse por diferentes

factores, según el medio en el que se encuentre el sujeto. En México, los grupos más vulnerables de la sociedad para ser víctimas de violencia son las y los indígenas, los minusválidos, las prostitutas, los homosexuales, las y los niños, y las mujeres en general. Particularmente, la violencia hacia las mujeres afecta a millones de personas y es un síntoma grave de la inequidad social global.

De acuerdo con ONU-Mujeres (2017), la violencia hacia las mujeres se concibe como una expresión de las relaciones de género que se ha convertido en una pandemia global, con datos que reflejan que hasta 70% de las mujeres en el mundo sufren violencia a lo largo de su vida. En México, las cifras son alarmantes e indicativas de reconocimiento y atención a esta problemática social que debe realizarse de manera integral: educación, capacitación, legislación, normatividad, protocolos, reglamentos, entre otros, e incluso con nuevos planteamientos que contribuyan a su eventual erradicación.

Para Amnistía Internacional, citado por Black, *et al.*, la violencia contra las mujeres es “el mayor escándalo de derechos humanos de nuestro tiempo”, donde se señala que la forma más común de dicho abuso es la violencia doméstica (la violencia sufrida dentro de una pareja o entre miembros de una misma familia), lo que constituye una de las luchas centrales del activismo feminista durante muchos años (2019, p. 90).

En respuesta, la Organización de Estados Americanos (OEA) creó la Convención Interamericana para la prevención, sanción y erradicación de la violencia contra la mujer, a la que México se adhirió en 1999. Esta ha impulsado diversas legislaciones y políticas públicas en torno a la atención y erradicación de los distintos tipos de violencia.

Al respecto, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2015) identifica los siguientes tipos:

- Psicológica: cualquier acto u omisión que daña la estabilidad psicológica, causa daño emocional y disminución de la autoestima o perjudica y perturba el pleno desarrollo personal.

- Física: cualquier acto que causa daño usando la fuerza física, alguna arma u objeto que pueda causar lesiones tanto internas como externas.
- Económica y patrimonial: 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 la mujer, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo en un centro laboral.
- Sexual: cualquier acción que degrada el cuerpo y la sexualidad de la víctima y que atenta contra su libertad, dignidad e integridad física.

Además, la citada Ley señala que, según las formas que se manifieste la violencia en los distintos ámbitos, las modalidades son:

- Familiar: acto abusivo de poder u omisión dirigido a dominar, someter, controlar o agredir de manera física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, dentro o fuera del entorno familiar.
- Institucional: cualquier acto u omisión de las y los funcionarios públicos de cualquier orden de gobierno que discrimine, retarde, obstaculice o impida el goce de los derechos de las mujeres, así como su acceso al disfrute de las políticas públicas.
- Laboral: negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo públicos o privados y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo. Incluye el hostigamiento psicológico, descalificación, amenazas, humillación y todo tipo de discriminación.
- Docente: conductas que dañan la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición académica, limitaciones y características físicas que infligen maestros.

- Hostigamiento sexual: es el ejercicio del poder en una relación de cualquier índole, para subordinar a la víctima frente al agresor en ámbitos laborales o escolares.
- Acoso sexual: es una forma de violencia en la que hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente que se realice una vez.
- Violencia en la comunidad: actos individuales o colectivos que trasgreden los derechos fundamentales de las mujeres, y que propician su discriminación o exclusión en el ámbito público.
- Femicida: forma extrema de violencia de género en contra de las mujeres, producto de la violación de sus derechos humanos en el ámbito público o privado (*Diario Oficial de la Federación*, 2015).

El derecho humano a la no violencia, reivindicado a lo largo de la historia de la humanidad de muy diversas maneras, permite en la actualidad una exigencia compartida que conlleva construir una cultura de la paz o de la no violencia, caracterizada por la convivencia y la participación, fundadas en los principios de libertad, justicia, democracia, tolerancia y solidaridad. Una cultura que rechaza la violencia se dedica a prevenir los conflictos en sus causas y resolver los problemas por el camino del diálogo y de la negociación, asegurando a todos los seres humanos el pleno ejercicio de sus derechos y los medios necesarios para participar plenamente en el desarrollo de su sociedad (Tuvilla, 2004, p. 398).

Un desarrollo humano sostenible requiere un aumento de las opciones de todas las personas y la creación de las condiciones necesarias para lograr la igualdad, de modo que todos y todas alcancen su pleno potencial. Esta meta es irrealizable si no se promueven, preservan y defienden los derechos humanos: económicos, sociales, culturales, civiles y políticos. Esos derechos constituyen el mínimo que las sociedades deben asegurar a sus miembros para

la realización de sus potencialidades. De no hacerse, proviene la violencia estructural como resultante de un sistema social que ofrece oportunidades desiguales a sus ciudadanos (Tuvilla, 2004, pp. 397-399).

EL PATRIARCADO COMO DISTORSIÓN SOCIAL QUE INFLUYE VIOLENCIAS COMO EL FEMINICIDIO

En México existen distorsiones sociales como la pobreza (alimentaria, patrimonial y de capacidades), patriarcado, discriminación, violencia, acoso laboral y/o sexual, desigualdad de género, brecha salarial entre los colaboradores hombres y mujeres, la presencia del llamado techo de cristal y el piso pegajoso, que se presentan cotidianamente en la sociedad e invaden todas las instituciones, incluidas las educativas.

El concepto del patriarcado alude a un sistema social o de gobierno basado en la autoridad de los hombres de mayor edad o del padre sobre su familia. En este modelo, la paternidad permite a ese varón, jefe de familia, ejercer un control y dominio sobre su esposa y sus hijos, tanto hombres como mujeres, legitimado socialmente y a través del sistema del parentesco. Aristóteles ya hablaba sobre este sistema social desde el siglo IV a.C., en el Libro V de *La política*: “La administración de la familia descansa en tres tipos de poder: el del señor, el del padre y el del esposo”. Y señala: “La fuerza del hombre radica en el mando y la de la otra [la mujer] en la sumisión”. En consecuencia, el dominio del patriarca genera desigualdad y subordinación (Aristóteles, 1988; González Vázquez, 2013, pp. 492-493).

Históricamente, el patriarcado ha impuesto límites a los roles de género y reducido el mundo a una concepción binaria, dejando fuera la multiplicidad de vivencias y maneras de ser y hacer. Schaeff lo caracteriza como un sistema cerrado que no comprende que los roles de género pueden (y tienen que) cambiar con el paso

del tiempo, y reacciona con hostilidad ante cualquier amenaza de alteración a la estructura vigente. Cree saberlo todo y comprender el mundo de una manera que lo femenino no es capaz, por lo que se atribuye para sí mismo el ser totalmente lógico, racional y objetivo, tildando a las otras tendencias de irracionales, ilógicas, subjetivas e intuitivas (1985, pp. 28, 39).

Autores sobre el patriarcado, José Moral de la Rubia y Sandra Ramos Basurto (2016), y Marina Castañeda (2002) definen el machismo como un conjunto de creencias, actitudes y conductas que defienden y justifican la superioridad y el dominio del hombre sobre la mujer, con base en dos ideas básicas: la primera, la contraposición de lo masculino y lo femenino, según la cual los sexos no solo son diferentes, sino excluyentes; y la segunda, la superioridad de lo masculino en áreas consideradas importantes para los varones. Asimismo, esta ideología tiene necesidad de exhibir rasgos supuestamente viriles como la agresividad, independencia y dominancia; y despreciar, de manera abierta o menos explícita, los valores considerados femeninos, como la debilidad, dependencia y sumisión (Moral de la Rubia y Ramos Basurto, 2016, p. 39; Castañeda, 2002, p. 20).

Por otra parte, la misoginia se define como la aversión hacia las mujeres o lo femenino. Cree que el hombre debe liberarse por completo de cualquier tipo de dependencia del género femenino, proponiendo en su lugar vivir en el eterno celibato. Movimientos contemporáneos como el MGTOW (*Men Going Their Own Way* - Hombres que siguen su propio camino) son producto de esta vertiente.

La misoginia da crédito a la construcción de imágenes falsas sobre la mujer que se resumen en dos arquetipos opuestos: la mujer mala, como Eva o la *femme fatale*, que enfatiza su maldad intrínseca, su debilidad moral, la relaciona con la lujuria, la imagina como una tirana capaz de maltratar, explotar y dejar en la ruina al hombre para satisfacer su frivolidad; y la mujer buena: casta, esposa fiel, dócil, sumisa, que no contraría a su marido, aproximada a las

virtudes de María o Santa Mónica, la madre de San Agustín. Estas ideas prejuiciadas y falsas suelen generar desconfianza y reserva en los varones para abrirse y entregarse emocionalmente hacia el género opuesto. El hombre suele experimentar miedo frente a lo femenino, que se manifiesta en la cotidianidad del lenguaje, en los gestos, en la mirada, incluso en su paternalismo (Lara-Martínez, 2017, p. 26).

En consecuencia, las distorsiones sociales que ha promovido y desarrollado el patriarcado a través de la historia a través de sus vertientes, como el machismo o la misoginia, han desembocado en femicidios, como hechos extremos de violencia hacia las mujeres por la simple condición de serlo. El acto consumado de privar de la vida a la mujer implica el no respeto a sus derechos como persona y vulnera todas sus garantías como ser humano, evidenciándose la violencia de género en su máxima expresión.

El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2016) asegura que los asesinatos de mujeres se derivan de un patrón cultural y en menor medida al fenómeno de la violencia social por la delincuencia organizada. Se concluye que es alarmante esta situación en México como país y habla de una sociedad machista donde no se respeta la vida de las mujeres. Tan solo en el primer semestre de 2020 se contabilizaron 1844 feminicidios, de acuerdo con cifras de este instituto.

El feminicidio es un fenómeno socio-cultural-político-económico complejo que entrelaza y expresa múltiples elementos que lo definen, expresan y singularizan. En 1975, Kate Millet interpretó la violencia contra las mujeres como violencia estructural sobre el colectivo femenino. Monserrat Sagot afirma que la violencia contra las mujeres se identifica como un problema social endémico, producto de una organización social estructurada sobre la base de la desigualdad de género (Sagot, 2021). Lau (2022) señala que la violencia se ha exacerbado contra las mujeres en razón de género y se ha convertido en una problemática social incontenible, manifestada a través de la violencia familiar, las violaciones, los feminicidios

e incluso la violencia derivada de la crisis sanitaria por la pandemia de COVID-19, la cual disparó el número de feminicidios en el país (2022, p. 253).

Un caso reciente que evidencia las dinámicas de la cultura de las violencias sociales y de género en los espacios educativos fue dado a conocer por Aristegui Noticias, entre otros espacios informativos, el 16 de junio de 2022. Una manifestación de la violencia de género en la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México. Un estudiante amenazó de muerte a su profesora y compañeros porque recibió un ocho de calificación. El alumno hizo una publicación en redes que tituló “masacre en la UNAM” y envió notas de un tiroteo sucedido en Texas. La Facultad de Derecho de la UNAM emitió un comunicado el 20 de junio, en el que impuso al estudiante medidas cautelares, como prohibirle cualquier acercamiento con la docente, pero él hizo caso omiso de las amonestaciones hechas por la Institución. Por lo tanto, el caso se remitió a la Fiscalía de la Ciudad de México (Noticieros Televisa, 2022).

En este sentido, se hace urgente la atención y puesta en marcha de acciones gubernamentales precisas, organizadas, investigativas y de tratamiento, de reparación de daño, con resultados importantes a corto, mediano y largo plazo en los distintos niveles de gobierno para incidir en estos fenómenos sociales desde una cultura de paz, respeto, igualdad de género, equidad de género y no violencia en los diferentes niveles educativos, sociales, culturales y políticos; acciones que garanticen y permitan una protección básica, pertinente, segura hacia las mujeres. En el caso de las instituciones educativas, lo menciona la Declaración de Tlaxcala 2022, la transversalización de la perspectiva de género; la creación de espacios seguros para tránsito y permanencia de las mujeres en las instituciones educativas, reduciendo las brechas de desigualdad e inequidad entre géneros y nos permita realizarnos como seres humanos en una sociedad distinta.

VIOLENCIA DE GÉNERO COMO DISTORSIÓN SOCIAL EN LA EDUCACIÓN

La educación básica en México, conforme a los planes y programas de estudio, abarca los niveles de preescolar, primaria y secundaria –desde los tres hasta los quince años de edad–, que se cursan a lo largo de doce grados, distribuidos en tres niveles educativos: tres grados de educación preescolar, seis de educación primaria, tres de educación secundaria. Continuando con los niveles de educación media superior y superior. Cabe mencionar que la educación obligatoria abarca la educación básica y el bachillerato o media superior (Secretaría de Educación Pública, 2022). Estos referentes se precisan en este trabajo con la intención de contextualizar que las instituciones formadoras de docentes como la Universidad Pedagógica Nacional requieren una urgente atención a temas de igualdad de género y no violencias, las y los egresados de las universidades pedagógicas pasarán a ser el personal docente de educación básica, media superior o superior, por lo que la formación integral del estudiantado requiere de espacios libres de violencia y exclusión, condición de la cual todavía no goza plenamente el personal que labora en la Universidad Pedagógica Nacional.

Las instituciones educativas constituyen uno de los núcleos más importantes de la configuración social. Después de la familia, la escuela es el lugar donde las personas se forman para servir de manera productiva, participativa y cooperativa en su comunidad. Es por ello que la educación juega un papel preponderante en la sociedad. Sin embargo, el Sistema Educativo en México enfrenta una serie de problemas: de cobertura, planeación, calidad, ausentismo, deserción escolar, gestiones inadecuadas, así como recursos (humanos, tecnológicos, didácticos, económicos, infraestructura) insuficientes, entre otros (Bernal Serrano, 2017; Informativo la Región, 2018; INEGI, 2021).

Aunadas a las distorsiones sociales están las de tipo territorial que afectan el desarrollo equitativo regional, las cuales, de acuerdo

con Delgado (2001), son producto de una excesiva concentración económica, centralidad de las decisiones políticas y desigual distribución de los beneficios.

Además, la educación en el país, en el trayecto formativo desde la educación inicial hasta los niveles superiores, se ve afectada por otras distorsiones sociales como la violencia, un fenómeno social dinámico, constante e invisible que permea y ha incrementado de manera sigilosa en las instituciones educativas, tanto públicas como privadas, desde el nivel básico hasta el superior (Tlalolin, 2017).

En cuanto a la violencia de género presente en todos los niveles educativos en México, Ingrid Chávez señala una cuestión muy importante:

[...] una tercera parte de las adolescentes entre 15 y 17 años ha padecido violaciones de género en espacios educativos, seguido por 29% de jóvenes de 18 a 19 y 28% de 20 a 24 años. Como consecuencia, la participación de las mujeres se ve mermada, aumentando las probabilidades de que abandonen la escuela (Chávez, 2017).

En México, el estudio de la violencia en el nivel superior es muy reciente. En 2012 el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) publicó una convocatoria para promover la investigación sobre la violencia dentro de las universidades, para atender la urgencia de diagnosticar, analizar y prevenir esta problemática, además de reconocerse que el tema se ha vuelto necesario no solo porque “la violencia ha afectado al interior de estos espacios, sino porque también dentro del mismo se reproducen casi todas las formas de violencia que se viven en otros escenarios” (Carrillo, 2015, p. 27).

A propósito de las violencias en las universidades, Varela señala que en los últimos años han proliferado las acusaciones de violencia en la modalidad de acoso sexual, además de denuncias por hostigamiento sexual, como una de las expresiones de la violencia sexual que ejerce un docente con jerarquía y poder en detrimento

de una estudiante carente de poder y en posición de vulnerabilidad. La manera en que las instituciones de educación superior han respondido ha sido muy variada. Algunas han tendido a la pasividad o al silenciamiento, bajo el principio de que los casos de violencia de género son hechos aislados que deben abordarse individualmente; en otros casos, se permitió dotar a las universidades de mecanismos formales que permitieran atender las incidencias. No obstante, movimientos como el #MeTooAcadémicos han evidenciado la necesidad de encontrar vías alternas para la denuncia de los casos de violencia sexual, porque los canales formales no parecen escuchar a las víctimas. De modo que toma relevancia analizar los mecanismos institucionales que universidades públicas y privadas de México están empleando para prevenir y atender los casos de violencia de género para conocer las estrategias e instrumentos que están implementando para atender este fenómeno (2019, p. 49).

Por lo tanto, en comunión con Vázquez (2021), se puede concluir que México es un país donde aún impera la desigualdad entre hombres y mujeres, quienes aún se encuentran muy lejos de tener las mismas oportunidades, y que la cultura patriarcal aún está deliberadamente presente. La educación superior no debe de mantenerse apartada de todos estos problemas sociales que se viven, ya que todavía no se vive una consolidación de los derechos de la mujer, de un respeto pleno hacia estas. De no implementar medidas para prevenir, intervenir y resolver los casos en que estas distorsiones se producen desde las escuelas, las repercusiones rebotan en la sociedad al hacer improductivo el aparato del Estado en todos los aspectos.

Cabe afirmar que las problemáticas sociales y sus distorsiones son producto de la carencia o disfuncionalidad de los cuatro pilares fundamentales en la educación, los cuales, siguiendo a Jacques Delors, son: aprender a conocer, o adquirir los instrumentos de la comprensión; aprender a hacer, para poder influir en el propio entorno; aprender a vivir juntos, para participar y cooperar en con los demás en las actividades humanas; y aprender a ser, un proceso

fundamental que integra elementos de las tres anteriores (1996, pp. 95-96).

Para intervenir y ser partícipes de la solución a las distorsiones sociales que afectan el crecimiento y desarrollo de la niñez y la juventud, la UNICEF (2015) propone la implementación de una perspectiva con acciones para construir resiliencia³ en estas etapas del ciclo vital, que comprenden enfocarse en lo siguiente:

1. Igualdad de género: donde los derechos, responsabilidades y oportunidades de los individuos no dependan del hecho que hayan nacido sexualmente hombres o mujeres. El medio para lograrla es la equidad de género, entendida como la justicia en el tratamiento a las mujeres y hombres, de acuerdo a sus respectivas necesidades. Para construir resiliencia, se debe informar y sensibilizar a las sociedades sobre las relaciones afectivo-sexuales igualitarias, deconstruir los estereotipos y roles de género y promover la participación conjunta y equitativa de las labores domésticas y públicas. Así como prevenir e intervenir en casos de discriminación por características socio-físico-culturales.
2. Equidad e inclusión: es la constante búsqueda de la justicia social, la cual asegura a las personas condiciones de vida íntegra e igualitaria, sin hacer distinciones entre unos y otros a partir de la condición social, sexual o de género, entre otras. Las acciones con una perspectiva de equidad implican identificar y aminorar las brechas generadas por disparidades como habitar en determinadas zonas, diferencias económicas, o aquellas generadas por una discapacidad, falta de acceso a servicios de salud, migración, etcétera. En consecuencia, la inclusión representa una solución al ser un mecanismo

³ La resiliencia alude la manera en que niños y adultos se sobreponen al estrés, el trauma y el riesgo. Es importante fomentarla para: a) superar las adversidades presentes; b) prepararse para afrontar las situaciones desfavorables venideras; c) aprender de dichos eventos.

que apuntala la igualdad de oportunidades de los grupos minoritarios o en situación vulnerable y de riesgo, al reconocer y apoyar la diversidad.

3. Interculturalidad: practicarla implica establecer que ningún grupo cultural está por encima de otro y promover el mutuo conocimiento, valoración y convivencia entre culturas. En situaciones de conflicto o crisis, la interculturalidad suscita el respeto a la diversidad, el diálogo y la escucha mutua en condiciones de igualdad, la búsqueda de la concertación y del enriquecimiento mutuo. Para generar resiliencia desde la interculturalidad, debe partirse de las fortalezas propias de cada comunidad en sus prácticas culturales para impulsar acciones que den valor a los conocimientos y prácticas que favorecen el desarrollo de la niñez y la juventud, así como alternativas basadas en la negociación para modificar factores culturales que vulneran los derechos de este grupo.
4. Principios humanitarios de humanidad, neutralidad, imparcialidad e independencia operativa. Dichos principios se refuerzan mediante la sensibilización, el fomento de la confianza y la promoción de los derechos de la niñez y la juventud en las situaciones humanitarias, en colaboración con las autoridades estatales, no estatales y las comunidades. La humanidad implica atender el sufrimiento humano, protegiendo la vida, la salud y garantizando el respeto a los seres humanos. La neutralidad es que los actores humanitarios no tomen partido en las hostilidades y controversias de origen político, religioso o ideológico. La imparcialidad es actuar en función de la necesidad, priorizando los casos más urgentes y sin hacer distinciones de nacionalidad, raza, sexo, creencias religiosas, clase u opinión política. La independencia operativa es actuar de manera autónoma, sin presiones de los objetivos políticos, económicos, militares o de cualquier otro tipo, en las zonas donde se estén ejecutando las medidas humanitarias (UNICEF, 2015, pp. 22-23).

CAPÍTULO 3

LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL PARA PREVENIR VIOLENCIAS DE GÉNERO

POR QUÉ LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL PARA LA CONSTRUCCIÓN DE LA IGUALDAD DE GÉNERO

En este apartado se realiza un análisis sobre la importancia de la planeación institucional y su correlación para fortalecer la política institucional de género en la Universidad Pedagógica Nacional, principalmente en el rubro de Construcción y alineación del marco normativo (2021), ya que la discriminación, acoso, maltrato y muchas situaciones que se han dado en las instituciones públicas del país requieren un plan para resolver problemáticas de desigualdad y de discriminación de género. Con este fin, se aprovecharán todos los recursos disponibles, ya que si no hay conflictos en las instituciones se adopta una posición inercialmente pasiva (UPN, 2005).

La violencia es un obstáculo para que se lleve a cabo una igualdad sustancial en las instituciones y para llegar a una democracia; por eso las políticas y la planeación institucional juegan un papel muy importante. En México, desde abril de 2020 se han modificado diversas leyes para establecer un marco jurídico que contempla una

violencia política contra las mujeres y todo lo que esto tiene como consecuencia (Flores, 2021).

Una pregunta muy importante durante el presente estudio es: ¿Cómo se reconoce, atiende y fomenta el tema de la construcción de la igualdad de género en la Universidad Pedagógica Nacional? En este caso, es necesario respaldarnos en recursos como la investigación y el planteamiento de una propuesta desde la gestión y la política institucional que fortalezca esta necesidad para profundizar en su atención en la Universidad y para reafirmar en la práctica la paridad de género, así como la igualdad de género en todas las prácticas universitarias: las relaciones laborales, actividades académicas, las contrataciones, y en el ambiente de trabajo de quienes laboramos en esta institución educativa.

Primero, tomamos en cuenta los siguientes datos aportados por el Instituto Nacional de las Mujeres:

La noción de paridad fue incorporada a nuestra Carta Magna en el año 2014 y a partir de la reforma de junio de 2019, la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en sus Artículos 2o. (composición pluricultural), 3o. (educación), 35 (ciudadanía), 41 (forma de gobierno), 52, 53, 56 (elección del Congreso), 94 (Poder Judicial) y 115 (Estados y Municipios de la Federación) que la integración y composición de los encargos a los que estos artículos hacen referencia deberán observar el principio de paridad de género, el cual significa que los cargos de autoridades, renovados mediante procesos electorales o por designación, deberán integrarse cuidando y garantizando la participación equilibrada (50/50) de mujeres y hombres.

En México, la Legislatura LXIV es un ejemplo de paridad en tanto la Cámara de Diputados está conformada por 50.8% de hombres y 49.2% de mujeres, mientras que el Senado de la República está compuesto por 51% de mujeres y 49% de hombres.

La paridad no es una acción afirmativa o una meta en sí misma, sino una medida para la redistribución de las oportunidades, decisiones y del poder en todas las esferas de la vida; su implementación supone entonces una transformación de las instituciones y de la vida social y en las familias

para que hombres y mujeres gocen de igualdad (Instituto Nacional de las Mujeres, 2021).

Respecto al concepto de planeación: “proceso mediante el cual se determina racionalmente a dónde queremos ir y cómo llegar allá, esto quiere decir: que las medidas de hoy producirán resultados en su futuro” (David, 2013).

La siguiente cuestión importante es cómo realizar esta planeación y qué tipo de planeación utilizar para la realización de esta propuesta, ya que existen muchos conceptos con respecto a los tipos de planeación. Las universidades públicas del país manejan los siguientes:

1. Planeación Sistemática y Técnica: se define porque conduce su proceso de planeación acorde con los lineamientos normativos y estructurales establecidos de manera rigurosa.
2. Planeación Introspectiva: se define de esta manera porque fundamenta su planeación con base en conocerse a sí misma; la universidad primero.
3. Planeación Convencional: se define así porque retoma los elementos conceptuales básicos de la planeación y fundamenta sus políticas con base en su misión y visión institucionales.
4. Planeación Prestigiosa: se define de esta forma porque realiza su planeación buscando primordialmente formar recursos humanos que encumbren y engrandezcan a la propia universidad (Flores, 2016).

Entre los principales tipos de planeación que señala Ackoff (2003) se describen cuatro que se basan en la orientación temporal: pasado, presente y futuro. Estas tipologías se clasifican de la siguiente manera:

1. Reactivista: tiene una actitud favorable hacia el pasado pero no hacia el presente y hacia el futuro. No le satisfacen las cosas

- como están, ni en el modo en que ocurren y busca regresar a un estado anterior deshaciendo cambios relevantes.
2. Inactivista: tiene una actitud desfavorable hacia el pasado, positiva hacia el presente y desfavorable hacia el futuro. Está satisfecho con las cosas como están, el objetivo es la estabilidad y la sobrevivencia, por tanto, impide los cambios.
 3. Preactivista: muestra actitud desfavorable hacia el pasado y el presente, pero es positiva hacia el futuro. Esta es la operante actual en los Estados Unidos de América y busca las cuestiones tecnológicas, nunca regresa al pasado, ya que busca innovar cuestiones.
 4. Interactivista: esta tiene actitudes favorables y desfavorables hacia el pasado, presente y futuro. Analiza las cuestiones pasadas que pueden repercutir en el futuro, se contrapone a las tres anteriores mencionadas, confía más en la experimentación que en la experiencia.

Las metas, los objetivos y los ideales son también buscados con base en las siguientes clasificaciones de planeación, las cuales son: la operacional, determinada por la autoridad y que es aceptada por convenio (los inactivistas prefieren este tipo de planeación); la táctica, determinada por la autoridad (los reactivistas prefieren este tipo de planeación); la estratégica, que suele ser también impuesta por la autoridad, en esta se seleccionan medios, metas y objetivos; la planeación normativa requiere de selección de objetivos, metas e ideales.

LA PLANEACIÓN INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

La planeación institucional de la Universidad Pedagógica Nacional ha de incluir de manera interactivista la equidad y la igualdad de género y transversalizar la perspectiva de género en el día a día de la

vida académica de todas sus Unidades y Subsedes a lo largo y ancho del país, ya que el pasado, presente y futuro de la institución en cuanto a estos conceptos debe ser incluyente, por eso la gestión y el diseño de políticas son prioritarias para realizar una buena planeación integral institucional.

Para lograr lo anterior, tendría que implementarse en una política del amor revolucionario en las instituciones educativas, como propone De Sousa Santos (2017), en donde todos los sujetos involucrados participen en nuevas articulaciones entre democracia representativa y democracia participativa, contestando y resistiendo prácticas neoliberales como la mercantilización de la vida y el fetichismo de los cuerpos. En consecuencia, abrir paso a alternativas democráticas más justas e inclusivas que se basen en la dignidad, el respeto y en la democracia comunitaria que permitan descentralizar perspectivas teóricas eurocéntricas y reconocer la igualdad de género y la diferencia (De Sousa Santos, 2017).

La planeación institucional debe reconocer el trabajo de las mujeres en la construcción de la Universidad Pedagógica Nacional, ya que con su labor ellas han contribuido a la consolidación de la institución; la cual, aunque ya es una de las principales universidades del país, se encuentra en una constante dinámica de consolidación y de crear nuevos horizontes.

De igual manera, en palabras de Blejmar y Sverdlik, citados por González y Rivera: “la gestión refiere al conjunto de acciones que los grupos y sujetos –es decir, maestros, directivos, supervisores o funcionarios medios– generan, proponen, improvisan, planean o instrumentan para resolver problemas concretos y conseguir determinados propósitos” (2020, p. 18).

La planeación institucional debe considerar que:

[...] no existe una violencia escolar, sino múltiples formas de violencia ejercidas en el espacio escolar. También esto ha cambiado, porque las violencias escolares no se refieren únicamente a lo que ocurre en los salones de clase, los pasillos o los patios, quizá tampoco a la que ocurre en las inmediaciones de la

zona escolar, sino a formas diferenciadas de violencia que se dan en un espacio abierto, territorial, simbólico, pedagógico, político y relacional. Más aún, comprenden las violencias potenciales, virtuales, las posibilidades de violencia o los sentimientos de violencia. (González Villareal y Rivera Ferreiro, 2020, p. 7).

Se ha visto que la Universidad Pedagógica Nacional ha emprendido acciones en materia de violencia de género, principalmente en los rubros de investigación, visibilización de violencias y acciones para prevenir acoso hacia estudiantes. Ejemplo de ello son las dos convocatorias nacionales emitidas por la Secretaría Académica de la Universidad durante 2020 y 2021 para realizar investigaciones multidisciplinarias, en donde el tema de género ha sido tomado en cuenta. También existen publicaciones institucionales sobre el tema de género, algunas de ellas citadas en este trabajo y otras ubicadas en el Repositorio Institucional de la Universidad; existe en el portal institucional una pestaña con el nombre “Igualdad de Género” que difunde la siguiente información:

Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior.

Política y protocolo para la igualdad de género, inclusión y no discriminación¹.

¹ En este documento, en el punto II. Política, primer párrafo, se señala la observancia obligatoria para la Universidad Pedagógica Nacional y para las Unidades UPN en la Ciudad de México, si bien, abre la posibilidad de servir como base a la formulación de políticas de igualdad para las Unidades y Subsedes de las entidades federativas (2021, pág. 4), su redacción es más bien potestativa y deja la creación de estas políticas a discrecionalidad a las Unidades del interior del país y a las autoridades estatales en cuanto a su creación, como a su contenido y puesta en marcha, lo cual, sin lugar a dudas, generará condiciones disímiles de atención a la exclusión y violencia de género en las diferentes Unidades UPN a nivel nacional, así como desequilibrio en el avance institucional de protección de derechos humanos en la comunidad nacional que integra las Unidades UPN del resto del país, ya que las Unidades podrán o no atender este tema de acuerdo a su agenda de trabajo y las prioridades estatales, pero no por instrucción de la Universidad Pedagógica Nacional.

Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional.

Política de igualdad de género.

Cartelera Mujeres e Igualdad de Género.

Convocatoria La mujer en la UPN.

Programa Día Internacional de la Mujer 2022.

Acuerdo de creación de la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión de la UPN.²

Estas acciones universitarias emprendidas han sido un gran paso; no obstante, en lo referente a la igualdad de oportunidades de trabajo y la paridad tanto en la gestión y en la planeación institucional que impacta en el personal de la Institución, se observa que es un tema pendiente. La parte final de este estudio aborda y promueve esa temática. En este estudio apreciamos que este trabajo institucional debe considerar que la violencia se encuentra también en el discurso, en la acción, en la omisión, que puede presentarse de diferentes formas, tanto física, psicológica, moral o patrimonial, entre otras, por lo que concordamos con Ortiz-Ortega y Góngora Soberanes quienes en su estudio sobre “Protocolos universitarios,

² El ACUERDO PRIMERO del citado documento establece el objetivo de la creación de la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión de la Universidad Pedagógica Nacional, así como sus alcances, pero también, en la parte final, circunscribe su observancia únicamente a las Unidades UPN de la Ciudad de México, excluyendo su intervención entonces a las 70 Unidades y las 208 Subsedes, como a continuación se muestra:

“PRIMERO. Se crea la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión con el objeto de coordinar las actividades de impulso, ejecución y seguimiento de los programas, políticas y mecanismos que promuevan la consolidación de la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, así como la inclusión y la no discriminación; transversalizar e institucionalizar la perspectiva de género y el enfoque de derechos humanos; implementar estrategias en la materia a fin de coadyuvar con las áreas de la Universidad para el diseño, programación, presupuestación, ejecución y evaluación de la Política Institucional para la Igualdad de Género, Inclusión y No Discriminación; así como para prevenir y atender el hostigamiento sexual y el acoso sexual, la violencia por razones de género y la discriminación en las unidades UPN de la Ciudad de México” (2022, p. 3).

un problema en la relación mujeres-justicia en México” argumentan que: “[...] las universidades son formadoras de profesionistas y por ello es indispensable que se establezca la perspectiva de género en la normatividad, procesos de contratación, admisión, relaciones docentes y en los contratos de trabajo” (2022, p. 82).

En las siguientes líneas se resumen algunos ejemplos de cómo se han logrado condiciones de igualdad de género en diferentes IES. Algunas de estas prácticas han sido tomadas como referentes en este estudio, puesto que han servido como base para hacer propuestas de igualdad de oportunidades en el personal que labora en la Universidad Pedagógica Nacional.

El trabajo coordinado por González y Rivera (2020) alude a los modelos de gestión de violencias en las escuelas, que transitan desde el modelo jurídico administrativo relacionado al castigo que ejercía en docente hacia el estudiantado por haber infringido las reglas escolares, pasando por un siguiente modelo de gestión, el cual parte de un diagnóstico y un programa que analiza las características biopsicosociales y otros factores como el ambiente familiar o social; se gesta también un modelo más reciente que advierte modificaciones conceptuales tales como: la gestión de riesgos, el conocimiento del propio espacio escolar de riesgo e inclusive la administración de la violencia.

El trabajo propuesto por Blas (2020) puede insertarse de manera eficiente en la planeación y la gestión institucional, dado que busca reconocer que es posible emplear a la escuela para hacer concurrir otras formas de relación para la paz y la resolución positiva de conflictos a través de un modelo de intervención basado en un programa por un cultura de no violencia y buen trato en la comunidad educativa, cuyos componentes básicos se enfocan en la promoción de la participación social, el desarrollo de habilidades psicosociales y el fomento a la expresión individual, basado en el apoyo de promotores educativos que visitan escuelas para orientar sobre el tema de la violencia.

Una recomendación adicional que conviene tener en cuenta es realizada por Medardo Tapia (2010, p. 58) en su estudio “Construcción de una agenda de investigación sobre gestión educativa en los Estados”, quien propone desarrollar el fortalecimiento de la capacidad de la gestión educativa institucional con acciones como las que a continuación se precisan:

- Las facultades legales de las entidades y del gobierno federal en materia educativa y sus procesos legislativos.
- Profesionalizar y capacitar a los responsables de gestión en el campo.
- Diseño de planes de gobierno en donde la educación sea prioritaria, con sus correspondientes políticas, iniciativas, programas y proyectos educativos.
- Evaluación y fortalecimiento de los sistemas educativos en relación a los planes estatales de desarrollo.
- Fortalecer su capacidad de investigación.
- Reformas de las instituciones formadoras de maestros, incluyendo sus currículos y bajo una perspectiva estatal.
- Diseño de innovaciones.

De manera conjunta con estas recomendaciones, la opinión de Vértiz se centra en que

“es necesario considerar a la gestión del cambio en las organizaciones educativas, aunque no puede garantizar el completo éxito en la implementación de las políticas públicas, permite una mayor dirección y certidumbre sobre el resultado cuando se explotan las fuentes de cambio y se consideran las fuentes de estabilidad, lo cual implica muchos espacios de negociación e intercambios entre los actores y sus procesos que deben ser explorados durante el proceso de gestión” (2007, p. 178).

Con estos referentes es posible identificar espacios de gestión, investigación y planeación institucional que conduzcan a las instituciones educativas a la generación de una convivencia pacífica y una

dinámica escolar basada en el respeto mutuo y en la comunicación. Si bien la gestión escolar pone en marcha la política educativa, es necesario echar mano de la organización escolar, la planeación, la creatividad y la intervención educativa para construir escenarios de bienestar escolar. Una planeación escolar integral institucional podrá abarcar el diseño de estrategias que visibilicen y sensibilicen a la comunidad educativa por ejemplo, en la percepción y la erradicación de las condiciones de “techo de cristal” y “piso pegajoso” en las que muchas mujeres se encuentran en su espacio de trabajo. La primera situación alude a limitaciones y restricciones no visibles para las mujeres, como lo expresa el Instituto Nacional de las Mujeres (2021):

El techo de cristal es un término acuñado desde el campo de la psicología para referirse a las barreras invisibles, difíciles de traspasar, que representan los límites a los que se enfrentan las mujeres en su carrera profesional, no por una carencia de preparación y capacidades, sino por la misma estructura institucional.

Se refiere entonces a las restricciones y obstáculos que impiden a las mujeres acceder y/o permanecer en puestos de responsabilidad o de dirección; o en su desarrollo profesional en etapas como el embarazo o la crianza de hijos e hijas.

El término es de utilidad en el diseño y planeación de acciones orientadas a eliminar la desigualdad y discriminación en los espacios laborales, a fin de identificar todas aquellas normas, prácticas o relaciones visibles o invisibles que impiden el acceso y desarrollo de las trayectorias de trabajo remunerado de las mujeres.

A su vez el “piso pegajoso” es un factor que obstaculiza la igualdad de género y es considerado también desde el campo de la psicología, enfocando su análisis en la subjetividad y percepción femenina de limitantes para el desarrollo de la mujer en la actividad profesional, según lo señala el Instituto Nacional de las Mujeres (2021):

El término es atribuible a las teorías sobre psicología y subjetividad femenina y refiere a los dilemas psicoemocionales que viven algunas mujeres quienes se desarrollan en espacios profesionales, y la presión familiar, social y de pareja les hacen creer que su lugar “natural” es el espacio privado de cuidado y crianza, por lo cual llegan a sentirse inseguras sobre el despliegue de sus capacidades y, ante las dificultades para conciliar la vida laboral, profesional y familiar, optan por dejar su crecimiento laboral y profesional.

El término es de utilidad en el diseño y planeación de cualquier acción que implique un diagnóstico o incidencia con mujeres para impulsar su empoderamiento y la igualdad, ya que plantea estrategias que propicien procesos de corresponsabilidad, confianza, autodeterminación y potenciación de capacidades.

Estos dos ejemplos de condición de asimetría de género en los centros de trabajo coexisten tanto en la empresa pública como en la privada; tanto en la educación básica como en la educación superior. Visibilizar estas situaciones, diseñar estrategias e implementar acciones para ayudar a las mujeres a alcanzar un empoderamiento y buscar la paridad y la igualdad forman parte de una tarea conjunta, tanto de quienes desarrollamos la docencia y la investigación en las aulas universitarias, como de quienes se encargan de realizar la tarea de quienes la planeación institucional, el diseño de políticas y normas en las IES –en este caso– para garantizar la igualdad y la no violencia hacia las mujeres. Como lo señala Gisela Espinosa:

La lucha por erradicar las desigualdades de género ha implicado una práctica discursiva orientada a deconstruir y reconstruir el discurso; deslizar nuevos sentidos, libertarios y emancipadores; desplegar un imaginario radical ahí donde dominan significados que naturalizan la subordinación. Obliga a tomar conciencia de que verbalizar nuevas ideas no basta, hay que transformar las relaciones y prácticas sociales en las que anida o reverdece la desigualdad. Aceptar que el cambio en las relaciones de género incluye el plano simbólico y el orden social obliga a una labor ardua y de largo plazo, pues la desigualdad de género no solo se reproduce en el pensamiento, sino se afianza en una espesa

ma de normas, instituciones, rituales y prácticas sociales; está sedimentada en largos procesos históricos, arraigada en la tradición, la costumbre, el sentido común, los valores [...] (2009, p. 42).

CAPÍTULO 4

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS E INSTITUCIONALES PARA LA PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA COMBATIR LA MARGINACIÓN Y LA VIOLENCIA EN MÉXICO

Resolver los conflictos con violencia no solo perjudica y entorpece las relaciones que establecemos dentro y fuera de las instituciones educativas, además contraviene todo intento por atender las exigencias de igualdad, justicia y democracia que la sociedad requiere. Dotar a las personas de la capacidad de participar de manera directa en procesos democráticos, con un sentido de eficacia política, representa la posibilidad de generar conciencia y significados perdurables en ellas y ellos. Uno de los mayores ausentes en la conformación de políticas sociales es la representación y participación pública (Canto, 2002).

En el ámbito escolar, al igual que el familiar, los espacios de convivencia deben contribuir a la integración social y al aprendizaje de los derechos humanos y valores éticos para desarrollar sociedades más equitativas, respetuosas y democráticas. Tratar el tema de la violencia no es fácil, sin embargo, solo al reconocer

y asumir todas sus dimensiones es posible hablar de equidad e integración.

Tras revisar la historia de la educación de la mujer en México, a partir de una perspectiva analítica centrada en la historia cultural, que busca repensar las sociedades del pasado, incluyendo el papel femenino y sus contribuciones, podemos remontarnos al México colonial, donde la educación se centraba en la evangelización, se prohibía hablar lenguas indígenas y se orientaba a educar –en el caso de la mujer– a niñas mozas para que no “anden perdidas y de procurar sacarlas casadas” (Álvarez, 2020, p. 15); en la Independencia de México, donde los derechos civiles y políticos de la mujer se mantuvieron excluidos; así como en la época de la Revolución y, posteriormente en 1917 es la Constitución la que recoge en el Artículo 123 lo relacionado con la regulación del trabajo femenino, según lo que expresa la investigación de Rosa María Álvarez (2020). En la década de los setenta, el 7 de noviembre de 1977, nos indica Ana Lau Jaiven:

[...] tuvo lugar en la Ciudad de México el Primer Simposio Mexicano Centroamericano de Investigación sobre la Mujer, apoyado por el Colegio de México y la UNAM... Impulsado por feministas que buscaban dentro de los círculos académicos se tomara en cuenta a las mujeres y su problemática en el marco de sus investigaciones y que se establecieran programas o centros de estudios de la mujer (2017, pp. 241- 242).

Por ende, la exclusión como forma de violencia ha sido inherente a las sociedades humanas, particularmente aquella que se ejerce en contra de la infancia y las mujeres, pues ocurre desde tiempos remotos, como ha sucedido en nuestro país; continuando con la investigación de Jaiven (2017), la autora nos indica que no fue hasta 1977 que el Frente Nacional por la Liberación y los Derechos de la Mujer propugnó por la denuncia de la situación desigual por la que atravesaban, y a la fecha continúan atravesando, las trabajadoras.

La cultura de atención y prevención de las violencias presenta el reto de influir en la transformación de las viejas políticas, construyendo nuevas y desarrollando relaciones humanas a partir de reglamentaciones que tengan validez universal. Para Adela Cortina, el papel de las instituciones es generar leyes y reglamentos para prevenir abusos, humillaciones y explotaciones no solo en el respeto a los derechos del otro, también con la firme intención de tender lazos de comunidad (2005). Se trata también de desarrollar medios de acción no violentos que permitan comunicar y presionar eficazmente, sin tener que recurrir a la violencia. Para evitar y resolver conflictos y discusiones existe la negociación, una construcción social, diferenciada de la violencia, que puede ser positiva o negativa, según como se aborde y termine, con posibilidad de ser una herramienta que ayude a transformar y superar los contextos violentos.

Por violencia entendemos aquellos actos u omisiones que atentan contra la integridad física, psicológica, sexual o moral de cualquier persona y toda acción violenta que tenga la intención de causar daño y ejercer abuso de poder; puede provenir de personas o instituciones y realizarse en forma activa o pasiva. Los actos de violencia pueden ser tangibles, como una violación, maltratos y golpes, o bien, intangibles, es decir, que no se observan físicamente, pero que de igual forma lesionan a las personas en su vida emocional. También se considera violencia las acciones o actitudes que denotan falta de atención con calidad y oportunidad.

En buena medida, las diferencias entre las personas, expresadas en el intercambio de opiniones, intereses, formas de ver la vida, prioridades, valores, etc, están influenciadas de manera directa o indirecta por las relaciones de género. Si bien, aun cuando la forma más visible de violencia hacia las mujeres es el sometimiento por la fuerza física, existen otras como: la violencia verbal, la violencia simbólica, la violencia patrimonial, la violencia directa, la violencia psicológica, la violencia económica, entre otras; a causa de algún tipo de ejercicio indebido de poder y que incluso sucede el hecho de que son

invisibilizadas hasta por las propias mujeres, además de la existencia de otras formas de ejercer violencia sobre ellas, como el machismo (es decir, conjunto de actitudes, normas, comportamientos y prácticas culturales que refuerzan y preservan la estructura de dominio masculino y hetero normado sobre la sexualidad, la procreación, el trabajo y los afectos), el techo de cristal, la revictimización, el minimizar o justificar actos de esta naturaleza e incluso la exclusión misma. Asimismo, la discriminación de género es otra forma más de violencia, sustentada en la inequidad respecto al acceso a la escuela, así como el trato diferenciado que reciben estudiantes al interior de los planteles educativos, entre otras manifestaciones de estas características que deben ser atendidas por autoridades, representantes, miembros de la comunidad y de la sociedad misma.

La violencia a través de sus diversas manifestaciones, en tanto fenómeno multirreferencial y polisémico, es un factor que dificulta la construcción de entornos proclives a una convivencia social, en donde todas y todos nos reconozcamos como sujetos con dignidad y derecho a construir un horizonte de futuro (SEP, 2006).

En este tenor, los organismos externos y organizaciones nacionales de la sociedad civil han expresado su preocupación sobre la persistencia de la violencia y destacan la necesidad de informar a los actores claves de la comunidad internacional y nacional sobre los efectos perennes o positivos de las políticas de seguridad, combate a la violencia, respeto a los derechos humanos y a las personas que los defienden (Brigadas Internacionales de Paz, 2019).

En México, existen instituciones gubernamentales que inciden plenamente en la hechura de las políticas públicas para enfrentar las violencias, siendo la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) un organismo gubernamental encargado de hacer valer los derechos de las personas, que nació como consecuencia de una enfática demanda social en el ámbito nacional y de las transformaciones en la esfera internacional, que comienzan a surgir diversos órganos públicos que tienen como finalidad proteger los derechos de los gobernados frente al poder público.

Sus antecedentes se remontan a enero de 1979, cuando se instituyó la Dirección para la Defensa de los Derechos Humanos en el Estado de Nuevo León, pero no sería hasta el 13 de febrero de 1989 cuando se crearía la Dirección General de Derechos Humanos, que a la postre, en enero de 1992, se convirtió en un organismo descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, dándose de esta forma el surgimiento del llamado sistema nacional no jurisdiccional de protección de los derechos humanos, que permite cumplir con la función de proteger y defender los derechos humanos, como los asuntos de igualdad de género, es decir, la igualdad entre mujeres y hombres (CNDH, 2021).

Por el lado de las instituciones autónomas de carácter educativo, el 29 de mayo de 1985 la Universidad Nacional Autónoma de México estableció la Defensoría de los derechos universitarios, modelo que han replicado otras IES. En el caso de la Administración Pública Federal, donde forma parte la Secretaría de Educación, es hasta 2020 que se publica en el Diario Oficial de la Federación el Protocolo para Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual, que establece cinco objetivos, el primero de éstos alude: “a) Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la APF y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia”.

Cabe mencionar que el Gobierno Federal ha impulsado una serie de políticas públicas y estrategias para erradicar la violencia en el país, con pocos resultados positivos. En 2006, por ejemplo, con el inicio de la denominada política de “guerra contra el narcotráfico”, estrategia de militarización impulsada por Felipe Calderón Hinojosa, se suscitó una serie de conflictos y de violaciones a los derechos humanos que solo agudizaron el contexto de impunidad y violencia social. De igual modo, el expresidente Enrique Peña Nieto impulsó la estrategia de seguridad “México en Paz” como uno de los ejes centrales del Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018, política que no tuvo mayores efectos en la disminución de los índices de la

inseguridad en México. De igual manera, el actual Gobierno de México (2018-2024) ha implementado algunas acciones encaminadas a erradicar la violencia en las instituciones de educación superior. Particularmente, citamos las siguientes: “Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior” (difundida a partir de 2021); durante mayo de 2022, el Programa Nacional para la igualdad entre Mujeres y Hombres 2020-2024; y en julio se realiza la Declaración de Tlaxcala. Sobre estas acciones y políticas se detallará en los siguientes capítulos.

Sin duda, la sociedad en su conjunto tiene que involucrarse en la atención al fenómeno de la violencia, pero sobre todo las instituciones están llamadas a contribuir a su prevención y erradicación, incorporando políticas internas participativas de actuación.

CONTEXTO INTERNACIONAL Y NACIONAL

Agenda educativa internacional

Los principales problemas que enfrenta la humanidad –la desigualdad social, la erradicación del hambre y la pobreza extrema, la guerra, la emergencia climática– han sido considerados como los principales retos globales en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (ONU, 2015).

De los diecisiete objetivos establecidos en la Agenda 2030, las instituciones de educación superior están llamadas a jugar un papel preponderante en el ODS-4, “Educación de Calidad”, que implica garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad, promoviendo oportunidades de aprendizaje durante toda la vida, para todas y todos. Por ello, el presente diseño de una política institucional de prevención de violencia de género asimila y destaca las siguientes metas para el año 2030:

- Contribuir mediante políticas institucionales a la disminución de las disparidades de género en la educación.
- Consolidar el acceso igualitario en todos los niveles y programas, incluida toda la diversidad sexual, personas con discapacidad y provenientes de pueblos indígenas.
- Impulsar acciones institucionales para el acceso igualitario a una formación profesional, técnica y superior de calidad.
- Promover un currículo que incorpore contenidos para promover la igualdad de género, la equidad de género, tomando en cuenta un modelo educativo que considere el respeto a los derechos humanos, la promoción de una cultura de paz, de no violencia y de valoración de la diversidad cultural.
- Gestionar proyectos de ampliación y adecuación de las instalaciones educativas de la UPN, teniendo en cuenta las necesidades sociales en materia de desigualdad, para generar entornos educativos seguros, igualitarios, no violentos, inclusivos y eficaces.

Sistema Educativo Nacional Mexicano

La actual Ley General de Educación en México (30/08/2019) establece tres tipos de educación: básica, media superior y superior, siendo la UPN parte de esta última en los niveles de licenciatura y posgrado. Según las cifras del Sistema Educativo Nacional, el tránsito escolar entre los niveles educativos es deficiente, pues únicamente 27 de cada 100 alumnos que cursan la educación básica logran concluir el nivel de licenciatura (DGPPyEE, 2020), lo que representa un enorme reto para las IES, como la UPN, que además han visto una desaceleración de su matrícula y enfrentado problemas de permanencia escolar en los últimos años, particularmente acentuados por la pandemia provocada por el COVID-19.

La cooperación entre instituciones de educación superior es hoy un elemento estratégico y un apoyo importante para el desarrollo

de las actividades de transmisión, generación y aplicación del conocimiento, ya que permiten complementar esfuerzos en proyectos que fortalezcan los programas y servicios educativos (ANUIES, 2000).

La colaboración entre instituciones nacionales y extranjeras es a la vez un reto y un potencial a desarrollar en nuestro presente, ya que permite aprovechar las ventajas y oportunidades que ofrece la educación superior mexicana y el país para lograr una mejor posición frente a otros sistemas educativos (ANUIES, 2000).

Al respecto, en términos generales, es importante mantener políticas de colaboración que impulsen códigos de ética y conducta, de prevención de la violencia de género, que integren instituciones en convenios de marco nacional y regional, que guíen las políticas institucionales e incorporen líneas de atención y denuncia.

Continuando con la gestión desarrollada por la ANUIES en este tema, es conveniente precisar que los esfuerzos de esta organización de instituciones de educación superior no han cesado en el tema de la violencia de género; así el 17 de julio de 2022 se llevó a cabo la LX Sesión Ordinaria de ANUIES, donde se expresó la importancia de basar la educación en el irrestricto respeto de la dignidad de las personas y desarrollar el enfoque de derechos humanos e igualdad sustantiva previstos en la legislación educativa.

Las IES adscritas a ANUIES refrendaron su compromiso de brindar una educación integral para formar profesionales de alta calidad y contribuir a la formación de personas respetuosas de los derechos humanos y de la diversidad cultural y sexogenérica.

Sumaron a su compromiso la importancia de visibilizar la discriminación y la violencia, así como de crear mecanismos para contrarrestar los efectos de la violencia, la desigualdad y la inequidad sociales presentes. Por lo que definieron la Declaración de Tlaxcala “Hacia una cultura de paz, derechos humanos, inclusión y no violencia contra las mujeres en las universidades e instituciones de educación superior”, esta Declaración se integra por las siguientes acciones que las IES se comprometen a cumplir:

1. Diseñar e implementar políticas institucionales para prevenir y erradicar la violación de derechos humanos, la discriminación y las violencias contra las mujeres.
2. Alinear la legislación institucional para cumplir con los preceptos y principios constitucionales y de los Artículos 42 y 43 de la Ley General de Educación Superior y otras leyes aplicables.
3. Institucionalizar el enfoque de los derechos humanos y la perspectiva de género en todos los procesos que realizan nuestras casas de estudio, con la participación y el compromiso de sus integrantes, principalmente de sus autoridades.
4. Incorporar en los planes y programas de estudio, de manera transversal, contenidos relacionados con el respeto a los derechos humanos, la inclusión y la perspectiva de género.
5. Promover la investigación, regional y nacional, orientada al análisis y solución de problemas que se derivan de actos de violación de los derechos humanos, discriminación, exclusión social y violencias en razón del género.
6. Fortalecer el trabajo de las redes de colaboración de la ANUIES, nacionales y regionales, a efecto de socializar los problemas, soluciones y prácticas exitosas; así como promover el diálogo con actores gubernamentales y sociales especializados en estos temas para que, conjuntamente, se acuerden acciones.
7. Crear sistemas institucionales de información en materia de prevención y atención de la discriminación que documenten violaciones a derechos humanos y las violencias en razón de género, como un insumo para la elaboración de políticas institucionales.
8. Emitir, por parte de sus titulares, un pronunciamiento de Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual, que deberá comunicarse periódicamente a las comunidades, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento (ANUIES, 2022).

De igual manera, el Gobierno de México, el Instituto Nacional de la Mujeres y la Secretaría de Educación Pública han diseñado las “Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior”¹ como parte de las acciones de gobierno de 2018 a 2024 en este tema.

Estas directrices tienen como objetivo:

[...] aportar a las instituciones de educación superior (IES) las pautas mínimas a considerar para la elaboración, implementación y fortalecimiento de los mecanismos para prevenir, atender, sancionar y dar seguimiento en materia de casos de hostigamiento sexual y acoso sexual, las cuales deberán guardar congruencia con la política institucional, protocolo de atención y/o código de conducta y ética de cada centro educativo, así como a los instrumentos normativos que operen en cada institución y la normativa nacional e internacional en la materia. (Gobierno de México, s/f. p. 2).

En congruencia con este documento de política nacional, la UPN lanza convocatorias de investigación en diciembre de 2020 en diversos temas. En uno de ellos, la violencia, se gesta este trabajo de “Diseño de una política institucional para prevenir la violencia de género en la Universidad Pedagógica Nacional”, mientras que la propia Universidad siguió avanzando con sus estrategias de prevención institucionales. En septiembre de 2021 publicó la “Política Institucional para la igualdad de género, inclusión y no discriminación” cuyo objetivo es:

[...] garantizar una cultura de respeto e igualdad de oportunidades entre las personas que integran la comunidad universitaria y promueve acciones de corresponsabilidad para identificar, prevenir, reconocer, denunciar, atender, sancionar y eliminar todas las formas de discriminación y violencia por razones

¹ Este documento no tiene fecha de creación, pero ha sido difundido en los portales de las IES y de UPN a partir de 2021.

de género, orientación sexual, origen étnico, grupo etario, discapacidad, condición social, circunstancias de salud, religión, estado civil y opiniones (2021, p. 4).

En este sentido, y como podrá apreciarse en las siguientes páginas, nuestros hallazgos armonizan con dicha política y fortalecen sus rubros de prevención, formación, atención, principalmente en lo que respecta a construcción y alineación del marco normativo enfocándonos en lo referente a la construcción de la igualdad de género en la planeación y las disposiciones normativas internas que impactan al personal que labora en la institución, buscando con ello generar condiciones de igualdad de género en el conjunto de las disposiciones normativas universitarias, con lo cual se atienden también en contenido de la mayoría de las recomendaciones de la Declaración de Tlaxcala, publicada recientemente.

LAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Para realizar un acercamiento al tema de las políticas públicas se ha recurrido en este estudio al apoyo de las referencias de Adriana Carro, quien establece que las líneas de acción que las autoridades emprenden se conocen comúnmente con la denominación de políticas públicas, y cita a Zorrilla (2010) para definir las como: “el conjunto de decisiones gubernamentales que buscan modificar uno o varios componentes de un sistema y la relación entre ello con el propósito de producir cambios o nuevos equilibrios en el sistema” (2018, p. 21).

De esta manera, las políticas públicas permean en las instituciones para buscar –en este caso–, mejores escenarios de convivencia y bienestar, así como igualdad, equidad y no violencia hacia la mujer; de tal suerte que la institución educativa adopta la política pública y genera sus propias líneas de acción, llamadas políticas

institucionales, las cuales darán paso a la concreción de estrategias y acciones que tiendan a cambiar condiciones preexistentes que resulten pertinentes de superar para resolver la problemática.

La investigación de Rosa María Álvarez sobre “Los derechos de las mujeres y su acceso a una vida libre de violencia” (2020), desarrolla los modelos de prevención que establece la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. De acuerdo con la autora, se han definido los siguientes modelos:

El *modelo de prevención*, que debe abarcar un conjunto de acciones, estrategias, iniciativas, programas o políticas públicas promovidas o desarrolladas por el Estado o por un sector del gobierno. Este modelo debe anticipar y evitar la generación de violencia, detectar actos de violencia, realizar diagnósticos, promover acciones disuasivas hacia la violencia, todo ello en el marco del contexto, usos y costumbres, entre otros aspectos.

Este modelo se orienta hacia la generación de acciones para evitar que se cometan actos de violencia contra las mujeres, así como la determinación de estrategias y líneas de acción que deben promover las entidades involucradas a fin de contribuir a garantizar el goce del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia.

El *modelo de atención* es el servicio proporcionado a mujeres víctimas, así como a las personas agresoras para disminuir el impacto de la violencia a través de estrategias de rehabilitación y capacitación, las cuales se diseñan en concordancia con los derechos en materia de salud, aspectos laborales y el acceso a la justicia. Este modelo se rige por cinco principios:

- Reconocimiento a la veracidad de la palabra de la mujer.
- Respeto a la decisión y dignidad de la usuaria.
- No revictimización.
- Confidencialidad de la información.
- No discriminación.

Es observable que este modelo es integral y busca contribuir a una sistematización de procedimientos en las instituciones para intervenir y atender la problemática.

El *modelo de sanción* se refiere a las medidas de atención y rehabilitación para personas agresoras y al mismo tiempo capacitación de servidoras y servidores públicos encargados de aplicar este modelo, que también se orienta hacia el procedimiento, desde la notificación, la asesoría jurídica y atención psicológica gratuita a la víctima, así como el correspondiente refugio a la persona afectada y su familia.

En este modelo, la sanción se percibe en el poder coercitivo del Estado para aplicar una sanción o pena a quien incumplió un deber (en este caso podría decirse a quien ejerce violencia u hostigamiento, comete un delito, es decir, incumple el deber de conducirse con probidad y rectitud) y se hace acreedora a ese castigo, así como a la reparación del daño correspondiente.

Dicho modelo ha advertido la imposibilidad de realizar mediación o conciliación, ya que no garantiza la erradicación de la violencia y el bienestar de la víctima. Sin embargo, existen tesis opuestas que señalan lo contrario, como la de Rodríguez Calderón:

La concientización, respecto a la cultura de paz como consecuencia de la resolución de conflictos, permite la generación de valores, en particular, permite la concientización respecto a la importancia de la voluntad y el perdón como generadores de cambios, repercute en el contexto que esté presente el conflicto, el cual es resuelto por medio de la mediación, es decir, al hacer conscientes a las partes que se resuelve un conflicto derivado de la presencia de la violencia en la vida cotidiana, por medio de la mediación² (Rodríguez Calderón, 2021).

² En otra acepción sobre el término mediación, se advierte que:

es posible siempre que exista una relación de simetría entre las partes. Cuando el conflicto es planteado en forma directa y puntualizando el motivo, la mediación resultará exitosa; pero cuando los móviles están ocultos o latentes, existe la posibilidad de que se escale a la violencia, en formas diversas, algunas muy difíciles de detectar (Castro y Reta, 2014, p. 205).

El *modelo de erradicación* busca eliminar la violencia hacia la mujer a través de la prevención o el acceso a la justicia, de la implementación y el desarrollo de políticas, programas acciones multi e interdisciplinarias para la transformación de prácticas y conductas violentas hacia la mujer mediante esfuerzos interinstitucionales.

Como puede apreciarse, estos modelos de prevención de violencia tienen diferentes rutas que buscan mejores condiciones de vida para las mujeres víctimas de violencia y, sobre todo, para prevenir esta grave afectación hacia mujeres y niñas.

La institución educativa es uno de los espacios que debe prestar especial atención en la prevención de este problema, aunque en las últimas décadas se ha puesto al descubierto que este también es un espacio donde se reproduce la violencia hacia la mujer. Lo anterior, considerando que en el contexto escolar la reproducción de la violencia muchas veces se da en el currículum de forma explícita u oculta, así como en las actividades de gestión y tareas académicas en general, como ejemplo de ello se realizan tareas y actividades institucionales, ponderando o privilegiando a las personas de género masculino, basta ver cuántas directoras o representantes institucionales han existido en las instituciones educativas en relación con el número de hombres que han ocupado históricamente estos cargos; otro ejemplo es el lenguaje excluyente que se sigue empleando en el contexto educativo.

Estas afirmaciones permiten identificar por qué en este modelo la mediación no resulta una salida para atender los problemas de violencia laboral. Por una parte, cuando la relación es asimétrica nunca habrá forma de tener conciliación por la desigualdad de circunstancias que rodean las relaciones asimétricas; por otra, existen relaciones que son asimétricas por cuestiones de poder, en este caso aunque no existan condiciones institucionales de asimetría: jerarquías o cargos en que vuela desigual la relación, se da el caso de exista poder entre algunas de las partes en conflicto, que le permiten o le solapan la violencia hacia la persona que en este caso es acosada.

LA VIOLENCIA ESCOLAR Y LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES

La violencia escolar y la exclusión han sido desde hace décadas uno de los problemas más graves en las instituciones educativas: desde educación básica y hasta el ámbito de educación superior la violencia ha estado presente. En este sentido, Tortosa (1994, en Leo, s/f), citado por Adriana Carro (2018), indica que para entender el concepto de violencia escolar es necesario identificar las tres dimensiones de la violencia:

1. Directa, aquella que sin mayor preámbulo se presenta y puede ser física, verbal o psicológica,
2. Estructural, que ya es intrínseca a los sistemas sociales, políticos y económicos que gobiernan las sociedades, los estados y el mundo, y
3. Cultural, ejercida desde aquellos aspectos de la cultura materializados en el ámbito simbólico de nuestra cotidianidad (religión, ideología, lengua y arte entre otros) y que puede utilizarse para justificar o legitimar la violencia directa o la estructural (p. 62).

Al ser la escuela parte de la sociedad, la violencia se reproduce en la institución educativa en forma de exclusión, acoso o cualquier otra expresión de violencia.

Viene a coincidir con estas afirmaciones el trabajo realizado por Adriana Parga y Rocío Verdejo (2017) cuya investigación es muy pertinente en este estudio, ya que se refiere justamente a “Las voces de las violencia/s: el caso de la UPN Ajusco”. Su trabajo parte del hacer visible la violencia de género en la UPN Ajusco y recuperar a través de la narrativa, las percepciones y experiencias del estudiantado en relación a la violencia de género, encontrando hallazgos tales como que la violencia de género se encuentra normalizada. Aquí se narran casos de violencia en el noviazgo de estudiantes, en el matrimonio de estudiantes, del acoso de un profesor hacia una alumna, de la violencia hacia estudiantes de educación indígena. Las autoras advierten:

La violencia de género en el escenario universitario es algo que no se nombra, se incorpora como parte del sistema de valores, como una forma de concebir su lugar en la vida social, y se traduce en una relación desigual entre los géneros; es un trato de inferioridad, limita las oportunidades y el acceso a los derechos y libertades; puede darse de forma explícita o implícita. Se podría argüir que la violencia de género se adopta como norma cultural en las relaciones que establecen las y los estudiantes (2017, p. 168).

El estudio concluye con algunas propuestas o alternativas para solucionar estas graves condiciones que aquejan a la Universidad Pedagógica Nacional Ajusco (sin embargo, se ha visto que esta situación no es privativa de una institución en particular, se vive en todas las IES); el trabajo realizado por las autoras busca desnaturalizar y desestructurar la violencia de género, pero no aborda el tema de violencia de género o exclusión entre el personal que labora en la institución. Esta violencia, sin duda, está tan normalizada en esta y otras instituciones como la violencia de género entre estudiantes. Complementariamente, por nuestra parte en este estudio analizamos esa otra dimensión del problema en la Universidad Pedagógica Nacional.

De manera coordinada con estas manifestaciones de violencia escolar pueden citarse otras formas de violencia que se viven en las instituciones educativas, siguiendo a Montesinos Carrera y Carrillo Meráz (2020), tales como: todas aquellas violencias, materiales o simbólicas, que son ejercidas contra los hombres o las mujeres por el solo hecho de pertenecer a uno u otro género (ello sin considerar la violencia hacia población proveniente de pueblos originarios, por la condición económica o por discapacidad, entre otros casos). Otro tipo de violencia en las instituciones educativas es la violencia laboral que se verifica en las relaciones entre las y los trabajadores universitarios (funcionarios/os, trabajadoras/es, administrativas/os y profesoras/es). Se trata de una conducta o práctica realizada de manera recurrente en el seno de una relación de trabajo, que consiste en lesionar o menoscabar la dignidad o

integridad moral del trabajador mediante presión psicológica hostil con el propósito de perjudicar y anularlo en su rol profesional y en su vida laboral (Montesinos Carrera y Carrillo Meráz, 2020, p. 103).

Frente a estas situaciones de violencia que se viven cotidianamente en las instituciones y centros de trabajo, se ubica la siguiente estrategia diseñada a través de diferentes acciones institucionales para prevenir y erradicar la violencia,³ desarrollada por Castro y Reta (2015, pp. 173-174):

- Favorecer la difusión de los distintos aspectos que involucran al acoso psicológico en general y al laboral en particular.
- Investigar el alcance y la naturaleza del problema en nuestra institución (diagnóstico).
- Formular directivas claras para favorecer interacciones sociales positivas que incluyan:
 - El compromiso ético, por parte de los directivos y los empleados, de impulsar un entorno libre de acoso.
 - Establecer y explicar los tipos de conductas que son aceptables y aquellas que no lo son (normas de convivencia). En las (*sic*) interacción humana no dar nada por “obvio”.
 - Establecer las consecuencias que acarrea el incumplimiento de las normas y los valores institucionales, y las sanciones y acciones reparadoras que correspondan a las transgresiones.
 - Indicar dónde y cómo pueden obtener ayuda las víctimas.
 - Un compromiso claro para garantizar el derecho a quejarse y reclamar sin represalias.
 - Explicar el procedimiento para formular los reclamos.

³ Para diferenciar: violencia en las instituciones se refiere al clima de violencia que se vive en las instituciones y que se ejerce por cualquiera de sus miembros; violencia institucional se refiere a actos u omisiones que realizan servidores públicos para afectar los derechos del personal subordinado o de las y los usuarios de sus servicios.

- Especificar los roles y las funciones de las personas en la institución.
- Datos de servicio y asesoramiento y ayuda a disposición de todo el personal.
- Asegurar la confidencialidad.
- Difusión efectiva de las normas y los valores en todos los niveles de la institución; por ejemplo, a través de manuales de personal, reuniones informativas, boletines, resoluciones internas, etc.
- Garantizar que todos los empleados conozcan y respeten las normas y los valores de la institución.
- Mejorar la responsabilidad y la competencia de la dirección, al tener que gestionar la convivencia institucional.
- Implicar a todas las personas de la institución en la evaluación de riesgos y en la prevención de la violencia laboral y en el acoso psicológico.

Como puede apreciarse, este conjunto de acciones en gran medida ha servido de base para el diseño del instrumento de investigación de campo empleado en este estudio: la entrevista a especialistas, así como para identificar documentos, reglamentos y acciones institucionales relacionadas con este tema en otras IES; de igual manera, ha facilitado la estructuración de la política institucional que se desarrolla en los siguientes apartados de este trabajo.

LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL Y LA POLÍTICA INSTITUCIONAL PARA PREVENIR LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Sobre este tema y como se ha mencionado anteriormente, la Universidad Pedagógica Nacional generó, durante 2021, un documento de nombre “Política institucional para la igualdad de género, la inclusión y no discriminación”. El contenido general del documento se expresa en tres acciones fundamentales:

1. Prevención: a través de estudios y diagnósticos, estrategia de comunicación y la perspectiva institucional desde y para la igualdad sustantiva de género,
2. Formación: a través de la capacitación y la sensibilización del personal académico y administrativo, así como la formación y sensibilización del estudiantado, y
3. Atención: a través de la creación del programa de estudios de género, construcción y alineación del marco normativo, fortalecimiento de instancias de denuncia, atención y proceso, así como la creación de la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión (Universidad Pedagógica Nacional, 2021).

Puede observarse que la propuesta es amplia y abarca diferentes aspectos de la vida universitaria: el estudiantado, la alineación del marco normativo y la creación o fortalecimiento de instancias de acción. Lo anterior significa que la política institucional de la Universidad debe ser sólida y robusta para atender los diferentes frentes que implica la igualdad de género y no discriminación. Nuestra propuesta demuestra que este avance en cuanto a igualdad de género no se ha alcanzado en las Unidades UPN del interior del país; por otra parte, este trabajo abarca otro rubro de la vida universitaria: la alineación normativa de las disposiciones que regulan el ingreso, promoción y permanencia del personal de la Universidad Pedagógica Nacional y la propia planeación y gestión institucional. Estos instrumentos de estructura y organización institucionales deben ser herramientas permeadas por la igualdad de condiciones y oportunidades para hombres y mujeres que laboran en esta casa de estudios.

A través del diseño de políticas institucionales de prevención de violencias, equidad e igualdad de género y no discriminación, se atiende a la vez la concreción de la convivencia escolar que busque incidir en el clima general de la escuela y en el de las aulas en particular y la trascendencia de impulsar trabajos cooperativos bajo el liderazgo democrático, con la intención de discutir y

analizar los conflictos de manera asertiva con la creación de entidades y espacios de convivencia. De igual manera, la construcción de formas pacíficas de convivencia no está relacionada con la eliminación de los conflictos, sino con la manera de afrontarlos; las normas de convivencia, lejos de afrontarse como un medio para anular los conflictos, contribuyen a sacarlos a flote e incentivar el diálogo, la negociación o la colaboración (Carro Olvera, 2018, pp. 69-70).

Otro elemento que debe estar presente en el despliegue de políticas públicas de género en la Universidad Pedagógica Nacional se refiere a la presencia de acciones de capacitación y difusión, un ejemplo en este punto es desarrollado por Eva Aguayo (2019) en un informe sobre el fomento de la perspectiva de género en la docencia en la Universidad de Santiago de Compostela, donde se organizó con gran éxito un conjunto de actividades sobre premias a la perspectiva de género en la Universidad, reportándose un total de 121 propuestas, tanto en modalidades de investigación como de docencia en el periodo de 2010 a 2018. De igual manera, desde 2013 se han desarrollado ahí diversas ediciones de jornadas universitarias de igualdad y equidad de género. La formación de género en el personal docente en la Universidad ha sido impulsada por la Oficina de Igualdad de Género a través del curso Aplicación de la Perspectiva de Género en la Docencia Universitaria. Este tipo de modelos pueden retomarse también para la Universidad Pedagógica Nacional.

El estudio “Descubriendo violencias juveniles”, coordinado por Dalinda Sandoval Acosta (2020), a través de diversos talleres, compila las formas de violencia en los espacios universitarios (incluyendo bachillerato) y da cuenta de narrativas e historias sobre diferentes tipos de violencia: en el noviazgo, sexual, violencia familiar, física, psicológica, cibernética, escolar, feminicida, así como los machismos. El documento va acompañado de diferentes imágenes que de forma artística describen en gran medida lo que las y los autores narran o buscan compartir sobre las violencias. Se trata de un trabajo que profundiza sobre la violencia,

pero es también una obra que recupera en forma gráfica y narrativa la información que puede sensibilizar al estudiantado, así como prevenir la violencia en diferentes entornos. Siguiendo esta misma línea, la Universidad Pedagógica Nacional, dentro de sus políticas institucionales, se encuentra en condiciones de desarrollar la perspectiva de género de manera transversal en sus planes y programas de estudio, tomando en consideración también los postulados de la Declaración de Tlaxcala (2022).

En este sentido, vale la pena compartir el trabajo de narrativas emocionales realizado por dos de los participantes en esta investigación, en donde a través del proyecto de investigación del doctor Víctor Manuel López Ortega durante su estancia posdoctoral en la Universidad Pedagógica Nacional Unidad 161 Morelia, con apoyo tutorial de la doctora Gabriela Ruiz de la Torre, se han recuperado diversas narrativas emocionales sobre violencias en el espacio educativo. El trabajo ha sido realizado en la materia de Laboratorio Pedagógico II durante los primeros semestres de 2021 y 2022. Estas narrativas se integrarán en un documento publicable con la autorización de sus informantes y la protección de sus datos personales; pero, sobre todo, se ha orientado a las y los estudiantes sobre las formas de dar salida a situaciones de violencia, una de ellas es precisamente a través de la narración de los sucesos para enfrentar y asimilar lo que sucede, y buscar alternativas de apoyo.

Como puede apreciarse, las políticas institucionales pueden desarrollarse en las diferentes áreas del ámbito educativo, desde la difusión hasta la intervención curricular en planes y programas de estudio para prevenir y erradicar violencias.

Existen también tres programas de posgrado en la Universidad sobre el tema: la Maestría en Gestión de la Convivencia en la Escuela, la Especialización de Género en Educación y la Especialización en Educación Integral de la Sexualidad.

No pueden omitirse diversos estudios relacionados con el tema en esta casa de estudios, aquí lo interesante es acercar esos acervos

para construir políticas y realidades más igualitarias y sensibles hacia la prevención de la violencia de género.

De esta manera, se observa cómo se han venido configurando las llamadas acciones positivas en la política institucional de género en la Universidad Pedagógica Nacional, entendiendo estas acciones positivas como aquellas donde se apoya a las mujeres a lograr la igualdad de oportunidades en el trabajo, así como erradicar la discriminación de género; es decir, lograr el aumento de la paridad, siendo muy importante la evaluación de los efectos alcanzados con esta política y analizar que no exista un currículum oculto que discrimine a las mujeres. Por lo tanto, la acción positiva de este y otros temas donde la desigualdad llega a ser mucho mayor –como el ámbito político y el acceso a los recursos económicos– es necesaria para establecer o aumentar opciones efectivas para las mujeres (Arriagada, 2009).

La finalidad de la política institucional de igualdad de género en la Universidad es que la evaluación de su implementación arroje resultados que garanticen la presencia de la igualdad, de la equidad, de la no violencia y las condiciones de bienestar, apoya esta afirmación el argumento de Layand citado por Dan Weijers y Aaron Jarden, al señalar que:

[...] las medidas de bienestar subjetivo deben ser el criterio principal para la política pública porque la felicidad es lo que la gente quiere para sus hijos y para sus compañeros ciudadanos y con ello concluye que la mayor felicidad de todas merece ser el objetivo final de los gobiernos y los políticos [...] entiende la felicidad en el sentido de sentirse bien, disfrutando de la vida y esperando que el sentimiento se mantenga (Weijers y Jarden, 2016).

Desde luego, no es suficiente este tipo de trabajos. Toda política o acción constituye un proceso inacabado que se fortalece a partir de sus resultados para poder reorientar y desarrollar una mejora continua que permita tener acciones y resultados pertinentes en el mayor número posible de la población escolar en la Universidad

Pedagógica Nacional y, sobre todo, por las necesidades sentidas y expresadas de la cotidianidad que así lo demande.

Tomando en consideración los fundamentos señalados y en conjunción con el concepto de políticas para la igualdad, acuñado por el Instituto Nacional de las Mujeres, que expresa:

Las políticas de igualdad son todas aquellas acciones o programas que ponen en marcha los gobiernos en los tres ámbitos y tienen el objetivo de promover y desarrollar la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres.

De acuerdo con esta definición, la especificidad de las políticas de igualdad reside en su objetivo, el cual es eliminar las desigualdades de género y promover el ejercicio y garantía de los derechos humanos de mujeres sin distinciones de ningún tipo y el de personas en condiciones susceptibles de discriminación por pertenencia étnica, sector social, nivel educativo, edad, identidad de género o preferencia sexual, en todos los ámbitos del entorno social, laboral, político, cultural y económico.

Su puesta en marcha implica la ejecución de diversos tipos de medidas para asegurar la igualdad en el trato, acciones compensatorias⁴ tendientes a

⁴ La Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, en su Artículo 5o., fracción I, define las acciones afirmativas como:

el conjunto de medidas de carácter temporal correctivo, compensatorio y/o de promoción, encaminadas a acelerar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres.

Las acciones afirmativas son políticas públicas cuyo objetivo es compensar las condiciones que discriminan a ciertos grupos sociales del ejercicio de sus derechos. Se les conoce también como “acciones positivas”, “medidas positivas”, “discriminación en sentido inverso” y “discriminación positiva”.

Estas acciones son recomendadas para grupos sociales en desventaja; en el caso de las mujeres, son obligatorias ya que su condición de género es un factor que limita su acceso a los recursos económicos, culturales y políticos importantes para su desarrollo; su aplicación a favor de las mujeres no constituye discriminación para los hombres ya que para éstos el género no representa una limitante para el ejercicio de sus derechos.

Es necesario considerar que el carácter temporal de las acciones afirmativas está sujeto al resultado que se espera alcanzar y no a determinaciones *a priori*; por lo tanto, se suspenderán solo si el problema fue resuelto y los resultados son sostenibles.

Algunos ejemplos de estas medidas son la implementación de acciones especiales para facilitar el acceso al crédito, a cargos de representación política y a becas especiales para mujeres y niñas (Instituto Nacional de las Mujeres, 2021).

eliminar discriminaciones por sexo que limitan a mujeres y hombres en las oportunidades de acceder y desarrollarse con igualdad en cualquier ámbito: político, social, económico, cultural, afectivo, educativo; o asegurar en un corto o mediano plazo resultados palpables en la igualdad sustantiva. La concreción de este tipo de acciones implica incorporar en la planeación y diseño de las políticas públicas, la perspectiva de género (2021).

Con estos referentes se deja abierta la reflexión de que la Universidad Pedagógica Nacional demuestra que ha comenzado a desarrollar acciones para garantizar la equidad y la igualdad de género, así como la prevención de violencias; sin embargo, el trabajo y la construcción de la igualdad deben ser constantes y permanentes. Las buenas prácticas de otras IES pueden servir de base para que nuestra Universidad se vea fortalecida, considerando que existe ya en otras instituciones un camino recorrido que será sustento para las nuevas acciones que se emprendan en esta Universidad. De esta manera, se atiende el contenido del Artículo 60 de la Ley General de Educación Superior que señala:

Las instituciones de educación superior deberán desarrollar procesos sistemáticos e integrales de planeación y evaluación de carácter interno y externo de los procesos y resultados de sus funciones sustantivas y de gestión, incluidas las condiciones de operación de sus programas académicos, para la mejora continua de la educación y el máximo logro de aprendizaje de las y los estudiantes. Para tal efecto, podrán apoyarse en las mejores prácticas instrumentadas por otras instituciones de educación superior, así como de las organizaciones e instancias nacionales e internacionales, dedicadas a la evaluación y acreditación de programas académicos y de gestión institucional.

Lo anterior permite dirigir la mirada a las condiciones de equidad e igualdad de género, de igualdad de oportunidades y no violencia, ya que forman parte de los rubros de evaluación y acreditación de los programas educativos y de gestión institucional; por ello las mejores prácticas que se realicen en este sentido habrán de ser retomadas

por las IES que van generando su cultura de igualdad y equidad institucional.

Es congruente con estas disposiciones el concepto de institucionalización de la perspectiva de género, que forma parte justamente del propósito de este trabajo, sobre todo considerando que la institucionalización de la perspectiva de género se orienta hacia la presencia de acciones para favorecer la igualdad y erradicar las asimetrías de género en el trabajo, en este caso en la Universidad.

El Instituto Nacional de las Mujeres (2021) define la institucionalización de la perspectiva de género considerando los siguientes elementos:

[...] es un proceso sistemático de integración de un nuevo valor en las rutinas del quehacer de una organización, mediante el cual las demandas de las mujeres por la igualdad sustantiva se insertan en los procesos y procedimientos regulares y a las normas institucionales. Como resultado de esta incorporación formal de la perspectiva de género, se generan prácticas, reglas y sanciones, mantenidas por la voluntad general de la sociedad, para propiciar la igualdad, combatir la violencia contra las mujeres y niñas y contrarrestar las desventajas sociales que se asocian a la condición sexo genérica.

Para la institucionalización de la perspectiva de género se deben desarrollar diversas acciones, tales como:

Formular políticas, leyes, normas y acciones específicas de intervención para hacer posible el logro de relaciones igualitarias.

Desarrollar instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar la perspectiva de género en la planeación, seguimiento y evaluación de programas.

Sensibilizar y capacitar en temas de perspectiva de género a las personas servidoras públicas o al personal institucional, para que puedan identificar las asimetrías culturales, sociales, económicas y políticas entre mujeres y hombres y actuar en consecuencia.

Disponer de recursos económicos suficientes para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales para la igualdad entre mujeres y hombres.

Nuevamente se aprecia en la descripción de estas acciones la presencia de los elementos fundamentales para promover la institucionalización de la perspectiva de género: la gestión y planeación institucional, las normas y políticas que den paso a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En armonización con estas acciones y a través de la investigación documental y de campo realizada se presenta en el siguiente apartado el diseño de la política de igualdad de género para la Universidad Pedagógica Nacional que pueda ponerse en marcha en todas las Unidades UPN del país.

CAPÍTULO 5

DISEÑO DE POLÍTICA INSTITUCIONAL DE IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

Los lineamientos que se presentan a continuación son resultado de revisión de acervos y bibliografía especializada, así como de las consultas realizadas y formalizadas con especialistas en el tema que nos ocupa en la Región Centro Occidente del país. Estos lineamientos han sido desarrollados con la finalidad de ser aporte a la construcción de la equidad y la igualdad de género, así como a la prevención de violencias en las disposiciones normativas y en la planeación institucional de la Universidad Pedagógica Nacional y de sus Unidades de todo el país.

OBJETIVO

Integrar principios normativos de igualdad de género en las diferentes disposiciones normativas y a la planeación institucional de la Universidad Pedagógica Nacional para prevenir y erradicar violencias en el contexto universitario.

METODOLOGÍA

Para la elaboración de la política institucional propuesta se realizó un análisis documental para extraer estudios comparativos de políticas y mejores prácticas sobre políticas y regulaciones en materia de prevención de violencia de género en otras instituciones. Teniendo este referente, se desarrolló un estudio prospectivo que, de acuerdo a la estructura del método Delphi, se inició elaborando un cuestionario para consultar especialistas sobre el tema, quienes emitieron sus comentarios para la generación de una política pertinente que articuló tanto los referentes teóricos como las disposiciones normativas existentes y la opinión de especialistas.

El método Delphi es de tipo prospectivo, auxiliar para la construcción de escenarios por medio de un proceso estratégico centrado en actividades de análisis de la realidad que rodea a cualquier organización y de la propia organización. Para ello, identifica escenarios posibles, les asigna una probabilidad de ocurrencia y analiza su evolución. Su objetivo central es obtener información cualitativa y relativamente precisa sobre el futuro. El método Delphi implica ejecutar una consulta sistemática a expertos acerca del cómo se suscitan determinados hechos, su posibilidad de ocurrencia y de las consecuencias que puedan derivarse de los mismos. A partir de los hallazgos obtenidos, se introduce un procedimiento de reglamentación que consiste en reconsiderar las respuestas iniciales para facilitar la convergencia de opiniones (Verdú Jover, 2012).

El método Delphi tiene una fase de inicio, en la cual quien dirige el proyecto elabora un cuestionario que a continuación se le envía a un panel de expertos, quienes darán respuesta a las interrogantes planteadas y reenviarán al director o directora del proyecto, quien se encarga de tabular y realizar estadísticas de los resultados, enfocándose en identificar la convergencia de opiniones entre los especialistas. Si las opiniones de los expertos no coinciden, la información tabulada será la base para reelaborar o hacer ajustes al cuestionario inicial y enviará de nuevo al panel para que vuelvan

a opinar. Cuando se consigue la unión de opiniones sobre el mismo escenario, el procedimiento se declara finalizado (Verdú Jover, 2012).

A continuación, se detallan las técnicas e instrumentos prospectivos mencionados en el proceso.

El cuestionario es más que un conjunto de preguntas sobre el tema que interesa conocer; es un medio que nos permite obtener respuestas que pueden incluir escalas o mecanismos que aporten información sobre la personalidad de quien responde. Se construye determinando el área o rango que se desee medir. Posteriormente, se eligen los reactivos más adecuados. Se aplica el cuestionario a un grupo piloto. Se analizan los reactivos: dificultad, consistencia interna y validez. Se determina un procedimiento para su puntuación. Se realiza una evaluación y revisión final del instrumento, y se procede a la aplicación del cuestionario (Miklos y Tello, 2007, p. 177).

Una manera efectiva de diseñar cuestionarios predictivos sobre el escenario que deseamos conocer es la escala de Likert, en que cada pregunta o escenario que se redacta es inequívocamente favorable o desfavorable, y las personas responden según su grado de acuerdo o desacuerdo. Al momento del análisis, esto resulta de ayuda para determinar la dirección e intensidad de las actitudes de los encuestados. Su aplicación puede ser individual o colectiva. Para ello, es necesario dar instrucciones precisas a los interrogados y crear un ambiente de confianza, a fin de que la gente conteste sin inhibiciones. De igual manera, antes de aplicar el cuestionario elaborado con esta escala, puede solicitarle a un grupo piloto que responda a los enunciados. A continuación, se registran los resultados de cada respuesta; en el proceso se identifican los resultados más altos (25% superior) y los más bajos (25% inferior). Después, se realiza un análisis de reactivos o preguntas. Se conservan los reactivos (aproximadamente 20) que discriminan mejor entre los resultados más altos y los más bajos. Por último, se integra la escala (Miklos y Tello, 2007, p. 180).

Dentro de las etapas propuestas para el desarrollo de la investigación se tuvo como punto de partida el análisis documental, posteriormente el diseño de un cuestionario que será aplicado a especialistas con el objetivo de afinar y fortalecer los planteamientos de política pública. Posteriormente, viene una etapa de consulta a la comunidad universitaria, en este caso se había seleccionado una muestra, para realizar la consulta al personal académico de las Unidades que conforman la Región Centro-Occidente del país, integrada por los siguientes estados: Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán y Nayarit, donde, de acuerdo con la información que provee el PIDI UPN 2020-2024, se tiene un total de 690 profesores; 364 de los cuales son mujeres y 326 son hombres. Cabe señalar que la consulta que se planeó llevar a cabo inicialmente al personal académico –de acuerdo con las recomendaciones de la literatura en diseño de políticas públicas–, le concede legitimidad a la propuesta de política institucional a través de la explicación de las decisiones y la rendición de cuentas (Lascoumes y Le Gales, 2019, p. 229), en el sentido de que los destinatarios de la política son informados y proporcionan su opinión sobre el proyecto. Esta consulta sería factible de efectuarse en razón de que actualmente se llevan a cabo actividades colegiadas por parte de las Unidades de la Universidad Pedagógica Nacional de la Región Centro-Occidente en el marco del Doctorado en Desarrollo Educativo con Énfasis en Formación de Profesores, donde la Dra. Gabriela Ruiz de la Torre, Responsable Técnica de este estudio, es también docente en dicho programa educativo.

Para desarrollar esta propuesta de lineamientos normativos se desarrolló un protocolo de investigación a partir de la convocatoria que la propia Universidad emitió en marzo de 2021, dictaminándose favorable nuestra propuesta “Diseño de una política institucional de prevención de violencia de género en la Universidad Pedagógica Nacional”, de acuerdo con el dictamen emitido el 20 de abril de 2020 por la doctora María Guadalupe Olivier Téllez, Secretaria Académica de esta casa de estudios.

Con ello, se organizaron diversas reuniones de trabajo, realizándose un total de doce, donde se logró avanzar en la ejecución del protocolo de investigación propuesto.

Es de señalar que inicialmente se había considerado realizar una encuesta a profesores (con la intención de fortalecer el diseño de la política institucional, como lo mencionamos en párrafos precedentes); sin embargo, al momento de analizar los resultados arrojados en las cinco entrevistas realizadas a especialistas, se apreció que el tema es muy especializado, valorando nuevamente que realizar una encuesta a personal académico de la Región Centro-Occidente no necesariamente nos garantizó el acercamiento al tema, puesto que era fundamental que el personal entrevistado contara con un antecedente o experiencia sobre este tipo de estudios y en el tema en particular para poder proponer lineamientos y políticas institucionales. De acuerdo con lo anterior, se tomó la decisión de realizar la propuesta de lineamientos normativos para promover la igualdad de género en la Universidad Pedagógica Nacional, considerando solamente la triangulación e interpretación de la información obtenida a través de la consulta de acervos bibliográficos especializados sobre el tema; de los estudios y protocolos más recientes en diversas fuentes de información; así como de la entrevista a especialistas de la región que facilitaron el estudio y el planteamiento de la propuesta.

Los siguientes lineamientos se presentan habiendo realizado las dos rondas de entrevistas a cada una de las especialistas, como lo establece el método Delphi antes descrito, a fin de que las personas entrevistadas puedan hacer modificaciones a sus opiniones iniciales y, de esta manera, afinar más su propuesta final.

PROPUESTA DE LINEAMIENTOS NORMATIVOS

De acuerdo a su Decreto de Creación, la Universidad Pedagógica Nacional es un órgano desconcentrado de la Secretaría de

Educación Pública. En su Artículo 27, señala que el ingreso del personal académico a la Universidad Pedagógica Nacional se sujetará a concurso de oposición practicado por una Comisión Académica Dictaminadora, integrada por cinco miembros designados por el Secretario de Educación Pública a propuesta del Rector, la que verificará la capacidad y preparación académica de los candidatos y, de ser considerados idóneos, establecerá la categoría y nivel que les corresponda. Para la selección de dicho personal no se establecerán limitaciones derivadas de la posición ideológica, ni política de los aspirantes.

En este punto, el primer planteamiento que hace esta propuesta es el siguiente:

En la conformación de la Comisión Académica Dictaminadora, se realizará considerando la paridad de género en sus integrantes, y en el equipo que participa a la aplicación y desarrollo de los concursos de oposición en la Universidad Pedagógica Nacional.

De igual manera, el Decreto de Creación de la Universidad Pedagógica Nacional en su Artículo 10 establece los requisitos para ser rector, al cual se deberá agregar el siguiente punto:

Se establezca a manera de impedimento, para ser rector(a)/director(a) en la Universidad Pedagógica Nacional, el contar con señalamientos previos comprobados por acoso sexual o violencias de género.

Así, en el documento normativo denominado “Acuerdo 31 que Reglamenta la organización y funcionamiento de la Comisión Académica Dictaminadora de la Universidad Pedagógica Nacional”, se plantea integrar los siguientes elementos de igualdad de género:

En los casos de plazas vacantes para su asignación: definitiva o interina, en igualdad de circunstancias considerar la paridad de género.

Para la contratación de personal académico, administrativo y de apoyo en la Universidad, ya sea en las modalidades: definitiva o interina, debe solicitarse a las y los aspirantes dos cartas de recomendación de empleos anteriores, donde se exprese como evidencia la conducta proba y recta, además de no existir antecedentes de acoso sexual, laboral o violencias de género en su persona.

En la realización de los concursos de oposición, incluir como parte de la entrevista a las y los sustentantes, el conocimiento de la normatividad de la Universidad Pedagógica Nacional principalmente en cuanto al contenido del Código de Ética, el Código de Conducta con el que se conducen Servidores públicos de la Secretaría de Educación a nivel Federal, Misión, Visión, Cero tolerancia al acoso sexual y practicar un diagnóstico sobre el proceder de la o el aspirante en situaciones de violencias de género o acoso sexual en la Institución.

La valoración que se realice a las y los docentes en su práctica docente y sus acciones en cuanto a perspectiva de género, inclusión y cultura de paz, entre otras acciones para promover el ambiente sano y paritario deberá tomarse en consideración al momento de evaluar su desempeño durante el concurso de oposición.

En este sentido, existe un estudio desarrollado dentro del Poder Judicial, publicado en la revista *Mujeres en la justicia*, donde la magistrada Marisol Castañeda Pérez, en su artículo “Hacia la paridad sustantiva: concursos exclusivos para mujeres”, expone:

En el caso particular del Poder Judicial de la Federación, entre otras medidas, se ha optado por la emisión de concursos exclusivos para la designación de juezas de distrito y magistradas de circuito, y recientemente paritarios como una ruta para lograr una paridad no solo numérica, sino también sustantiva (2022, p. 25).

Al respecto, nuestra propuesta es una variante en el sentido que realizar concursos exclusivos para mujeres implicaría un tiempo mayor que la duración de un semestre o un ciclo escolar para

contratación, en los casos de concursos de oposición interinos, por ello consideramos que esta situación se puede resolver atendiendo a que, en igualdad de circunstancias, se opte por otorgar el recurso al género con menor representatividad; o bien, se observe la igualdad de género en los resultados, lo que concede paridad de género en los centros de trabajo.

En el caso del *Reglamento Interior de Personal Académico de la Universidad Pedagógica Nacional*, se podrán considerar los siguientes elementos de igualdad de género y prevención de violencias:

Incluir la violencia de género como causal de rescisión del personal académico.

Otorgar igual licencia por maternidad y en casos de adopción al personal que labora en la institución.¹

Impulsar acciones afirmativas y/o compensatorias, así como medidas de inclusión en las relaciones laborales para reducir los indicadores que producen la brecha de género entre integrantes de las comunidades académicas, administrativas, de apoyo y universitaria en general de la UPN.

En los estímulos como becas al desempeño docente, permitir que las y los docentes que hayan tenido o adoptado un hijo o hija puedan tener derecho al mismo nivel de la beca del año anterior hasta por dos años.²

¹ Sujeto a suficiencia presupuestal. Para dar cumplimiento a este derecho deben considerarse tanto las Estrategias como las Acciones puntuales que en este tema se desarrollan en el PROIGUALDAD, 2022. cf. También el concepto de Presupuestos públicos con perspectiva de género, del Instituto Nacional de las Mujeres, 2021.

² En el acuerdo por el que se reforma el Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores de 2021 publicado en el DOF (20/04/2021), otorga esta prórroga, según lo que señala el Artículo 53, fracción III:

Las y los Integrantes del SNI que hayan tenido o adoptado una hija o hijo durante el periodo de vigencia de su distinción podrán solicitar dos años de extensión de la vigencia de esta. En el caso de que hayan tenido o adoptado una hija o hijo en el año de evaluación de su solicitud podrán solicitar la extensión para el periodo siguiente. El Consejo General podrá aprobar dicha extensión. El solicitante presentará la documentación oficial que acredite fehacientemente los hechos que motiven su solicitud.

Como puede apreciarse, este Reglamento considera el derecho al desarrollo integral familiar y desde su presupuesto genera este derecho con perspectiva de género y la atención a la primera infancia, al apoyar a las y los investigadores con dos años adicionales de extensión de vigencia en el SNI.

Realizar estudios e investigaciones de perfiles y percepciones en temas de violencia de género, la discriminación laboral y personal, en los contextos, social e individual.

Evitar espacios para la discrecionalidad permisiva (en casos de sanciones a personal docente) en la sanción y las actividades institucionales, sin solapamiento de que es “un buen maestro o una buena maestra”. Lo público se ciñe al estado de derecho institucional e implementarse con apego a la normatividad.

Garantizar los derechos laborales de la mujer, del hombre y de las demás expresiones de género, así como la flexibilidad horaria en el personal académico generando alternativas para cumplir laboralmente desde vías remotas y/o también con apoyos en guarderías, homogeneización de las jornadas laborales con las jornadas escolares de los hijos, transporte escolar, entre otros.

La gestión y la planeación institucional de la Universidad Pedagógica Nacional y de cada una de las Unidades que la conforman también podrán replantearse a la luz de principios de igualdad de género como los que a continuación se presentan:

En la organización de cada Unidad UPN, se definirán criterios respecto a: integración de equipos de trabajo, gestión y de investigación; así como la designación de las coordinadoras y los coordinadores considerando la paridad de género.

El plan de trabajo de la Rectora o Rector y de las y los Directores contendrá un apartado de Prevención de Violencias, Igualdad de Género Y Equidad de Género, que incluya al menos los siguientes ejes: diagnóstico, prevención, atención, difusión e investigación.

A la mitad del periodo de tiempo en el ejercicio administrativo, es decir, al 50% de éste, se rendirá un informe por la Rectora o Rector y/o por la directora o el director de la Unidad UPN, según sea el caso, sobre los avances en los temas de equidad e igualdad de género y prevención de las violencias en la institución.

En la elección y designación de Rectores y/o Directivos en las Unidades UPN y las UPN descentralizadas, se aplicará la paridad de género, ya que existen pocas docentes que han fungido como Directoras o Rectoras en la Institución.

Que la gestión directiva ejerza también la paridad de género en los cargos de apoyo a la organización institucional. Se recomienda transparentar

asignaciones de comisiones y cargos, además de garantizar la paridad de género en los aspectos de: distribución de cargos, comisiones académicas y apoyos institucionales.

En la elaboración de documentos institucionales: oficios, convocatorias, circulares, información en general, se aplicará el lenguaje inclusivo, no sexista.

Que las Unidades UPN definan en sus líneas de generación y aplicación el aspecto de la transversalización de la perspectiva de género en las funciones que realiza la institución desde sus programas educativos, así como en los proyectos colectivos, y promuevan el género como una línea básica de generación y aplicación de conocimiento, en todos los programas educativos que ofrecen las Unidades UPN en licenciatura, especializaciones y posgrado.

Reducir las condiciones de vulnerabilidad por igualdad de género y equidad de género a través de actividades de difusión para visibilizar: exclusión, omisiones, discriminaciones, machismos, acoso, violaciones a derechos, violencia y desigualdades.

Que en la planeación institucional y académica se incluyan aspectos formativos respecto al personal docente, administrativo, de apoyo y alumnado donde se contemplan los temas: género, teoría feminista, historia de las mujeres en los procesos de la humanidad, presencia de “techo de cristal” y “piso pegajoso”, desigualdad, identidad, discriminación, racismo, leyes y normas de perspectiva de género, bibliografía de género, patriarcado y roles de mujeres, hombres y demás expresiones de género en las instituciones educativas.

Generar marcos normativos que den un giro a las políticas institucionales donde se permita un desprendimiento de los conceptos de victimario y victimización, y que dé paso a una deconstrucción histórica en la generación de estrategias de planeación y capacitación desde la igualdad, la no violencia y la no discriminación.

Generar debates y talleres que formen en perspectiva de género y visibilización sobre el discurso de poder, desigualdades, derechos, discriminaciones, violencias y dominación.

Generar programas de evaluación con indicadores precisos, medibles y cuantificables, en apego a la legalidad y derechos humanos, así como guías de reclutamiento, formación, apoyo emocional y permanencia para las docentes,

los docentes y personal universitario. Además de promover procesos legítimos, acertados, consensuados, transparentes, autónomos y descentralizados.

El diseño de la política institucional para la Universidad Pedagógica Nacional ha considerado, también, la creación de un órgano nacional denominado Comité de Género de la Universidad Pedagógica Nacional, con funciones como las que a continuación se describen:

La constitución de un Comité de Género por estado o por regiones del país es necesaria para realizar estudios, diagnósticos, seguimiento de casos de acoso, violencias y clima institucional, así como visitas y ponderaciones aleatorias que den cuenta de este clima institucional en el tema de igualdad de género, violencias y prevención.

La realización de encuestas y consultas institucionales aleatorias. Es fundamental realizarlas una o dos veces al año, a solicitud expresa de la Institución o grupo de personal docente o administrativo o estudiantes con la intención de medir y evaluar la igualdad de género, la equidad de género y la prevención de violencias como parte de las actividades del Comité de Género.

Identificar mecanismos, procedimientos y metodologías que faciliten el análisis, interpretación y recomendaciones sobre: niveles de estrés institucional, violencias de género, machismo, sobrecarga de trabajo a personas de diferente género, exclusión, aislamiento social, liderazgo autoritario, estilo débil de llevar una gestión o *laissez-faire*, entre otros aspectos.

La emisión de recomendaciones para el buen funcionamiento de las Unidades UPN en los aspectos de prevención de violencias e igualdad de género.

La creación y promoción de campañas divulgativas, donde se aborden los temas de género, igualdad de género, equidad de género, prevención, violencias, acoso sexual, entre otras temáticas.

La identificación, el registro, el acompañamiento y la canalización de casos de violencia de género se dirigirán a instancias jurídicas con especialización en estos temas.

El Comité de Género acompaña y da seguimiento a sus actividades y evaluación en los casos de violencias registrados, así como también genera reportes e informes.

El Comité de Género revisará y mediará los mecanismos y herramientas que permitan una dinámica de conciliación y concientización (en los casos que sea procedente) entre quienes mantienen el esquema patriarcal tradicional y quienes desean nuevas formas de convivencia laboral, social e institucional. Como estas acciones de transición implican tiempo y pueden enfrentarse a oposiciones fuertes, debe priorizarse el diálogo, el entendimiento, la capacitación, la concientización en temas de género y la negociación para mejorar la estructura sistemática.

A partir de la agenda de la política pública institucional, el Comité de Género podrá intervenir, apoyar, acompañar y resolver conflictos de interés sin impunidad, intolerancia, discrecionalidad y con apego al marco legal y de derechos humanos.

Procurará el cuidado necesario de definir claramente atribuciones: identificar, reconocer, diagnosticar, investigar, amonestar, sancionar o canalizar aquellos casos que así lo ameriten a las instancias correspondientes. De igual modo, se cuidará que el Comité del Género se desarrolle al ejercer sus funciones con un sentido de transparencia y honestidad, favoreciendo el diálogo, la indagación, el acuerdo y la justicia en los casos que atienda en la Universidad Pedagógica Nacional.

El Comité de Género se integrará por estudiantes, personal académico, personal administrativo, con un órgano rector y será el espacio de atención donde se presenten inconformidades, quejas y denuncias.

Los integrantes del Comité deberán tener un perfil relacionado con investigación y trayectoria en investigación o participación en arbitraje o conocimientos jurídicos que respalde su participación.

Los integrantes del Comité deberán conocer, recibir y tener formación en leyes, normas y demás temas afines, relativos a la perspectiva de género.

Este Comité vigilará el estricto cumplimiento de las sanciones impuestas y dará seguimiento a la reparación de daños causados.

Se evitarán acciones por parte del Comité como la mediación entre partes para resolver conflictos, reasignación de cargos o adscripciones. Las sanciones se aplicarán con estricto apego a derecho.

El Comité de Género también coordinará y participará en la puesta en marcha de actividades artísticas, recreativas y difusión de una cultura de la

igualdad de género, de la equidad de género y la prevención de violencias promoviendo entre otras acciones:

La realización de actividades artísticas en las áreas de música, teatro, artes visuales y danza en fomento, promoción, conocimiento y vivencia de la equidad de género y la igualdad de género.

El tratamiento de temas sobre género, violencias y prevención, podrá ser integrado en las diferentes asignaturas, así como en las de educación física y artística de manera transversal, para abordar las problemáticas que actualmente aquejan a la sociedad.

Promover la inclusión en las actividades artísticas y de educación física sobre roles, estereotipos de género, del papel de las mujeres, de las nuevas masculinidades, entre otros.

La formación en el arte, la cultura física, el cuidado a la persona, servirán de apoyo en la formación integral del estudiantado. Por lo tanto, las artes, la cultura y el deporte deben estar sustentados de manera significativa en los planes y programas de estudio de la UPN, al igual que en las actividades extracurriculares, tanto para estudiantes como para personal docente, de apoyo y universitario, haciéndose necesario incentivar a la comunidad universitaria en estas áreas de la formación integral con perspectiva de género.

La estructura orgánica del Comité, sus atribuciones y procedimientos podrán diseñarse en función de la plantilla de personal de cada Unidad UPN, considerando las pautas generales para la concreción de un área especializada de apoyo para el desarrollo de la política institucional de género en la Universidad Pedagógica Nacional.

CAPÍTULO 6

INFORME DE PROTOCOLOS, COMITÉS DE ÉTICA Y NORMAS EN ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS POR REGIONES DE MÉXICO

El presente informe fue realizado mediante un análisis documental comparativo en materia de igualdad de género y prevención de violencias llevado a cabo en portales de universidades públicas estatales de México. Dicho estudio representa un acercamiento al contexto y acciones de prevención de violencias en el país y recupera información relativa a Protocolos, Comités de Ética y Solución de conflictos de interés y Normas en atención a las violencias de género en las universidades públicas en las diferentes regiones de México.

El propósito central fue conocer las políticas aplicadas y las dinámicas de atención que se brindan en universidades públicas, partiendo de la división regional que diseñó la ANUIES, mediante seis Consejos Regionales, los cuales se dividen en las regiones Noroeste: marcado con color rojo en el mapa 1, e integrado por los estados de Baja California, Baja California Sur, Sonora y Chihuahua. Prosigue la región Noreste, en naranja; integrada por Coahuila, Nuevo León, Tamaulipas, Sinaloa, Nayarit, Durango,

Zacatecas y San Luis Potosí. La parte Centro Occidente se resalta en color amarillo y comprende los estados de Nayarit, Aguascalientes, Jalisco, Colima, Michoacán y Guanajuato. Punto y aparte es la Metropolitana, en azul turquesa e incluye las 16 alcaldías de Ciudad de México, además de algunos municipios conurbados del Estado de México. La región Centro Oriente, distinguida con azul oscuro, está integrada por Querétaro, Hidalgo, Estado de México, Morelos, Puebla, Tlaxcala y Guerrero. Por último, la zona Sur-Sureste, marcada con verde, la integran las entidades de Oaxaca, Chiapas, Veracruz, Tabasco, Campeche, Yucatán y Quintana Roo (ANUIES, 2021).



Mapa 1. Consejos Regionales. Fuente: Modificación propia a partir de <https://crs.anui.es.mx/>

Cabe señalar que los resultados del informe se presentan en la misma referencia regional. Asimismo, mencionar que esta información es producto de una consulta realizada a los portales institucionales

de las IES¹ hasta los primeros meses de 2022, por lo que pueda existir información actualizada con posterioridad. También se pudo observar que existen instancias de atención a violencia de género o de protección a derechos humanos universitarios, pero en la mayoría de los casos no son instancias exclusivas de la atención y garantía a la igualdad de género y de oportunidades laborales (en muy pocos casos se abarca este tema de forma explícita o exclusiva); también es importante comentar que pueden existir de instancias y/o redes de estudio en relación a este tipo de asuntos, pero no se encuentran vinculadas al portal institucional, lo que en gran medida dificulta el acceso a la información, denuncia y atención de estos asuntos para la comunidad universitaria.

La siguiente tabla muestra una síntesis de las IES del país que cuentan con mayor avance en materia de igualdad de género y prevención de violencias, para lo cual se realizó el análisis de la información que al respecto publica en su portal institucional cada una de las instituciones educativas que se reportan, considerando la presencia de cuatro indicadores: protocolos y/o reglamentos de actuación, cursos y capacitaciones, instancias de igualdad de género y redes de estudio.

¹ Las IES fueron seleccionadas por tener un carácter autónomo que facilita el avance y las reformas normativas en forma interna; es decir, al interior de la propia institución vs. las instituciones educativas desconcentradas, cuyas reformas y alineación normativa implican la autorización de la SEP y otras secretarías.

Región / IES	Protocolos, Reglamentos de actuación	Cursos y capacitaciones	Instancias de igualdad de género	Redes de estudio
Región Noroeste				
Instituto Tecnológico de Sonora	X			
Universidad Autónoma de Baja California	X	X	X	X
Universidad Autónoma de Baja California Sur	X	X	X	X
Universidad Autónoma de Chihuahua	X		X	
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez	X		X	
Universidad Autónoma de Sinaloa	X	X	X	
Universidad Autónoma de Sonora	X		X	
Universidad Pedagógica Nacional	X		X	
Universidad Politécnica de Baja California	X			
Región Noreste				
Universidad Autónoma de Coahuila	X		X	
Tecnológico de Monterrey	X	X	X	
Universidad Autónoma de Nuevo León	X	X	X	X
Universidad Autónoma de San Luis Potosí	X		X	
Universidad Autónoma de Tamaulipas	X			
Universidad Juárez del Estado de Durango	X	X	X	X
Universidad Autónoma de Zacatecas	X			

Región / IES	Protocolos, Reglamentos de actuación	Cursos y capacitaciones	Instancias de igualdad de género	Redes de estudio
Región Centro-Occidente				
Universidad Autónoma de Aguascalientes	X		X	
Universidad Autónoma de Nayarit	X		X	
Universidad de Colima	X			
Universidad de Guadalajara	X	X	X	X
Universidad de Guanajuato	X	X	X	X
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	X	X	X	X
Región Metropolitana				
Centro de Investigación en Antropología Social (CIESAS)	X	X		X
Centro de Investigación y Docencia Económicas (CIDE)	X			
Colegio de México (Colmex)	X			X
Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora	X			X
Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH)	X			
Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBAL)	X		X	
Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM)	X		X	
Instituto Politécnico Nacional (IPN)	X		X	
Instituto Tecnológico de Iztapalapa	X			
Instituto Tecnológico de Tlalnepantla (ITTILA)	X		X	

Región / IES	Protocolos, Reglamentos de actuación	Cursos y capacitaciones	Instancias de igualdad de género	Redes de estudio
Tecnológico de Estudios Superiores de Huixquilucan (TESH)	X			
Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)	X	X	X	X
Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)	X	X	X	X
Universidad Pedagógica Nacional (UPN)	X	X	X	X
Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl (UTN)	X		X	
Región Centro-Sur				
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)	X	X	X	
Universidad Autónoma de Chapingo	X	X	X	
Universidad Autónoma de Querétaro	X		X	
Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx)	X			X
Universidad Autónoma del Estado de Guerrero (UAGro)	X			
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	X	X	X	X
Universidad Autónoma del Estado de México	X		X	X
Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM)	X			X
Universidad Mexiquense del Bicentenario (UMB)	X		X	
Universidad Politécnica de Puebla	X		X	

Región / IES	Protocolos, Reglamentos de actuación	Cursos y capacitaciones	Instancias de igualdad de género	Redes de estudio
Universidad Politécnica de Tlaxcala (UPT)	X			
Universidad Tecnológica de Tlaxcala	X		X	
Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP)	X			
Universidad Tecnológica de Puebla	X			
Universidad Tecnológica de Tecamachalco	X			
Región Sur-Sureste				
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	X			X
Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH)	X		X	
Universidad Autónoma de Yucatán	X		X	
Universidad del Sureste	X			
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	X			
Universidad Veracruzana	X	X	X	X

En el informe detallado que a continuación se presenta también se puede observar que existen todavía muchas IES públicas entre las cuales, algunas dependen de la administración pública como lo es la Universidad Pedagógica Nacional en sus 70 Unidades² distribuidas

² Para obtener esta información de las Unidades de la Universidad Pedagógica Nacional se acudió al portal institucional: www.upn.mx, donde se pudo apreciar que no todas las Unidades UPN cuentan o tienen publicada su página institucional, situación que impidió realizar la consulta completa a todas las Unidades del país. Sin embargo, el porcentaje revisado supera más de la mitad, lo que permitió constatar que solamente las Unidades UPN de la Ciudad de México cuentan con herramientas, protocolos e instancias para promover la igualdad de género en la institución.

en la geografía mexicana y que no cuentan con protocolos ni instancias de atención a igualdad de género y/o derechos humanos, lo cual obstaculiza el acceso a una vida libre de violencias para la comunidad universitaria de las Unidades UPN del interior del país, dado que el alcance de los documentos e instancias que existen para estos asuntos generados por UPN Ajusco únicamente tienen aplicación para las Unidades UPN de la Ciudad de México, al mes de marzo de 2022 en que culminó el estudio.

REGIÓN NOROESTE

La región Noroeste de México está conformada por los estados de Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Sinaloa y Sonora. Es la tercera región más poblada del país, al contar con más de 17 millones de habitantes. Las universidades de la región están representadas por la rectoría de la Universidad Autónoma de Chihuahua (ANUIES, 2022).

Chihuahua

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CIUDAD JUÁREZ

Existe un Protocolo de Prevención y Atención a Casos de Violencia de Género, el cual contiene tres secciones:

En la primera, se abordan conceptos como violencia, agresor, víctima, sexo, género.

En la segunda, se desarrollan los principios para la atención de los casos de agresión de género o violencia de género y son inmediatez, concertación y rapidez, destacando la confidencialidad; además de medidas de prevención, orientación y detección. De igual manera, se vincula en esta sección el protocolo con el reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la UACH.

Asimismo, se cuenta con medidas de protección. Cabe destacar que la investigación de la violencia de género es realizada por la Defensoría de los Derechos Universitarios, misma que emite

un dictamen que contiene un resumen cronológico, desde la denuncia hasta la presentación del dictamen. Incluso se emite un razonamiento lógico, conceptual y jurídico, puntos resolutive y la firma del titular de la defensoría. Las sanciones que emiten van desde amonestaciones verbales y escritas hasta destituciones o expulsiones definitivas de estudiantes o maestros, dependiendo de funciones o derechos universitarios.

En la tercera sección se mencionan las autoridades, instancias y actores, así como las funciones y la coordinación con el rector y la abogada general. También existen dos anexos: los formatos del proceso de investigación, seguimiento, recomendación, resolución y evaluación; y el glosario del protocolo.

Sinaloa

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SINALOA

Cuenta con un Centro de Políticas de Género UAS: <http://genero.uas.edu.mx>; y un reglamento para la prevención, atención y sanción del hostigamiento, acoso sexual en la UAS, el cual consta de 44 páginas (2019). Su contenido aborda: disposiciones generales, ámbito de aplicación de la política institucional, de la Comisión para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso sexual; de las sub-comisivas de la comisión para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, de las quejas o denuncias, de las medidas preventivas, del procesamiento, de las sanciones y de las sanciones por faltas a la reserva o confidencialidad y transitorios.

Sonora

UNIVERSIDAD DE SONORA

Existe un protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género de la Universidad de Sonora. En el documento se presenta el objetivo, un marco de referencia conceptual y la conceptualización de términos, además de las modalidades de violencia de género, las medidas de prevención (acciones de difusión, sensibilización y visibilización), un marco normativo de la

institución; considerando, además, el marco normativo nacional e internacional.

Posteriormente, se presentan los principios que rigen la atención en casos de violencia de género o sexual (accesibilidad, confidencialidad, gratuidad), la aplicación del protocolo desde las instancias universitarias involucradas (Comisión de Derechos Universitarios y el Bufete Jurídico Gratuito), y las autoridades que dictan y aplican las sanciones (que van desde la exigencia de una disculpa pública hasta la expulsión definitiva de la universidad).

De igual modo, aparecen medidas urgentes de protección, lineamientos generales del protocolo, los aspectos necesarios para la presentación de la queja o denuncia, la solicitud del servicio y acompañamiento, orientación, para finalmente sistematizar la información.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA

A través de una infografía distribuida vía correo electrónico, la institución explica los pasos del procedimiento, el cual inicia con la presentación de la denuncia en el sitio <http://www.itson.mx/eres>, donde se encuentra el formulario que la o el denunciante deben llenar con los pormenores del hecho.

El proceso de denuncia culmina con el envío de la notificación, vía correo electrónico, del número de folio con el que se le dará seguimiento al caso. Una vez puesta la denuncia, de manera interna, la institución inicia un proceso administrativo de investigación que consta de cuatro etapas: petición de la parte interesada, citatorio, comparecencia y resolución.

Para mayor información del estado en el que se encuentra la investigación, el o la denunciante pueden escribir al correo atencioneres@itson.edu.mx, indicando el número de folio. El proceso de denuncia puede ser también utilizado por externos, pero vinculados a la institución, como son los proveedores. El protocolo de denuncia para este tipo de casos, aún se encuentra en revisión en la Comisión de Normatividad del ITSON.

Baja California Sur

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA SUR

Se tiene un programa: Perspectiva de género “Caminando Juntos” en el Centro de Radio y Televisión de la UABJS, además de un protocolo de atención en la coordinación para la igualdad de género. Las instancias que participan en el protocolo son: la Defensoría de los Derechos Universitarios, los y las titulares de la Oficina del Abogado General, Dirección de Docencia e Investigación Educativa, los y las enlaces designados en cada departamento académico, dependencias universitarias, entre otros. Se debe acudir inicialmente a la Defensoría de los Derechos Universitarios para recibir las medidas de protección, se formalizará la presentación de la queja y se seguirá un procedimiento para su atención.

Para más información, consultar: <http://uabcs.mx/genero/protocolo#dirigimos>

Baja California

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE BAJA CALIFORNIA

Se tiene un protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UPBC. Se presentan los principios que rigen la atención de casos de violencia de género (confidencialidad, debida diligencia, transparencia, y accesibilidad). Asimismo, se describen los actos considerados violencia de género. Por otra parte, la ubicación y el tiempo del suceso necesarios para activar el protocolo, las instancias competentes en la atención de casos de violencia de género. Finalmente, se detalla el procedimiento de atención de casos de violencia de género, desde el primer contacto hasta la presentación de la queja, la primera valoración y determinación del procedimiento aplicable (alternativo y formal) y la evaluación de los mecanismos de atención. Para mayor información, consultar: <http://www.upbc.edu.mx/Universidad/Normatividad/Normas/>

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE BAJA CALIFORNIA

Cuenta con un Protocolo de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia de Género, a partir del acuerdo por el cual se estableció en la Gaceta Universitaria del 17 de noviembre de 2020.

En el documento, se hace una presentación del protocolo, se mencionan antecedentes, programas o comités para prevenir la violencia de género en universidades extranjeras, un marco contextual de la violencia de género en las universidades de México, los programas o comités para prevenir la violencia de género en México (destacan la Comisión Nacional Coordinadora de Acciones para la Elaboración de Sanciones de la Violencia de Género (CONSAVIG) en la UABC ubicados en Ensenada, Mexicali y Tijuana).

Posteriormente, se definen algunos términos como acoso sexual y violencia. Se presentan disposiciones de confidencialidad, perspectiva de género y no revictimización. Se enuncia la integración, atribución, ausencias de los miembros del comité de prevención y atención a la violencia de género; se destaca la protección de la víctima, además de la prevención de la violencia de género, discriminación de género, orientación sexual, acoso, hostigamiento y abuso sexual. También se describen las medidas de protección y los derechos de las partes, las actuaciones procedimentales, la naturaleza y el tipo de recomendaciones para ejercer el procedimiento sancionador o de justicia restaurativa.

Finalmente, se mencionan las disposiciones generales de la cero tolerancia y la evaluación y mejora continua del protocolo.

Para detalles y pormenores, se adjunta el siguiente enlace:

<https://ciencias.ens.uabc.mx/2020/11/17/acuerdo-por-el-que-se-establece-el-protocolo-de-atencion-y-seguimiento-a-casos-de-violencia-de-genero-de-la-universidad-autonoma-de-baja-california/>

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL 021 MEXICALI,

022 TIJUANA Y 031 LA PAZ

Sus portales institucionales no reportan información sobre protocolos, cursos o capacitaciones, instancias de igualdad de género o redes de estudio e investigación.

REGIÓN NORESTE

La región Noreste de México está conformada por los estados de Coahuila, Durango, Nuevo León, San Luis Potosí, Tamaulipas y Zacatecas. Es una región con más de 12 millones de habitantes y gran fuerza económico-productiva. Las universidades de la región están representadas por la rectoría del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ANUIES, 2022); por tal razón, en este apartado se incluye tal institución de carácter privado, a diferencia del análisis de las otras regiones, que solo consideró a universidades e institutos de educación superior públicos.

Coahuila

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE COAHUILA

El Estatuto Universitario de la UAdeC contiene los siguientes textos:

Se aspira, con ello, a consolidar una Universidad que, por medio de la generación de conocimiento, aporte al desarrollo económico, pero también al bienestar social; a responder de mejor forma a las nuevas necesidades formativas de la población, incorporando modelos de innovación como la formación dual, el uso de la tecnología y la educación para la vida; a ser una institución que trabaje por los Derechos Humanos, la transversalidad de género, la igualdad, la inclusión, la calidad y la sustentabilidad (p. 11).

Sobre los conceptos de igualdad de género e igualdad, el estatuto universitario señala:

IX. Igualdad de género: como el establecimiento de reglas y la adopción de actitudes que permitan las mismas oportunidades para todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria, incluyendo el acceso a los cargos de decisión y representación en la Universidad.

X. Igualdad: como el reconocimiento de que los universitarios cuentan con derechos y que en ningún momento podrán sufrir discriminación debido a su nacionalidad, género, raza, sexo, orientación sexual, ingresos, religión, posición política, edad, estado de salud, estado civil, condición social, estatus laboral o en razón de cualquier otra condición de la persona o elemento de su identidad (p. 29).

El Artículo 43 (apartado X) menciona que la universidad deberá de contar con un Comité para prevenir la violencia de género; el Artículo 85.- Para el desarrollo de las funciones ejecutivas de la Universidad, indica que la Rectoría contará con las siguientes dependencias a su cargo:

XXII. Coordinación de Igualdad de Género; y XXIII. Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios.

En el Título X. Derechos Humanos, Igualdad de Género y Responsabilidad Social Universitaria, página 94, se menciona el siguiente artículo:

Artículo 111.- La Universidad garantizará la igualdad de género y de oportunidades entre todas las personas que integran la comunidad universitaria, poniendo en marcha acciones de inclusión y sensibilización, así como medidas para atender los actos de violencia de género que se presenten en la comunidad universitaria, por lo que se deberá contar con un protocolo de actuación para prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia de género, el cual será expedido por la Comisión de Reglamentos.

La Comisión General de Honor y Justicia por Unidad, integrará un Comité para prevenir la Violencia de Género, qué tendrá a su cargo el Estatuto

Universitario 95 de conocer, valorar y resolver las denuncias por violencia de género que se presenten al interior de la Universidad (UadeC, 2019).

Durango

UNIVERSIDAD JUÁREZ DEL ESTADO DE DURANGO

La Universidad Juárez del Estado de Durango es una institución pública que cuenta con un programa institucional de igualdad de género en su página de internet en la pestaña “Sobre la UJED” (UJED, 2022). Dicho programa institucional tiene vigencia de desarrollo de 2018 a 2024. Incluye un documento que muestra en su índice un marco normativo para Legislación Universitaria y Plan de Desarrollo Institucional (UJED, 2018).

El Artículo 4o., de la ley orgánica de la UJED señala:

La Universidad, de conformidad a lo señalado en el Artículo 2o., de esta Ley, estará íntegramente al servicio de la sociedad, con un elevado sentido ético y humanista. En todas sus normas y actuaciones vigilará que no se produzca ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier circunstancia social o personal.

Queda prohibido en el ámbito de la Universidad intervenir en asuntos de orden religioso, así como el proselitismo político partidario o de ideas contrarias al sistema democrático de libertades implícito, en el ejercicio de su autonomía [...] (Congreso de Durango, 2017, p. 2).

También dentro de la página principal de la universidad, en el apartado de enlaces universitarios, se muestra el apartado que dice: “Observatorio de Violencia Social y de Género”. Este proyecto cuenta con la colaboración de diversas dependencias del gobierno estatal y federal. En esta página se describe de qué se trata dicho observatorio:

El Observatorio de Violencia Social y de Género (OVSyG), es un proyecto llevado a cabo de manera conjunta por la Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol), el Instituto Nacional de Desarrollo Social (Indesol) y la Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED).

El OVSyG:

- Genera información substancial para el análisis de la violencia social y de género en el municipio de Durango.
- Examina desde una perspectiva de género la situación de hombres y mujeres en situación de violencia.
- Produce conocimientos valiosos para la determinación de políticas públicas.
- Es autónomo. (Secretaría de Desarrollo Social, Instituto Nacional de Desarrollo Social y Universidad Juárez del Estado de Durango, s. f.)

Nuevo León

TECNOLÓGICO DE MONTERREY

El Tecnológico de Monterrey es una institución de carácter privado y su labor académica es apoyada por asociaciones civiles.³ En los estatutos institucionales se integra el concepto de dignidad, definido como una cualidad intrínseca al ser humano, que demanda su reconocimiento en toda circunstancia e implica:

- Merecimiento de buen trato.
- Apropiación de posibilidades.
- Libertad.
- Forma contextual.
- Igualdad al ser dialógico.
- Autodeterminación.
- Otorgar un trato de respeto y reconocimiento.
- Apertura al razonamiento.
- Autonomía y consentimiento (Tecnológico de Monterrey, 2022).

³ La Rectoría del Tecnológico de Monterrey actualmente preside la Región Noreste de ANUIES. Asimismo, su reglamento y estructura, no solo jurídica sino virtual, su infraestructura en cuanto a políticas institucionales para la construcción de la igualdad de género, con notorios avances en relación con otras IES del país. Es por estos motivos que se hace una excepción con dicha institución de carácter privado y se incluye en este estudio.

Estos elementos conforman el modelo institucional del Tecnológico de Monterrey y se consolidan institucionalmente en el Centro de Reconocimiento de la Dignidad Humana, que funge como figura de *ombudsperson* para atender las situaciones en donde la dignidad humana haya sido vulnerada –como sucede en los casos de violencia de género–, con estricto apego a los valores, los principios y los protocolos que rigen a la Institución, y que son atendidos en su página del Centro de Reconocimiento a la Dignidad, disponible en el sitio: <https://tec.mx/es/dignidad-humana>. Dicha página web tiene una gran cantidad de documentos disponibles, incluyendo el protocolo de actuación para la prevención y atención de violencia de género; reglamento publicado en 2017 y que busca lograr una cultura permanente de respeto y libre de violencia de género que asegure un proceso transparente y colegiado que vele por la integridad de la comunidad universitaria del Tecnológico. Este protocolo está disponible en: <https://tec.mx/sites/default/files/2020-11/Protocolo-Violencia-Genero-09112020.pdf>

Es importante recalcar la contundencia del modelo del Tecnológico de Monterrey, que en todos sus campus de la República Mexicana coordina las acciones y estrategias para la igualdad de género y tiene cero tolerancia a las conductas consideradas inapropiadas, aquellas que atenten contra la dignidad humana por lo que, al presentar evidencia contundente de una conducta que vulnere esta dignidad, la Institución actúa con firmeza, mediante el proceso instaurado para tales efectos en un marco de respeto a las partes involucradas (Tecnológico de Monterrey, 2022).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN

La Universidad tiene una gran cantidad de documentos disponibles en su página, como la Ley Orgánica de 1971, que no menciona nada sobre cuestiones de paridad de género, mujeres, etc; y el Reglamento del Personal Académico, aprobado el 16 de diciembre de 1996 y que habla sobre los concursos de oposición, pero no menciona nada sobre la paridad de género.

No obstante, el Capítulo I aborda las faltas a la responsabilidad universitaria, mencionando en la fracción XVIII, “realizar actos de acoso u hostigamiento sexual conforme a los términos establecidos en el Protocolo de Atención para casos de Acoso u Hostigamiento Sexual (Fracción agregada el 13 de marzo de 2019) (UANL, 2000).

El Capítulo I del Protocolo de atención para casos de acoso u hostigamiento sexual, menciona en las disposiciones generales:

- VIII. Diligencia debida en materia de Derechos Humanos: Ayudar a prevenir y a reparar los abusos cometidos contra los derechos humanos de las personas y promover el respeto a la libertad individual y a los derechos de identidad de género, expresión de género y orientación sexual libremente expresados por cualquier persona que pertenezca a la comunidad universitaria.
- ix. Accesibilidad: El Protocolo contará con mecanismos de fácil alcance para todas las personas y estas deberán participar en igualdad de condiciones.

El documento define el acoso sexual como toda forma de violencia sexual en la que, si bien no existe la subordinación, concurra un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima de naturaleza sexual, independientemente de que se realice en uno o varios eventos, ello de conformidad a las normas aplicables.

La atención a las violencias corresponde a la Comisión para la Investigación en Igualdad de Género del Consejo Universitario (CIIGEN), a la Unidad para la Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Nuevo León (UNIIGÉNERO), o una persona que esta entidad designe, quien interviene en el conflicto para que las partes, en libre ejercicio de su voluntad, construyan y propongan opciones con el fin de solucionar el problema.

Las medidas precautorias para su marco jurídico son los actos de carácter temporal que puede recomendar la UNIIGÉNERO y/o la CIIGEN para la adecuada protección de las partes y demás personas involucradas en las quejas por acoso u hostigamiento sexual,

tendientes a garantizar sus derechos y estabilidad en el área de trabajo o estudio durante el tiempo que dura la indagación.

La UNIIGÉNERO es un órgano de atención a la comunidad universitaria que depende del Instituto de Investigaciones Sociales y tiene como finalidad establecer políticas, estrategias y acciones para incorporar la perspectiva de género en las actividades cotidianas de las y los universitarios. Sus objetivos son los siguientes:

- a) Promover la incorporación de la perspectiva de género en la estructura institucional, legislación universitaria y procedimientos académico-administrativos que de ella se deriven.
- b) Promover la implementación de acciones de sensibilización en temas relacionados con la igualdad de género, la equidad de género y los derechos de las mujeres dirigidas a estudiantes, profesorado y personal administrativo universitario.

La UNIIGÉNERO da seguimiento a las medidas de protección tomadas por la Dirección de la Dependencia o Unidad Académica involucrada, hasta la resolución del caso; además brindará orientación, acompañamiento y consejería (de ser necesario) a la persona afectada, desde la etapa de primer contacto hasta la resolución del caso, por lo que puede decirse que la UANL, tiene un modelo de política completo en materia de la prevención y atención en los casos de acoso u hostigamiento sexual (UANL, 2019).

San Luis Potosí

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ

Esta institución cuenta con diversos documentos que se pueden descargar a través de su página, como son:

- Estatuto Orgánico.
- Informe de trabajo y acciones emprendidas en atención a las conductas de violencia, hostigamiento y acoso sexual contra las mujeres al interior de la institución.

- Protocolo universitario para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y el acoso sexual y la violencia de género.
- Reglamento del Personal Académico de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Reglamento de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Reglamento del Programa de Estímulos al Desempeño del Personal Docente de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Reglamento de Exámenes de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Reglamento de Becas de la Benemérita Universidad Autónoma de San Luis Potosí.
- Reglamento de Pensiones, Vejez o Incapacidad para los trabajadores de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP, 2021).

El Estatuto Orgánico de la UASLP dice lo siguiente:

[...] en el nuevo ordenamiento se busca [regular] una educación media y superior impartida bajo parámetros de, universalidad, equidad, inclusión, accesibilidad y de excelencia, basada en el respeto irrestricto de la dignidad con un enfoque de derechos fundamentales con igualdad de género sustantiva y con el objeto de lograr el pleno desarrollo de todas las facultades del ser humano, considerando a la paridad de género como una participación equilibrada de hombres y mujeres en la integración de los órganos de gobierno de la Universidad, sus autoridades y en la toma de decisiones.

Artículo 37. La Junta Suprema se integra por cinco personas designadas por el Consejo Directivo, respetando el principio de paridad de género, quienes deben cumplir los requisitos que señala el Estatuto para ocupar la Rectoría, serán relevados uno cada dos años en el mes de marzo de los años de terminación impar, en el orden en que se sustituya al más antiguo. La designación que

se hiciera para cubrir una vacante será para concluir el período del integrante sustituido (UASLP, 2020).

El reglamento del personal académico data de 1984. No menciona nada sobre género o mujeres (UASLP, 1984). Sin embargo, existe un protocolo universitario para la prevención, atención, sanción y erradicación del hostigamiento y el acoso sexual y la violencia de género.

En septiembre de 2015, la Universidad generó su Código de Ética Institucional, el cual se ha difundido en las distintas entidades académicas y dependencias administrativas con la intención de fortalecer los valores que promueve entre la comunidad universitaria, el cual puede consultarse en este enlace: <http://www.uaslp.mx/universidad/código-de-ética>.

Tanto hombres como mujeres pueden sufrir hostigamiento sexual; sin embargo, este programa institucional estratégico atiende la violencia contra las mujeres de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP, 2020).

Tamaulipas

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TAMAULIPAS

El Estatuto Orgánico de la universidad tamaulipeca regula y desarrolla la organización académica y administrativa y la estructura de gobierno. En el Código de Ética y Conducta se recuperan dos artículos:

Artículo 12. Equidad de género. Es deber de la comunidad universitaria estimular la práctica de actitudes que promuevan la equidad de género, entendida como la igualdad en el acceso a las oportunidades laborales, académicas, sociales y económicas entre sus integrantes, a través de acciones afirmativas, respetando las diferencias.

Artículo 13. Inclusión. Respetar el derecho de las personas sin perjuicio de características o dificultades para recibir la misma educación de calidad en igualdad de oportunidades y posibilidad de acceso al desarrollo profesional sin

más limitante que la progresividad de los derechos que promueva la Universidad a través de programas y acciones (UAT, 2019).

Zacatecas

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS

Cuenta con un Código de Ética y Conducta de los Profesores, Trabajadores y Estudiantes Universitarios, así como una Ley Orgánica.

En la Ley Orgánica no se menciona nada sobre la paridad de género que rijan a los trabajadores de la universidad; sin embargo, el Artículo 9o., dice lo siguiente: “VIII. Establecer los mecanismos y formas de ingreso, permanencia y promoción del personal académico, estudiantes y trabajadores de la Universidad” (UAZ, 2000).

En el Código de Ética y Conducta de los Profesores, Trabajadores y Estudiantes Universitarios, apartado VIII. Relaciones entre académicos, trabajadores y estudiantes, en donde dice Compromiso, se menciona lo siguiente:

Me conduciré con dignidad y respeto hacia mí mismo y hacia todos mis compañeros de trabajo, promoviendo el trato amable y cordial con independencia de género, capacidades especiales, edad, religión, lugar de nacimiento o nivel jerárquico. Los cargos en la Universidad no son un privilegio sino una responsabilidad, por lo que el trato entre profesores, trabajadores y estudiantes debe basarse en la colaboración profesional y el respeto mutuo y no en razón de una diferenciación jerárquica (UAZ, 2002).

También se menciona en el apartado X. Relación con la sociedad, que se debe: “Asistir con equidad a los ciudadanos, sin distinción de género, edad, raza, credo, religión, preferencia política, condición socioeconómica o nivel educativo” (UAZ, 2002).

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL 052 TORREÓN,
242 CIUDAD VALLES SLP, 191 MONTERREY, 192 GUADALUPE,
321 ZACATECAS

Únicamente la Unidad 191 Monterrey muestra una liga de Medalla al Mérito de la Mujer Docente, pero la liga solo remite a una página que muestra fotografías sin descripción alguna. En las demás Unidades UPN los portales institucionales no reportan información sobre protocolos, cursos o capacitaciones, instancias de igualdad de género o redes de estudio e investigación.

REGIÓN CENTRO OCCIDENTE

La región Centro Occidente de México está conformada por los estados de Aguascalientes, Colima, Guanajuato, Jalisco, Michoacán y Nayarit. Es una región con más de quince millones de habitantes y con una gran fuerza económico-productiva. Las universidades de la región están representadas por la rectoría de la Universidad Autónoma de Aguascalientes (ANUIES, 2022).

Aguascalientes

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE AGUASCALIENTES

Cuenta con un Comité Institucional para la Equidad de Género de la Defensoría de Derechos Universitarios desde donde se ha venido trabajando en acciones de difusión de prevención de violencias y se cuenta con un protocolo correspondiente: Protocolo de actuación ante situaciones de acoso, discriminación y violencia.

Colima

UNIVERSIDAD DE COLIMA

Cuenta con el Protocolo para la Atención Integral de la Violencia de Género en la Universidad de Colima.

Guanajuato

UNIVERSIDAD DE GUANAJUATO

Cuenta con un espacio virtual, en el que se encuentra su programa de género y un comité de género. Ha publicado un Acuerdo de género y seguridad.

Jalisco

UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA

Cuenta con una Defensoría de Derechos Humanos Universitarios y con un Protocolo Universitario del Proceso de Atención para los Casos de Violencia a los Derechos Universitarios, incluida la violencia, el acoso y el hostigamiento.

Ha realizado diversas acciones desde 2016 entre las que destacan diagnósticos, estrategias de difusión e instancias de sanción a actos de violencia.

Michoacán

UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO

Cuenta con un área de Defensoría de Derechos Humanos Universitarios. Existen esfuerzos individuales como los de la doctora María Eugenia Olvera, quien mantiene un programa para prevención de violencias en la Facultad de Contaduría y otro proyecto con apoyo de Inmujeres y Conacyt para prevención de violencias.

El 4 de mayo de 2021, la UNAM y otras universidades autónomas, entre ellas la UMSNH, firmaron un convenio para sentar las bases para la prevención y la erradicación de la violencia en las universidades, y el establecimiento de políticas para prevenir la discriminación, lo que implicará revisar y actualizar sus disposiciones normativas en temas de prevención de violencias y perspectiva de género.

Nayarit

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT

Cuenta con un Observatorio de Género. Existen avances normativos dado que consideró en el Estatuto Universitario que el acoso y la violencia de género se considera falta grave y se sanciona.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL, 161 MORELIA, 162 ZAMORA, 163 URUAPAN DE MICHOACÁN, 011 AGUASCALIENTES, 061 COLIMA, 111 GUANAJUATO, 112 CELAYA, 113 LEÓN, 141 GUADALAJARA, 143 AUTLÁN, 144 CIUDAD GUZMÁN Y 181 TEPIC

En la UPN 161 Morelia han existido charlas de difusión de prevención de violencias, pero no un marco normativo regional.

En la UPN 162 de Zamora existe un Comité de Ética.

En UPN 163 Uruapan se ha tratado el tema muy incipientemente en el ciclo escolar 2020-21.

En la Unidad 061 Colima se publica un Manual de comunicación no sexista del Gobierno de la República de 2015.

En la Unidad 112 Celaya se oferta un Diplomado en Derechos Humanos de las Niñas y Niños y Educación para la Paz.

La Unidad 113 León publica un Código de Conducta de los Servidores Públicos de la Universidad Pedagógica Nacional de 2015.

La Unidad 141 Guadalajara ofrece una Especialización en Estudios de Género.

En las demás Unidades UPN los portales institucionales no reportan información sobre protocolos, cursos o capacitaciones, instancias de igualdad de género o redes de estudio e investigación.

REGIÓN METROPOLITANA

La región metropolitana de México está conformada por las alcaldías de la Ciudad de México y municipios conurbados del Estado de México: Ecatepec de Morelos, Chimalhuacán, Huixquilucan de Degollado, Ciudad Nezahualcóyotl y Tlalnepantla de Baz. Es una

región hiperpoblada con poco más de 20 millones de habitantes. Las universidades de la región están representadas por la rectoría de la Universidad Pedagógica Nacional (ANUIES, 2022).

Álvaro Obregón

CENTRO DE INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA ECONÓMICAS (CIDE)

“Protocolo de atención para casos de discriminación y violencia de género”. Publicado el 26 de febrero de 2019. Elaborado por los doctores Eva Arceo, profesora de la División de Economía; Luis Barrón, profesor de la División de Historia; Solange Maqueo, profesora de la División de Estudios Jurídicos; Jaime Sainz, Director de la Sede Región Centro; Sandra Ley, profesora de la División de Estudios Políticos; Alejandra Ríos, profesora de la División de Administración Pública; Gerardo Maldonado, profesor de la División de Estudios Internacionales; y miembros de la Comisión de Género.

Puntos de contacto: <https://www.cide.edu/nosotros/protocolo-atencion/>

Azcapotzalco

INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL (IPN)

El IPN cuenta con un Comité de ética y de prevención de conflictos de interés que funge como órgano de consulta y asesoría especializada que contribuye a la emisión, aplicación y vigilancia del cumplimiento del Código de Ética de los Servidores Públicos del Gobierno Federal, las reglas de integridad para el Ejercicio de la Función Pública y del Código de Conducta para las Personas Servidoras Públicas del IPN.

Entre sus objetivos están:

- Desarrollar mecanismos de autorregulación en los servidores públicos como medida de prevención de la corrupción.
- Que los servidores públicos conozcan, entiendan y hagan suyos los valores y principios del código de conducta.
- Orientar a los servidores públicos en su actuar ante dilemas éticos.

El presidente del comité es el maestro Javier Tapia Santoyo, *jtapias@ipn.mx*; la Secretaria Ejecutiva del Comité es la licenciada Sonia Areli Ángeles Castro, *comitedeetica@ipn.mx* (IPN, 2021).

Existe un documento en formato pdf en el que puede conocerse a mayor profundidad las funciones que dicho Comité desempeña: <https://www.ipn.mx/assets/files/etica/docs/funciones.pdf>

Asimismo, el 6 de diciembre de 2019 se publicó en la Gaceta Politécnica un Protocolo para la Prevención, Detección, Atención y Sanción de la Violencia de Género (Gaceta Politécnica, 2019).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA (UAM-A)

Al igual que las UAM de Iztapalapa y Xochimilco, la Unidad Azcapotzalco cuenta con un protocolo propio, denominado “Protocolo para la prevención y actuación de primer contacto ante los casos de violencia de género en la División de Ciencias Sociales y Humanidades, Unidad Azcapotzalco”. Este documento establece mecanismos de prevención (Capítulo II), Principios que rigen el procedimiento de actuación de primer contacto ante los casos de violencia de género (Capítulo III), Procedimiento de actuación de primer contacto ante los casos de violencia de género (Capítulo V) y Medidas Cautelares (Capítulo VI) (UAM-A, 2020).

Benito Juárez

INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DR. JOSÉ MARÍA LUIS MORA

Existe un Comité de Ética y Resolución de Conflictos de Interés que anualmente publica informes de sus actividades. El más reciente resume las actividades de 2020, y fue publicado el 22 de enero de 2021 (Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora, 2021, p. 5). En los antecedentes de dicho documento se encontró que el comité ha venido operando desde 2015, cuando se constituyó con miembros titulares y suplentes del CEPCI Mora para el periodo 2016-2017 y aprobó las Bases de Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de

Interés del Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora; el Código de Conducta de los servidores públicos del Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora; el Protocolo de Atención de Quejas y/o denuncias presentadas al Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés; y el Procedimiento para presentar ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés Quejas o Denuncias por incumplimiento de Código de ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta.

La actualización más reciente de las Bases, protocolos, códigos de conducta y procedimientos del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora data del 29 de marzo de 2020 (p. 6).

Chimalhuacán

Se identificaron las siguientes universidades públicas: Instituto Tecnológico de Chimalhuacán, Universidad Politécnica de Chimalhuacán y UAEMEX Campus Chimalhuacán. No se encontró información sobre algún protocolo de prevención o atención ante casos de violencia de género en específico para estas sedes.

Coyoacán

INSTITUTO NACIONAL DE ANTROPOLOGÍA E HISTORIA (INAH)

Cuenta con un Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, el cual ha sesionado desde 2016 y a la fecha ha generado varios documentos, destacando:

- Procedimiento y protocolo para la atención de denuncias ante el CEPCI 2020.
- Código de Conducta de las personas servidoras públicas del INAH 2020.
- Código de Conducta, aprobado en el año 2019.
- Bases para la Integración, Organización y Funcionamiento del Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INAH 2020.

INSTITUTO NACIONAL DE BELLAS ARTES Y LITERATURA (INBAL)

Existe un programa institucional llamado #INBALNoViolencia-ContraLasMujeres, que incluye un Pronunciamiento de Cero Tolerancia a las Conductas de Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual. Además, hay un protocolo para la atención de casos de violencia en escuelas del INBAL.

De igual manera, se instituyó un Comité de Ética y Prevención de Conflictos de interés del INBAL. El protocolo de prevención de violencias se puede resumir en cinco pasos:

1. Da a conocer tu caso. Vía email, telefónica, por escrito o de forma presencial, en la coordinación del Programa de Género de la SGEIA.
2. Se evaluará la queja. El personal especializado de la SGEIA analizará y valorará el contenido de la queja, conforme a la normatividad que rige al INBAL.
3. Se tomarán acciones preventivas para proteger a la persona que denuncia.
4. Se establece contacto con la persona que denuncia para brindar contención emocional y explicar el procedimiento a seguir.
5. Resolución del caso. La SGEIA canaliza el expediente a las instancias correspondientes, quienes determinarán la resolución más óptima, siempre pensando en la persona vulnerada.

El contacto de acompañamiento y denuncia está a cargo de la Coordinación del programa de género de la Subdirección General de Educación e Investigación Artísticas (SGEIA).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA (UAM)

A diferencia de las Unidades Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco, no se encontró información sobre algún protocolo de prevención o atención ante casos de violencia de género en la Unidad Coyoacán. Sin embargo, la Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG) opera para todas las unidades de la UAM, incluida esta.

Cuajimalpa

INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INAP)

No se encontró información de algún protocolo de prevención de violencias en esta institución. Tampoco se hallaron publicaciones que permitan saber si se ha constituido un comité de ética que atienda hostigamiento, acoso o cualquier otro tipo de violencia. No obstante, sí se rige por Códigos de Ética.

Cuauhtémoc

ESCUELA DE TÉCNICOS EN RADIOLOGÍA

No se encontró información ni del Comité de Ética ni de algún protocolo de prevención de violencias.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDIOS SINDICALES Y DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (INESAP)

No se encontró información ni del Comité de Ética ni de algún protocolo de prevención de violencias en esta institución.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE LA CIUDAD DE MÉXICO (UACM)

Existe un documento que se llama “Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México”. Este protocolo está actualizado al 2021 y cuenta con documentos complementarios:

- Catálogo de normas de convivencia.
- Contacto y quejas para las normas de convivencia.
- ¿Qué es el protocolo?

Todos los archivos son descargables en el sitio web: <https://www.uacm.edu.mx/protocolo>

Ecatepec de Morelos

Se identificaron las siguientes universidades públicas: Universidad Autónoma del Estado de México Sede Ecatepec, Tecnológico de

Estudios Superiores de Ecatepec, Instituto Superior de Ciencias de la Educación del Estado de México, Universidad para Adultos Mayores, Universidad Pedagógica Nacional Unidad 153 Ecatepec, Universidad Estatal del Valle de Ecatepec y Universidad de Ecatepec. No se encontró información sobre algún protocolo de prevención o atención ante casos de violencia de género en específico para estas sedes.

Gustavo A. Madero

ESCUELA DE ENFERMERÍA DE LA SECRETARÍA DE SALUD

MAGDALENA DE LAS SALINAS

No se encontró información ni del Comité de Ética ni de algún protocolo de prevención de violencias en esta institución.

ESCUELA NACIONAL DE BIBLIOTECONOMÍA Y ARCHIVONOMÍA

No se encontró información ni del Comité de Ética ni de algún protocolo de prevención de violencias en esta institución.

Huixquilucan

Se identificaron las siguientes universidades públicas: Tecnológico de Estudios Superiores de Huixquilucan, Instituto Politécnico Nacional de Huixquilucan y Universidad Mexiquense del Bicentenario en Huixquilucan. La investigación arrojó los siguientes datos:

TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES

DE HUIXQUILUCAN (TESH)

El 12 de marzo de 2018 publicó un Código de Conducta de las y los Servidores Públicos del Tecnológico de Estudios Superiores de Huixquilucan, un marco de referencia ético que enmarca los protocolos de actuación bajo el cual los colaboradores de la institución deben observar. Dicho código prevé los valores de interés público, respeto a los derechos humanos, igualdad y no discriminación, equidad de género, entorno cultural y ecológico, cooperación, desarrollo, liderazgo, transparencia y rendición de cuentas.

En el apartado de equidad de género, se menciona que tanto hombres como mujeres accedan con las mismas condiciones, posibilidades y oportunidades a los bienes y servicios públicos; a los programas y beneficios institucionales, y a los empleos, cargos y condiciones.

En cuanto a las reglas de conducta, la segunda establece: Evitar con sus actitudes, actuaciones y desempeño, generar desconfianza entre subordinados, compañeros, ciudadanos e instituciones, reconociendo los méritos obtenidos por sus colaboradores y personal evitando apropiarse de sus ideas o iniciativas; no hostigar, amenazar, acosar ni ofrecer un trato preferencial injustificado al personal, superiores o subordinados.

No obstante, no establece sanciones a los servidores públicos que incumplen los valores y reglas de conducta del código (TESH, 2018).

Asimismo, cuenta con un Comité de Ética y Prevención de conflictos de Interés, documento al que no fue posible acceder en el sitio web de la institución.

Iztacalco

ESCUELA NACIONAL DE ENTRENADORES DEPORTIVOS (ENED)

No se encontró información ni del Comité de Ética ni de algún protocolo de prevención de violencias en esta institución.

Iztapalapa

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE IZTAPALAPA

En 2020, el Tecnológico Nacional de México publicó un Pronunciamiento de Cero Tolerancia al Hostigamiento Sexual y al Acoso Sexual en el Tecnológico Nacional de México, en el que la institución “manifiesta absoluto rechazo a comportamientos de atentan contra la integridad y la dignidad de las personas, por lo que asume el compromiso de actuar bajo el principio de Cero Tolerancia frente a estas conductas, así como de cualquier forma de violencia contra las personas, con el propósito de crear ambientes laborales respetuosos de la

ética que debe regir a las personas servidoras públicas y garantizar el derecho libre a una vida libre de violencia” (TNM, 2020, p. 1).

Asimismo, señala que el Tecnológico Nacional de México tiene la obligación de conocer y aplicar lo estipulado en el “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual” (Ver DOF 03/01/2020), con pleno respeto a los derechos humanos, principios y postulados (TNM, 2020, p. 3).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA (UAM-I)

Está disponible el “Protocolo para la prevención y la atención a la violencia de género en la UAM Iztapalapa”, aprobado en la sesión 464 del Consejo Académico celebrada el 13 de marzo de 2020. Establece una ruta para la atención de casos de violencia de género, que a continuación se enlista:

- Atención de primer contacto.
- Registro y canalización.
- Asesoría, acompañamiento y seguimiento.
- Presentación de la queja.
- Resultados de la aplicación del Protocolo.
- Ruta de atención.

Dicho protocolo también presenta el Anexo 1, un diagnóstico sobre la violencia de género en la UAMI, el hostigamiento sexual y el abuso sexual que sufren tanto mujeres como hombres, pero en su mayoría son mujeres (UAM-I, 2020).

Magdalena Contreras

UNIVERSIDAD DEL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA

No se encontró información ni del Comité de Ética ni de algún protocolo de prevención de violencias en esta institución.

Miguel Hidalgo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA (UAM)

A diferencia de las Unidades Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco, no se encontró información sobre algún protocolo de prevención o atención ante casos de violencia de género en la Unidad Miguel Hidalgo. Sin embargo, la Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG) opera para todas las unidades de la UAM, incluida esta.

UNIVERSIDAD DEL EJÉRCITO Y FUERZA AÉREA

No se encontró información sobre algún protocolo para prevenir violencias en esta institución. Tampoco se hallaron evidencias de que exista un Comité de Ética y de prevención de conflictos de interés.

Nezahualcóyotl

Se identificaron las siguientes universidades públicas: UNAM FES Aragón Nezahualcóyotl, UAEMEX Campus Nezahualcóyotl y Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE NEZAHUALCÓYOTL (UTN)

El 17 de junio de 2021 publicó un “Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción de Actos de Violencia de Género, Acoso Sexual y Hostigamiento Sexual”, el cual cuenta con acciones de prevención, principios de actuación, derechos de las partes, instancias competentes, procedimientos para atender los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual, procedimientos alternativos de solución, restauración del ambiente de convivencia, y evaluación de los mecanismos de atención a los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual.

Sobre las instancias competentes, el documento señala un subcomité de hostigamiento sexual y acoso sexual, un comité de ética y un órgano interno de control. Acerca del procedimiento para atender los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual, establece cuatro etapas: orientación, presentación formal de la denuncia,

investigación y resolución, y sanciones (Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, 2021).

De igual modo, en apoyo de lo anterior, la UTN lanzó la plataforma web ¿Acoso? ¡Acusa! para denunciar y dar seguimiento a casos de acoso y hostigamiento sexual dentro de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl, cuyo enlace es: <http://acosoacusa.utn.edu.mx/>

Tlalnepantla de Baz

Se identificó una universidad pública: Instituto Tecnológico de Tlalnepantla.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DE TLALNEPANTLA (ITTLA)

La institución cuenta con un Subcomité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés, el cual cuenta con asesoras en casos de discriminación y consejeras en caso de acoso y hostigamiento sexual, quienes realizan acciones de prevención, atención y sanción; ofrecen asesoría en valores, principios, reglas de integridad y prevención de conflictos de interés; atienden denuncias de incumplimiento al código de ética, código de conducta y reglas de integridad; y colaboran para mejorar el clima institucional y fortalecer la institución (ITTLA, 2022).

Tlalpan

CENTRO DE INVESTIGACIÓN EN ANTROPOLOGÍA SOCIAL (CIESAS)

Cuenta con un documento llamado “Procedimiento y protocolo para la atención de Denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social”, elaborado en 2016 y actualizado el 26 de junio de 2020, en el que se especifican cómo se constituye y opera el comité de ética en cuanto a bases de integración organización y funcionamiento; al igual que el procedimiento de denuncias a infracciones al Código de Ética, a las Reglas de Integridad o al Código de Conducta; medidas cautelares; tramitación

y sustanciación de las denuncias; tramitaciones ante un subcomité; conciliación; resolución y pronunciamiento; y anexos, como el formato para presentar una denuncia (CIESAS, 2020).

COLEGIO DE MÉXICO (COLMEX)

Hay un “Protocolo de El Colegio de México para prevenir actos de violencia de género y para atender casos de acoso sexual y de hostigamiento sexual”, del 6 de junio de 2019. Elaborado por el Consejo Académico del Colmex, el índice del documento contempla acciones de prevención (Capítulo II), Acciones de prevención (Capítulo III), Derechos de las partes (Capítulo IV) e Instancias Competentes (Capítulo V), Procedimiento para atender los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual (Capítulo VI), Del procedimiento alternativo de solución (Capítulo VII), De la restauración del ambiente de convivencia (Capítulo VIII) y Evaluación de los mecanismos de atención a los casos de acoso sexual y hostigamiento sexual (Capítulo IX) (Colmex, 2019).

FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES (FLACSO)

No se encontró ningún protocolo de atención de violencias de la unidad FLACSO de Ciudad de México. No obstante, por tratarse de una universidad internacional, se encontró un “Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en FLACSO Ecuador”, el cual podría ser de gran ayuda para la presente investigación (FLACSO Ecuador, 2019).

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (UNAM)

Cuenta con un protocolo (amigable) para la atención de casos de violencia de género en todos los campus de la Universidad Nacional Autónoma de México en el país. El contenido de este manual define qué actos pueden considerarse violencia de género, los principios que rigen la atención de casos de violencia de género, las instancias competentes en la atención de casos de violencia de género, el procedimiento de atención en casos de violencia de género, la evaluación

de los mecanismos de atención y dos anexos: Datos de contacto y Directorio de oficinas jurídicas (UNAM, 2019).

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL (UPN)

En el sexenio anterior el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés de la UPN (CEPCI-UPN) generó un documento llamado: “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual”, basado en el documento emitido por las Secretarías de Gobernación y de la Función Pública y el Inmujeres y publicado en el DOF del 31 de agosto de 2016. Sin embargo, este documento no adecua las disposiciones del DOF a la institución, es solo una copia (UPN, 2016).

Como complemento del documento anterior, en 2019 se publicó un documento titulado: “Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en la Universidad Pedagógica Nacional (CEPCI-UPN)”, sus objetivos son los siguientes:

Establecer el trámite, protocolo, ruta y términos que debe seguir quienes denuncien, así como los integrantes del Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, para la atención de quejas y denuncias ante probable incumplimiento al Código de Ética de las personas servidoras públicas del Gobierno Federal, a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública o al Código de Conducta de la UPN y demás normatividad en materia de ética y de prevención de conflictos de interés.

Observar estrictamente las fases y metodología dictada por el CEPCI-UPN, en la investigación de presuntas conductas contrarias en materia de ética, integridad y prevención de conflictos de interés, bajo las cuales se elabora el presente Procedimiento.

Dar certeza al interior del CEPCI-UPN y a las personas servidoras públicas implicadas en la queja y/o denuncia, respecto del tratamiento, términos y criterios de aplicación que regirán en la resolución de los asuntos (UPN, 2019, p. 1).

Por último, en 2020 se publicó el “Procedimiento y Protocolo para la Recepción y Atención de Quejas y/o denuncias ante el

CEPCI-UPN, por incumplimiento al Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal; a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y al Código de Conducta de la Universidad Pedagógica Nacional”, que actualiza las disposiciones del documento de 2019 e incluye el formato para la presentación de quejas o denuncias y amplía el marco jurídico (UPN, 2020).

Xochimilco

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA (UAM)

Al igual que la UAM Iztapalapa, la UAM Xochimilco cuenta con un documento propio, llamado “Protocolo para la atención de la violencia de género en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco”. Este documento es de interés porque define órganos e instancias que intervienen en la aplicación del protocolo, dividiéndolos en:

Órganos e instancias conducentes de la queja.

Instancias de atención: Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG), Delegación de la Oficina de la Abogada o del Abogado General, Secretarías académicas de división, Coordinación de Estudios de Licenciatura y Posgrado, Representantes del personal académico, del alumnado y del personal administrativo de base ante los órganos colegiados, Sección de vigilancia, Sección del Servicio Médico, Sección del Servicio Social y Orientación Educativa, Oficina de Acompañamiento a Trayectorias Académicas de Alumnos (ATAA).

Instancias de Acompañamiento: Unidad de Prevención y Atención a la Violencia de Género, Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM).

Instancias de seguimiento y evaluación del protocolo: Consejo Académico y Unidad de Prevención y Atención a la Violencia de Género.

Además, cuenta con una ruta para la atención de los casos de violencia de género estructurado en tres etapas que comprenden varias acciones:

Etapa I: Atención de primer contacto. Incluye acciones de Escucha, Orientación y Servicio y Canalización.

Etapa II: Inicio del procedimiento. Incluye información sobre: Supuestos para iniciar el procedimiento, personal académico o administrativo de la UAM-X como presunto responsable, alumna o alumno como presunto responsable, personas no integrantes de la comunidad educativa presuntamente agresoras y medidas de protección para víctimas de violencia de género.

Etapa III: Resultados de la aplicación del protocolo. Incluye: Responsabilidades de los órganos y las instancias conducentes de la queja que conozcan y resuelvan de los casos de violencia de género, determinaciones de los órganos y las instancias conducentes de la queja, directrices para el análisis y elaboración de determinaciones (UAM-X, 2021).

REGIÓN CENTRO SUR

La Región Centro Sur de México está conformada por los estados de Guerrero, Hidalgo, México, Morelos, Puebla, Querétaro y Tlaxcala. Es la región más poblada del país, con poco más de 28 millones de habitantes. Las universidades de la región están representadas por la rectoría de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (ANUIES, 2022).

Guerrero

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE GUERRERO (UAGro)

La UAGro cuenta con un Reglamento de Prevención, Atención y Sanción de Acoso y Hostigamiento de Género, que fue aprobado por el H. Consejo Universitario el día 20 de marzo de 2020, para prevenir, sancionar y atender toda violencia de género que se produzca en la Universidad y en todas sus sedes.

Para sancionar este tipo de conductas, los Artículos 68 y 69 de la Ley Orgánica señalan que cualquier universitario que infrinja el marco normativo interno de la Universidad se sujetará a las

responsabilidades y sanciones que determine la Ley Orgánica, el Estatuto y demás legislación jurídica aplicable, estableciendo que las sanciones aplicables son las siguientes: apercibimiento, amonestación, suspensión temporal, destitución, inhabilitación en el cargo, sanción económica, expulsión de la institución, y en su caso, interposición de denuncia o querrela ante las autoridades competentes. Con sustento en estos artículos, el Estatuto General establece que la violencia de género en cualquiera de sus modalidades es una conducta que debe ser sancionada.

Hidalgo

Las instituciones públicas en el estado de Hidalgo son: IPN Pachuca, Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo-UPMH, Instituto Tecnológico de Pachuca, Universidad Politécnica de Tulancingo, Universidad Politécnica de Pachuca, Universidad Pedagógica Nacional, Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo y Universidad Nacional Autónoma de México (Mextudia).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

Existe el acuerdo 03, por el que se autoriza la política de equidad de género, la cual menciona lo siguiente:

En la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo nos comprometemos a promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando toda forma de discriminación y previniendo el hostigamiento sexual y moral en el trabajo o en la escuela. A través del cumplimiento del Modelo de Equidad de Género, nos comprometemos a promover un ambiente sano y condiciones de trabajo armoniosas que beneficien a hombres y mujeres mediante el establecimiento de las acciones (afirmativas/a favor del personal) que sean necesarias para favorecer la equidad de género y la igualdad. (UAEH, s. f.)

Dentro del mismo se encuentra el Código de Ética e Integridad del personal y el alumnado de la UAEH (2020), y en este hay tiene una

liga para evaluar el propio código, el cual aplica tanto para el personal como para el alumnado (esto está publicado en la Gaceta).

Existe también el Acuerdo del Honorable Consejo Universitario por el que se establece el Código de conducta de las autoridades y el personal de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, en dicho documento hay temas sensibles; por ejemplo, el código de conducta, prevención y combate de la discriminación, prevención y combate del hostigamiento y acoso sexual, así como otras formas de violencia sexual, abuso de poder y violencia en relaciones sentimentales, masculinidad sensible, de igual modo vienen las sanciones entre las cuales se encuentra la inhabilitación por cinco o diez años, así como la remoción del puesto (UAEH, s. f.).

El acuerdo número 37 establece la tutela para atender las quejas o peticiones por discriminación, hostigamiento, trato inequitativo e incumplimiento del sistema de gestión de equidad de género y violación a los derechos humanos en la Universidad.

También existe el informe de quejas presentadas, que se pueden consultar a través de la página, estas datan de 2019, 2020 y 2021. De igual modo, da la opción de compartir esta página a través de diversas plataformas como facebook, twitter, google, etc.

Estado de México

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MÉXICO

La Universidad Autónoma del Estado de México reconoce las manifestaciones de violencia de género que han existido en los diversos espacios universitarios, por lo que ha registrado y ponderado la sistematización de las acciones universitarias contra la violencia de género. La Universidad Autónoma del Estado de México expresa su rechazo definitivo a toda forma de violencia contra las mujeres y se compromete a vigilar y sancionar todo acto de discriminación, amenaza o agresión por razones de género o preferencia sexual, mediante ejercicios de colaboración y socialización de problemas comunes se establecieron prioridades en materia de equidad, cultura de paz y convivencia universitaria, que se integraron en el

Protocolo para Prevenir, Atender y Sancionar la Violencia de Género, que comenzó a diseñarse en 2017 y se aprobó por su Consejo Universitario para su ejecución en 2021.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHAPINGO

La UACH no cuenta con un protocolo específico para prevenir y sancionar la violencia de género, pero en el año 2021 configuró la Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios; asimismo, dio a conocer la formación del Observatorio Nacional de los Derechos Humanos de Alimentación, Ambientales y Territoriales, acciones que forman parte de una línea de trabajo para atender las violencias, en relación a los derechos humanos en cualquier modalidad en su Institución.

UNIVERSIDAD MEXIQUENSE DEL BICENTENARIO (UMB)

En noviembre de 2018 publicó una Política de Igualdad Laboral y no discriminación para las servidoras y servidores públicos que laboran en la institución, que busca garantizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres y la no discriminación de ningún modo que menoscabe la dignidad humana y derechos y libertades de las personas.

Entre los principios generales básicos, se encuentran: II. Fomentar una cultura plural, tolerante y de rechazo a todo acto de violencia y discriminación; IV. Igualdad de oportunidades de empleo a todas las personas candidatas; V. Asignación salarial justa y equitativa; todo esto basado en la fracción III del Artículo 1o., de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (UMB, 2018).

Asimismo, la UMB sigue con el Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México, publicado el 10 de mayo de 2018 en la Gaceta del Gobierno del Estado Libre y Soberano de México, el cual tiene como objeto implementar acciones de prevención y establecimiento de procedimientos para atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y organismos que integran

la Administración Pública Estatal (Gobierno del Estado de México, 2018).

Morelos

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE MORELOS (UAEM)

La UAEM cuenta con un protocolo de actuación para la prevención y atención temprana de casos de violencia. La UAEM estableció un modelo práctico de actuación inmediata, sustentado en cuatro ejes relacionados con la violencia que puede acontecer en cualquier espacio social, incluido el universitario por la compleja relación que de manera cotidiana en las actividades académico administrativas, por ello, en el documento se hace la distinción de cuatro conductas de violencia que se pueden identificar de la siguiente forma: por razón de sexo o género; por razón de orientación sexual, identidad de género o expresión de género; por discriminación; por acoso y hostigamiento sexual; de género en todas sus formas: hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación.

Puebla

BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA (BUAP)

Tiene un Centro de Estudios de Género (CEG), de la Facultad de Filosofía y Letras de la BUAP, pionero en el país, que cumple 26 años de existencia. Su papel es importantísimo en la promoción de políticas afirmativas y la equidad de género en la Universidad.

ESCUELA NORMAL DE TEJUPILCO

No cuenta con un protocolo de prevención contra la violencia de género, ni con un comité de ética y prevención de conflictos de interés.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE PUEBLA

Cuenta con un sistema de gestión de equidad de género, considerado en las certificaciones de ISO-9001. La Universidad Politécnica de Puebla está comprometida a defender los derechos humanos del personal, a través de medidas específicas para prevenir, atender

y sancionar cualquier tipo de hostigamiento y discriminación generando un ambiente organizacional libre de violencia que favorezca la calidad de vida del mismo; así como a promover mayores condiciones de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres tanto al interior como hacia los grupos de interés de la organización y el equilibrio entre la vida laboral con la vida personal y familiar.

UNIVERSIDAD POPULAR AUTÓNOMA DEL ESTADO DE PUEBLA
(UPAEP)

Cuenta con protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual, publicado el 17 de febrero de 2020.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PUEBLA

Cuenta con un protocolo de prevención, actuación y sanción en casos de violencia de género en todas sus formas: hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación, contra las violencias de género y un Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés, entre sus propósitos están el promover la igualdad de género y crear un ambiente libre de violencia en la Universidad. Se destaca entre los aspectos a abordar: el maltrato, la violencia y la segregación de las autoridades hacia y entre el personal.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TECAMACHALCO

Cuenta con protocolo de prevención, actuación y sanción en casos de violencia de género en todas sus formas, hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación en la Universidad. Se publicó en octubre de 2020.

Querétaro

El estado de Querétaro tiene diversas instituciones públicas de nivel superior, entre ellas se encuentran las siguientes: Universidad Pedagógica Nacional (UPN), Universidad Politécnica de Querétaro (UPQ), Universidad Tecnológica de Querétaro (UTEQ), Instituto

Tecnológico de Querétaro (ITQ) y Universidad Autónoma de Querétaro (UAQ) (ALTILLO.COM, 2020).

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO

Tiene un protocolo de actuación e intervención en materia de violencia de género (UAQ), de igual modo existe la liga para la declaración de los derechos humanos y un formato de queja.

Tlaxcala

El 20 de diciembre de 2017 el gobierno del estado de Tlaxcala dio a conocer a través de su periódico oficial el Programa estatal para la igualdad entre mujeres y hombres en Tlaxcala, Periódico Oficial No. 51 séptima Sección, que puede ser consultado en: <https://www.tetlax.org.mx/wp-content/uploads/2018/10/Ley-Igualdad-entre-Mujeres-y-Hombres-Tlax.pdf>

Asimismo, se cuenta con un programa, protocolos y reglamentos para prevenir y dar seguimiento a casos de violencia de género y trata de personas en el estado de Tlaxcala. Su nombre es Observatorio de Violencia de Género y Trata de Personas del estado de Tlaxcala.

INSTITUTO TECNOLÓGICO DEL ALTIPLANO DE TLAXCALA

No cuenta con un protocolo para prevenir y atender la violencia de género ni con un comité de ética.

UNIVERSIDAD ABIERTA DE TLAXCALA

No cuenta con protocolos para la prevención, tratamiento y sanción de la violencia de género.

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE TLAXCALA (UATx)

Cuenta con un programa de género a nivel universitario. Los estudios de género en la Universidad Autónoma de Tlaxcala iniciaron en 1996; su etapa de desarrollo va de 2001 a 2009; en 2015 se fundó el Programa Universitario para la Autorrealización e Igualdad de Género y la Maestría en Estudios de Género.

UNIVERSIDAD DEL ALTIPLANO

No cuenta con programas, protocolos y/o comités para prevenir y sancionar la violencia de género.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL 291 TLAXCALA

No cuenta con un protocolo como tal para prevenir y atender la violencia de género.

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE TLAXCALA (UPT)

Cuenta con un Comité de Género con fines de erradicar el acoso contra estudiantes.

UNIVERSIDAD POPULAR DEL ESTADO DE TLAXCALA

No cuenta con programa, protocolos y/o comités de ética para prevenir y erradicar la violencia de género, aunque aplica sanciones en los casos que corresponda.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE TLAXCALA

Cuenta con un reglamento y política de igualdad, inclusión y no discriminación.

UNAM-TLAXCALA

Tiene un programa, protocolo y políticas para la prevención de la violencia de género.

UNIVERSIDAD VIRTUAL HISPÁNICA DE MÉXICO

No cuenta con protocolos, programas y/o comités de ética para prevenir y sancionar la violencia de género.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL 211 PUEBLA, 122

ACAPULCO, 151 TOLUCA, 17-A MORELOS

No cuenta con un protocolo de prevención de violencias de carácter específico.

REGIÓN SUR-SURESTE

La Región Sur-Sureste de México está conformada por los estados de Campeche, Chiapas, Guerrero, Oaxaca, Puebla, Quintana Roo, Tabasco, Veracruz y Yucatán. Es la segunda región más poblada del país, después de la región Centro, al contar con 29.8 millones de habitantes. Las universidades de la región están representadas por la rectoría de la Universidad Autónoma de Chiapas (ANUIES, 2022).

Las Universidades Autónomas de la Región Sur tienen condiciones distintas tanto a nivel de infraestructura como de recursos humanos, se rigen en sus políticas internas por la búsqueda de ampliación de la oferta educativa en las IES, sobre todo en zonas de menor cobertura, y diversificación de los sistemas, áreas y carreras (incluyendo las de educación a distancia y programas semipresenciales). El informe de estas universidades, correspondiente al año 2019, ha definido estrategias institucionales en el ejercicio de sus funciones, que contemplan Redes de colaboración, tutorías, servicio social, intercambio bibliotecario, movilidad, redes de posgrado, seguimiento a egresados, etc., destacando un grupo de colaboración en materia de igualdad y equidad de género, pero son aspiraciones institucionales aún, u objetivos por alcanzar (Valls, 2019). Cabe decir que no hay una política de combate a las violencias en la región, pero sí una Red de Estudios de Género de la Región Sur-Sureste de ANUIES (REGEN), que es un grupo de colaboración 70 académicas de 16 instituciones de la región: ECOSUR, UAC, UNACAR, Instituto Tecnológico de Campeche, UNACH, UNICACH, UABJO, UQROO, UJAT, Instituto Tecnológico de Villahermosa, UADY, Instituto Tecnológico de Mérida, CIESAS, UV, Universidad Colón, Instituto Tecnológico de Orizaba.

La creación de la Red de Estudios de Género de la región Sur-Sureste de ANUIES ha generado un equipo de trabajo muy importante, que conformó y dirige la Universidad Veracruzana; sin embargo, las condiciones de cada institución de la Región Sur-Sureste es distinta y muchas de las Universidades Autónomas no cuentan con

opciones de atención a las violencias, ni protocolos de atención u otras actividades tendientes a lograr igualdad de género. A continuación se analizan sus particularidades:

Campeche

UNIVERSIDAD DEL SUDESTE

La fecha en que se publicó el otorgamiento de su autonomía fue el 31 de agosto de 1965; proporciona 8 carreras: 3 corresponden a Ciencias de la Salud, 3 a Ingeniería y Tecnología y 2 a Ciencias Sociales y Administrativas. Sus convenios se han dado en materia académica y de servicio social y no cuenta con un portal web de atención a la violencia de género. Sitio web: <https://www.uacam.mx/>

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL CARMEN (UNACAR)

Ubicada en Ciudad del Carmen, se le otorgó su autonomía el 13 de junio de 1967, proporciona 29 carreras, 6 corresponden a Ciencias de la Salud, 9 a Ingeniería y Tecnología y 10 a Ciencias Sociales y Administrativas. No cuenta con un portal web de atención a la violencia de género.

Chiapas

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE CHIAPAS (UNACH)

Ubicada en Tuxtla Gutiérrez, se publicó el otorgamiento de su autonomía el 28 de septiembre de 1974. Imparte 20 carreras: 1 en Ciencias de la Salud, 4 en Ciencias Agropecuarias, 2 en Ingeniería y Tecnología, 9 en Ciencias Sociales y Administrativas, 2 en Humanidades y 2 en Ciencias Naturales. Cuenta con un portal web de atención a la violencia de género, mediante la Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios, que se encuentra en su sitio web: <http://unach.mx>

Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas (UNICACH)

El otorgamiento de su autonomía fue el 23 de febrero del año 2000. Imparte 24 carreras: 3 en Ciencias de la Salud, 4 en Ciencias

Agropecuarias, 6 en Ingeniería y Tecnología, 9 en Ciencias Sociales y Administrativas, 2 en Humanidades y 2 en Ciencias Naturales. No cuenta con un portal web de atención a la violencia de género.

Oaxaca

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA BENITO JUÁREZ DE OAXACA

Su autonomía fue concedida el 9 de octubre de 1971. Imparte 29 carreras: 11 en Ciencias de la Salud, 1 en Ciencias Agropecuarias, 5 en Ingeniería y Físico-matemáticas, 28 en Humanidades, Ciencias Sociales y Administrativas y 1 en Ciencias Naturales. Su portal ofrece cursos y diplomados en pedagogías ante la violencia y problemas de riesgo para estudiantes, pero no cuenta con un portal web de atención a la violencia de género. Sitio web: <http://www.uabjo.mx>

Tabasco

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA JUÁREZ DE TABASCO

Tiene sede en la ciudad de Villahermosa. Fecha en que se publicó el otorgamiento de su autonomía: 10 de diciembre de 1966. La UJAT imparte 56 carreras que se segmenta en Divisiones Académicas: 8 en Ciencias de la Salud, 4 en Ciencias Agropecuarias, 12 en Ingeniería y Tecnología, 17 en Ciencias Sociales y Administrativas, 4 en Humanidades. Su portal ofrece ligas para convocatorias, tutorías y reglamentos, pero no se especifican cursos, capacitaciones ante las violencias y problemas de riesgo para estudiantes. Sin embargo, sí cuenta con un portal web de atención a la violencia de género, que funciona como un sitio de quejas de hostigamiento sexual y acoso sexual: <https://regeventos.ujat.mx/quejasacosoyhostigamiento/registro.aspx>

Veracruz

UNIVERSIDAD VERACRUZANA

Autónoma desde el 11 de septiembre de 1944, la UV imparte 48 carreras: 4 en artes, 15 en Ciencias de la Salud, 8 en Ciencias Agropecuarias, 13 en Ingeniería y Tecnología, 18 en Ciencias Sociales y

Administrativas. Su portal es el más completo de las universidades de la región; ofrece ligas para convocatorias, talleres, tutorías y reglamentos, por unidades, lo que hace más específicos los cursos y capacitaciones ante las violencias y problemas de riesgo para estudiantes; cuenta con un portal especial web de Responsabilidad Social y uno específico para la Coordinación de la Unidad de Género que implica la revisión de los planes de trabajo de todas las unidades, cuidando la incorporación de una política que considera a la igualdad de forma transversal y desde la perspectiva de género. Tiene además un área jurídica de atención a la violencia de género y un observatorio, que sin embargo se encuentra en construcción, por lo que la estadística depende de la apertura de la misma en la universidad, lo que acota la implementación de las quejas y de alguna manera limita las posibilidades de actuación, vía virtual. No obstante mantiene una liga a la REGEN, “Red de Estudios de Género de la Región Sur-Sureste de ANUIES”, que cuenta con más de 40 especialistas y ofrece diplomados, actividades y cursos de manera continua: <https://www.uv.mx/uge/pae/> y <https://www.uv.mx/regen>

Yucatán

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN

La fecha en que se publicó el otorgamiento de su autonomía es 7 de noviembre de 1938. La UADY imparte 47 carreras: 5 en Ciencias de la Salud, 1 en Ciencias Agropecuarias, 13 en Ingeniería y Tecnología, 18 en Ciencias Sociales y Administrativas, 2 en Humanidades y 2 en Ciencias Naturales. Su portal ofrece ligas para convocatorias, tutorías y reglamentos, pero no se especifican cursos, capacitaciones ante las violencias y problemas de riesgo para estudiantes. Sin embargo sí cuenta con un portal web de Responsabilidad Social y uno específico de atención a la violencia de género, denominado “Programa institucional de igualdad de género”, que funciona como un sitio que muestra un protocolo de actuación ante violencia de género, y lleva a las y los estudiantes a una ventanilla no virtual, que depende de la apertura de la misma en la universidad, lo

que acota la implementación de las quejas y limita las posibilidades de actuación. <https://www.uady.mx/#/protocolo-violencia-de-genero>.
Sitio web: <https://rsu.uady.mx/#/rsuinicio>

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL (UPN),
UNIDADES DE LA REGIÓN SUR SURESTE

La mayoría de las sedes de la región no cuentan con protocolos de actuación ante violencias de género, sus páginas web son sencillas o sin enlaces a servicios de prevención de violencias o de atención institucional. En la entrevista realizada a una profesora de la UPN Oaxaca, comentó que solo en algunas materias de posgrado se toma en cuenta la visión de género, pero es una iniciativa local, de apenas dos profesoras, refiriendo que ni la comunidad estudiantil ni la docente cuentan con herramientas institucionales o redes institucionales de prevención ni atención a la violencia de género.

CONCLUSIONES

Con la seguridad de que el presente estudio es un aporte al diseño y desarrollo de gestión y políticas institucionales integrales para promover la igualdad de género y prevenir la violencia de género en la Universidad Pedagógica Nacional, se ha formalizado en una propuesta normativa para integrar principios de igualdad en las disposiciones internas de la Universidad; al mismo tiempo que se generó una serie de recomendaciones que transforman sustancialmente la gestión y planeación institucional con una mirada de igualdad de género y de oportunidades en las Unidades de la Universidad Pedagógica Nacional, estas propuestas son resultado de un trabajo sistematizado y respaldado por la opinión de especialistas, de la consulta a fundamentos teóricos y normativos sobre el tema en particular, así como de la elaboración de un catálogo nacional que da cuenta de los avances en este tema en la mayoría de IES públicas del país. Sabemos que esta labor es y será siempre un trabajo inacabado porque la aspiración hacia una gestión y una política institucional integral debe conducirnos a alcanzar mayores niveles de bienestar y seguridad y, en este caso, esa tarea se debe construir día a día. No basta con generar políticas de difusión, si únicamente se realizan de forma esporádica y no se da seguimiento al impacto alcanzado. Tampoco es suficiente

generar principios para mejora en la normatividad de la institución, si se queda guardada y no se aplica o si permanece obsoleta esperando que vengan otros cambios o mejores propuestas de reforma. Nunca bastará crear instancias de sanción si la connivencia y la pasividad imperan en esas áreas. Es necesario contar con más instrumentos especializados e instancias objetivas, transparentes y neutrales, con normatividad pertinente y con garantías de igualdad de género que al ser implementados vayan construyendo la igualdad y la seguridad en la comunidad universitaria.

Entonces, partiendo de la base de que tanto la gestión como las políticas públicas e institucionales deben generar mejores condiciones en la vida de las personas, esta propuesta contribuye a la generación de mayor paridad en el ingreso, la promoción del personal académico y administrativo, en la gestión y la planeación institucional reflejada en cargos asignados de forma paritaria, con garantías de igualdad y renovación de tareas y equipos de trabajo con igualdad de género, así como en la transversalización de la perspectiva de género en todas las tareas sustantivas y adjetivas que se realizan en la Universidad Pedagógica Nacional. Sin embargo, el trabajo realizado también avizora la necesidad de considerar particularidades en las propuestas que se van generando en esta temática, así como en la gestión institucional y en los mecanismos de seguimiento y evaluación de resultados. Todo esto forma parte de una segunda etapa del trabajo, dado que la apuesta es, por un lado, lograr la validación institucional de la propuesta y llevarla a la implementación y, por otro, lograr su puesta en marcha para medir los impactos alcanzados.

La estructuración del presente estudio ha dejado una gran satisfacción, dado que, en primera instancia, hemos encontrado diversas áreas de oportunidad en las que es posible intervenir desde la gestión y la política institucional, así como desde la docencia en la construcción de escenarios que dejan al descubierto la violencia y que al mismo tiempo ayudan a construir ambientes de igualdad y seguridad que disminuyan la violencia de género.

No se omite señalar el hecho de que es la primera vez que nuestra casa de estudios nos convoca a investigar y a realizar estudios formales sobre esta problemática concurrente en las instituciones educativas. Este esfuerzo realizado por la Universidad Pedagógica Nacional lo hemos tomado y ha sido nuestro impulso, ya que nos permite apreciar la importancia y la sensibilidad que la Universidad a través de sus órganos de gobierno ha mostrado hacia este tema que lacera el bienestar y la igualdad entre los miembros de la comunidad universitaria, por lo que nos comprometimos con este análisis para abonar a la consolidación de la Universidad Pedagógica Nacional como un espacio libre de exclusión, desigualdad y violencia de género.

Este trabajo representa un aporte a la alineación que debe existir hacia los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda Post 2015, en concordancia con lo que establece el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024, en el séptimo principio rector que a la letra señala: “No dejar a nadie atrás, no dejar a nadie fuera... propugnamos la igualdad sustantiva de género entre mujeres y hombres, la dignidad de los adultos mayores y el derecho de los jóvenes a tener un lugar en el mundo; rechazamos toda forma de discriminación por características físicas, posición social, escolaridad, religión, idioma, cultura, lugar de origen, preferencia política e ideológica, identidad de género, orientación y preferencia sexual”. También está en armonía con los ocho principios de la Declaración de Tlaxcala, principalmente en los puntos referentes al diseño de políticas institucionales, alineación normativa para prevenir la violencia hacia la mujer y transversalización de perspectiva de género tanto en las gestión, la planeación institucional, la normatividad y políticas institucionales como en los planes y programas de estudio. Estamos comprometidas y comprometidos con el seguimiento de este y otros trabajos relacionados con la prevención de violencia de género y la construcción de paridad, la igualdad y seguridad en la Universidad. Por ahora, este trabajo representa nuestra primera contribución colegiada para conceder

mayor sentido igualitario y acciones afirmativas en la prevención de violencias en la planeación institucional y en las disposiciones normativas universitarias.

Finalmente, queremos comentar que esta investigación nos ha llevado a la construcción de hallazgos que abonan la igualdad en la gestión institucional, en el diseño de políticas y normatividad que rige las relaciones laborales del personal que labora en la Universidad Pedagógica Nacional, y es un aporte a la generación de precedentes en la construcción normas universitarias más justas, paritarias y sensibles a la realidad que las mujeres que laboran en las IES viven en nuestro país, lo cual, además de generar condiciones para el cumplimiento de los objetivos propuestos inicialmente para el desarrollo de la investigación, puede servir como referente para otras IES en la estructuración de la planeación institucional y la reforma a la legislación universitaria con principios de igualdad, considerando aspectos básicos tales como capacitación y formación continua en temas como la distinción entre igualdad y equidad de género en las políticas institucionales –que pudimos detectar han sido empleados como sinónimos en otras IES–; o bien, implementando acciones para visibilizar y romper el “techo de cristal” y eliminar el “piso pegajoso”, que impiden el acceso a igualdad de oportunidades a mujeres y hombres que laboramos en las IES y que representan de forma silenciosa, pero muy arraigada, condiciones que reproducen la desigualdad de género.

ANEXOS

ANEXO 1: GUION DE ENTREVISTA REALIZADA A ESPECIALISTAS EN GÉNERO

LA CREACIÓN DE POLÍTICAS INSTITUCIONALES Y EL FORTALECIMIENTO DE LA IGUALDAD DE GÉNERO Y LA NO VIOLENCIA EN LA UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

Propósito: Conocer la opinión de especialistas en género sobre lineamientos y criterios para la creación de una política institucional de prevención de la violencia de género en la Universidad Pedagógica Nacional.

Buen día, la intención de la entrevista es conocer su opinión sobre algunos criterios y lineamientos que hemos diseñado a partir de revisión bibliográfica, normativa y de recientes estudios para fortalecer y prevenir violencia de género en espacios escolares, en este caso la intención es generar una política institucional basada en las mejores prácticas de prevención de violencias para la Universidad Pedagógica Nacional.

Generalidades: contexto, género, violencia y formación docente.

1. ¿De qué maneras podemos crear condiciones de no violencia de género en las aulas y en los espacios universitarios de la UPN?
2. El comportamiento docente en la Universidad ¿expresa la formación en género desde los procesos de vida y relacionabilidad humana en lo contextual, lo familiar, lo comunitario?
3. ¿De qué manera una persona puede ser influenciada por el sistema machista, patriarcal y de violencia de género en el contexto educativo?
4. ¿Cómo abordar desde la formación y práctica docente, temas como la igualdad de género y la no violencia de género entre pares docentes y docente-estudiantes de la UPN?
5. ¿De qué maneras propone evaluar al docente en la Universidad –desde ingreso, permanencia y retiro– en los temas de igualdad de género, de equidad de género, de violencia de género considerando el contexto, la comunicación, la prevención, la concientización y la atención en esta temática?
6. ¿En qué formas reorientar la docencia universitaria de la UPN hacia un sentido humano multiverso, incluyente y complejo sin distinciones de género, raza, etnia, cultura, cosmovisiones, entre otros; que evite distorsiones sociales como el acoso y hostigamiento entre pares o docente-estudiantes y estudiantes-docente?
7. ¿Cómo prevenir y atender la violencia de género en los temas de acoso y hostigamiento sexual en la Universidad entre personal de la institución, además de docentes a estudiantes y también de estudiantes a docentes?
8. ¿Qué elementos son los sustanciales en el diseño de una política pública de género en la Universidad –protocolo de prevención, atención, corrección y/o sanción–, donde se promueva la participación de las mujeres en decisiones sustantivas y el derecho a una vida libre de violencias?

9. ¿Qué recomendaría usted para la creación y evaluación con fines de mejora de un órgano colegiado de vigilancia y prevención de violencias de género en cada región del país en las Universidades Públicas?
10. ¿Qué estrategias propone para fortalecer las líneas de investigación educativa vinculadas a la perspectiva de género y su planteamiento en formas o sistemas de convivencia humana para el buen vivir?
11. ¿Considera usted que la educación artística y las actividades de educación física contribuyen a la construcción y al fortalecimiento de la igualdad y respeto entre géneros, la autorregulación y la no violencia en la UPN?

Autorización

Doy mi consentimiento para que esta entrevista sea publicada en los diferentes medios de difusión, sea un libro o una revista, que den a conocer mi opinión en cuanto a igualdad de género y no violencia.

ANEXO 2

SEMBLANZAS CURRICULARES DE ESPECIALISTAS ENTREVISTADAS

Doctora Sandra Luz García Sánchez

Doctora en Ciencias Administrativas por el SEPI-ESCA del Instituto Politécnico Nacional (IPN); maestra en Administración por la Universidad Vasco de Quiroga (UVAQ) y licenciada en Economía por la escuela de Economía de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH), con especialidad en Desarrollo y Planificación Económica por la UMSNH, impartida por el Centro de Investigación y Docencia Económica (CIDE). Entre otros estudios, cursó el Strategic Management and Trade Planning Seminar en la Georgetown University School of Business, por la Organización de Estados Americanos (OEA) y el Inter-American Marketing CENTER-CICOM.

Actualmente, es jefa de la Línea Transversal de Investigación Formativa y profesora-investigadora de la UVAQ, donde también participa en la producción y conducción del programa radiofónico y podcast “Saber para Armar” en UVE Radio y a través de IVOOX (https://www.ivoox.com/podcast-investigacion-uvaq_sq_f1781272_1.html). Asimismo, es profesora de posgrados de la Universidad del Valle de Atemajac (Univa). Sus líneas de investigaciones vigentes son: cibercultura: educación superior, sociedad y empresa; virtualidad y tecnologías aplicadas al conocimiento (TAC) en educación superior; y, desarrollo de competencias investigativas en los niveles de grado y posgrado. Algunas de sus publicaciones están disponibles en: <https://www.researchgate.net/profile/Sandra-Garcia-Sanchez>

Doctora Delma Cecilia Martínez Muñoz

Posdoctora en Educación Popular por el Centro Internacional Miranda de Venezuela; y doctora en Pedagogía Crítica. Académica Investigadora feminista, Directora Adjunta del Centro Internacional de Pensamiento Crítico Eduardo del Río Ríos CINPECER.

Integrante de la Red de Profesoras Universitarias de Chihuahua. Docente de Educación Secundaria en la escuela secundaria Emiliano Zapata 3038. Creadora de la propuesta pedagógica “Pedagogía Violeta”. Fundadora de la Colectiva de Estudios Feministas Mayé, Fundadora y ex Directora del Instituto Municipal de las Mujeres de su ciudad. Integrante del Consejo del Instituto de Cultura del Municipio, integrante de la Escuela de Formación Feminista Chihuahua, integrante de Las Constituyentes Feministas Mx y de la Red Violeta por la Paz. Conferencista a nivel nacional e internacional. Poeta, soprano y promotora cultural.

Doctora Patricia Esther Mena Ledesma

Doctora en Sociedades Multiculturales y Estudios Interculturales por la Universidad de Granada, España; maestra en Ciencia de la Educación por el Departamento de Investigaciones Educativas del Centro de Investigaciones y Estudios Avanzados del Instituto Politécnico Nacional (DIE-Cinvestav); y licenciada en Antropología Social por la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa.

Se ha desempeñado como profesora de la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 201 Oaxaca, desde 1992. Ha participado en los programas de Licenciatura en Educación Preescolar para el Medio Indígena Plan90, Licenciatura en Educación Primaria para el Medio Indígena Plan '90 (LEP y LEPMI '90); y la Licenciatura en Intervención Educativa (LIE). Está asignada al programa de Maestría en Sociolingüística de Educación básica y bilingüe. Asimismo, ocupó el cargo de Subdirectora Académica de la UPN 201, Unidad Oaxaca (2012-2016).

En 2010 fue co-coordinadora del libro *Lengua y cultura en procesos educativos: investigaciones en Oaxaca*.

Doctora María Eugenia Romero Olvera

Doctora en Educación con Estudios de Género, maestra en Administración y Finanzas, y licenciada en Contaduría Pública.

Es profesora investigadora de tiempo completo de la Facultad de Contaduría y Ciencias Administrativas de la UMSNH. Catedrática Certificada por ANFECA (Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración). Perfil Prodep 2019-2022. Sus líneas de investigación son: políticas públicas con perspectiva de género para erradicar la violencia y el hostigamiento, fomentando la igualdad de género y proponiendo acciones afirmativas para alcanzar el fortalecimiento en su realización y la consolidación misma entre personas de la equidad de género.

Desde 2019 es Coordinadora de Atención Integral al alumnado con perspectiva de género de la FCCA/UMASNH, y Representante Enlace de la Red Institucional de Inclusión y Equidad de la FCCA-UMSNH. Miembro activa de la Red de Enlaces Académicos de Género (de la red centro occidente) de ANUIES y Miembro fundadora del comité de género de la UMSNH.

Participó en la construcción del Protocolo para la Atención con Perspectiva de Género y el Programa de Igualdad entre Mujeres y Hombres para el H. Ayuntamiento de Morelia (2017). En coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres y con USAID-México, participó en la instalación del Sistema Interno de Registro Estadístico de la Violencia en Morelia en 2018.

Ha sido conferencista magistral y ponente en más de 50 congresos y coloquios nacionales e internacionales, autora de dos libros y coautora de varios capítulos de libros.

Maestra Teresa de Jesús Villaseñor Leal

Maestra en Derecho por la División de Estudios de Posgrado de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional Autónoma de México; licenciada en Derecho por la Universidad Autónoma de Sinaloa; especialista en Estudios de Género y Educación por la Universidad

Pedagógica del Estado de Sinaloa. Actualmente, es doctoranda en educación.

Su experiencia como docente universitaria es de más de diez años en los programas académicos de las licenciaturas en Derecho, Educación y Pedagogía, en instituciones públicas y privadas. Actualmente, se desempeña como Coordinadora de la Unidad para la Igualdad de Género, en la rectoría de la UPES, y como profesora de asignatura en la Unidad Culiacán.

Asimismo, ha participado como tallerista y capacitadora en perspectiva de género y violencias de género, en los ámbitos universitario y gubernamental. Es co-coordinadora de la investigación institucional “Las Académicas de la UPES. Visibilidad y segregación horizontal y vertical”. Participa en la investigación “Entramados socioafectivos y laborales de la teleacademia emergente ante el COVID-19 en México: una lectura feminista”, proyecto en colaboración con la Red CITEG en el núcleo de la región Norte. Es miembro de la Red Nacional Género en Educación de la Universidad Pedagógica Nacional, REDGE; y de la Red de Ciencia, Tecnología y Género, A.C. Red CITEG.

REFERENCIAS

- Ackoff, R. L. (2003) "Concepto cambiante de Planeación". En: *Planeación de la empresa del futuro*. México: Limusa.
- Aguayo, E. (2019). Fomentando la perspectiva de género en la docencia de la Universidad de Santiago Compostela. *Violencia de género. Persistencia y nuevas formas*. Galicia: Catarata.
- Altillo.com. (2020). Directorio de Universidades Privadas y Públicas del Distrito Federal de México. <https://www.altillo.com/universidades/mexico/de/distrito-federal.asp>
- Altillo.com. (2020). Directorio de Universidades Privadas y Públicas del Estado de Querétaro. <https://www.altillo.com/universidades/mexico/de/queretaro.asp>
- Álvarez, R. M. (2020). *Los derechos de las mujeres y su acceso a una vida libre de violencia*. México: UNAM/Publicaciones fomento editorial.
- ANUIES (2019). ANUIES Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Obtenido de Consejos Regionales. <http://www.anui.es.mx/anui/es/estructura-organica/consejos-regionales>
- ANUIES (2019). Información estadística de educación superior. <http://www.anui.es.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior>, consulta: 23/10/2021
- ANUIES (2021). Anuario Estadístico de Educación Superior, ANUIES, 2019-2020 y 2020-2021.
- ANUIES (2022). Declaración de Tlaxcala. Hacia una cultura de paz, derechos humanos, inclusión y no violencia contra las mujeres en la universidades e instituciones de educación superior. <https://crss.anui.es.mx/noticias/declaracion-de-tlaxcala-hacia-una-cultura-de-paz-derechos-humanos-inclusion-y-no-violencia-contra-las-mujeres-en-las-universidades-e-instituciones-de-educacion-superior/>

- Arceo Gómez, E. O., Barrón, L., Ley, S., Maldonado, G., Maqueo, M., Ríos Cázares, A. y Sainz, J. (2018). Política de prevención, atención y resolución de casos de discriminación y violencia de género. CIDE. [Archivo PDF]. <http://www.comisiongenero.cide.edu/wp-content/uploads/2018/12/Propuesta-Comisio%CC%81n-de-ge%CC%81nero-VFanexos.pdf>
- Aristegui, C. (2022, junio 21). Alumno de la UNAM amenaza a profesora y compañeros; Fiscalía de la CDMX, ya investiga. En *Aristegui-noticias*. <https://aristeguinoticias.com/2106/mexico/alumno-de-la-unam-amenaza-a-profesora-y-companeros-fiscalia-de-la-cdmx-ya-investiga/>
- Aristóteles (1988). *Política*. Madrid, España: Gredos.
- Arriagada, I. (2009). Cambios en las políticas sociales de género. En: *Políticas sociales y género. Tomo I. La institucionalización*. Ciudad de México, México: FLACSO México, pp. 33-67.
- Ayuda en Acción (2018). ¿Qué es la igualdad de género? ¿En qué consiste?. <https://ayudaenaccion.org/blog/mujer/igualdad-de-genero/>
- Bemelmans-Videc, M. L. (2019). “Introducción: selección y evaluación de instrumentos de políticas públicas”. En: *Instrumentos de políticas públicas*. Villarreal Cantú Eduardo. *Comp. Biblioteca Básica de Administración Pública/Siglo XXI Editores*. pp. 186-210.
- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (2017, Febrero 13). El Centro de Estudios de Género de la BUAP cumple 22 años. <https://www.buap.mx/content/el-centro-de-estudios-de-genero-de-la-buap-cumple-22-años>
- Bernal Serrano, N. A. (2017). Principales problemas del Sistema Educativo en México. *Acta Educativa*. 11, 4(2). <https://revista.universidadabierta.edu.mx/2017/11/07/principales-problemas-del-sistema-educativo-en-mexico/>
- Black, A., Buller, L. Hoyle, E., y Todd, M. (2019). *Feminismo para mentes inquietas*. Londres, Reino Unido: DK.
- Blas, H. A. (2020). “Por una cultura de la no violencia y el buen trato en la comunidad educativa, un nuevo momento de la gestión de la violencia escolar en el Distrito Federal”. En: *La gestión de la violencia escolar*. González, V.R, Rivera, F. V. coords. Ciudad de México: UPN. [Documento en PDF]. <http://editorial.upnvirtual.edu.mx/index.php/publicaciones/colecciones/horizontes-educativos/525-la-gestion-de-la-violencia-escolar>
- Bordieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Barcelona: Anagrama.
- Brigadas Internacionales de Paz (PBI). (2019). Informe Anual 2019. [Archivo PDF]. http://peacebrigades.org/sites/www.pacebrigades.org/files/PBI%Annual%20Review%2019%20SPA%20FINAL_0.pdf
- Caballé, A. (2019). *Breve historia de la misoginia. Antología y crítica*. Ciudad de México, México: Paidós.

- Camarena, M. E., Saavedra, M. L., y Ducloux S. D. (2015). Panorama del género en México. Situación actual. *Revista Guillermo de Ockham*, 13 (2), pp. 77-87. Universidad Nacional Autónoma de México.
- Canto Chac, M. (2002). Introducción a las políticas públicas. En Canto Chac, M. y Castro Soto, O. (coords.). *Participación ciudadana y políticas públicas en el municipio*. Ciudad de México, México: Movimiento Ciudadano por la Democracia.
- Carrillo, R. (2015). *Violencia en las universidades públicas. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana*. Ciudad de México, México: UAM.
- Carro Olvera, A. (2018). *Política educativa y convivencia escolar. De la violencia a la mediación del conflicto*. Tlaxcala: Gedisa.
- Carroll, G., Duguid, B., Gehreid, K., Kirillova, L., Kramer, A., Smith Holmes, M. y Weber, S. (2020). *El libro del feminismo*. Malasia: Dorling Kindersley Limited.
- Castañeda, M. (2002). *El machismo invisible*. México: Grijalbo.
- Castañeda P. M. (2022). “Hacia la paridad sustantiva: concursos exclusivos para mujeres”. En: *Revista Mujeres en la justicia*, 2 (mayo-agosto). <https://www.scjn.gob.mx/comite-igualdad-genero/revista-mujeres-en-la-justicia>
- Castro Santander, A. y Reta Bravo, C. (2014). *Educar sin miedo. Claves para prevenir el mobbing y otros riesgos psicosociales*. Argentina: Bonum.
- Centro de Capacitación Cinematográfica, A. C. (CCC) (2020). Código de Ética y de Conducta. [Archivo PDF]. https://elccc.com.mx/normateca/normateca/Codigo_Etica_Conducta_nov20.pdf
- Centro de Capacitación Cinematográfica, A. C. (CCC) (2020). Manual de integración y funcionamiento del Comité de Ética y de prevención de conflictos de interés. [Archivo PDF]. https://elccc.com.mx/normateca/normateca/MIF_Comite_etica_nov20.pdf
- Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS). (2020). Procedimiento y protocolo para la atención de Denuncias ante el Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Intereses del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social. [Archivo PDF]. <https://ciesas.edu.mx/wp-content/uploads/2021/03/Procedimiento-para-la-atencion-de-denuncias-2020.pdf>
- CEPCI-Semar (2020). Procedimiento para la presentación de denuncias por presuntos incumplimientos del Código de Conducta de la Semar ante el CEPCI-Semar. [Archivo PDF]. <http://www.semar.gob.mx/CEPCI-SEMAR/procedimiento%202020.PDF>
- Chavéz, Ingrid (2017). “La violencia de género enraizada en la educación”. *Animal Político*. <https://www.animalpolitico.com/sin-competitividad-no-hay-paraiso/la-violencia-genero-enraizada-la-educacion/#:~:text=Una%20tercera%20parte%20de%20las,de%20que%20abandonen%20la%20escuela.>

- CIDE (2019). Boletín 404 | Protocolo de atención para casos de discriminación y violencia de género. [Video]. YouTube. <https://youtu.be/PPhvcqBEH5c>
- CIDE (2019). Protocolo de atención para casos de discriminación y violencia de género. [Archivo PDF]. <https://www.cide.edu/nosotros/protocolo-atencion/>
- Colás Bravo, P. (2007). La construcción de la identidad de género: Enfoques teóricos para fundamentar la investigación e intervención educativa. *Revista de investigación educativa* 25(1), 151-166. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=283321895010>
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2021). *Derechos Humanos*. <https://www.cndh.org.mx/seccion/41/derechos-humanos>
- Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora (2020). Protocolo de atención a las quejas y/o denuncias presentadas ante el Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés por el Incumplimiento al Código de Ética, las Reglas de Integridad y el Código de Conducta. [Archivo PDF]. https://www.institutomora.edu.mx/Instituto/Programas1/MORA_Protocolo_CEPCI_2020.pdf
- Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI) del Instituto de Investigaciones Dr. José María Luis Mora (2021). Informe Anual de Actividades 2020. [Informe]. https://www.institutomora.edu.mx/Instituto/Programas1/CEPCI_MORA_INFORME_ANUAL_DE_ACTIVIDADES_2020_OF.pdf
- Concheiro Bórquez, L. (2021). [Comunicación personal]. 1ª Reunión Nacional de Coordinadores Estatales, Directores de Unidades UPN y Rectores de UP Descentralizadas. Recuperado el 28 de marzo de 2021, de: https://www.youtube.com/watch?v=4hWuumKS_J4
- Congreso de Durango. (2017). Ley Orgánica de la Universidad Juárez del Estado de Durango. [Archivo PDF]. <http://congresodurango.gob.mx/Archivos/legislacion/LEY%20ORGANICA%20DE%20LA%20UJED.pdf>
- Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (2020). Publicación de Resultados Convocatoria 2019-11 para la elaboración de propuestas de proyectos de investigación e incidencia orientados al desarrollo de estrategias para contribuir a afrontar, prevenir y erradicar las violencias estructurales de México. Recuperado el 25 de marzo de 2021, de: https://www.conacyt.gob.mx/PDF/FORDECYT_RESULTADOS_CONVOCATORIA%202019-11.pdf
- Cortina, A. (2005). *Alianza y contrato. Política, ética y religión*. Madrid, España: Trotta.
- David, P. J. (2013). *Planeación Estratégica*. Medellín, Colombia: Corporación Industrial Minuto de Dios.
- De Sousa Santos, B. M. (2017). *Demodiversidad*. Ciudad de México, México: Akal.

- Delgadillo, Macías Javier (2001). Distorsiones del desarrollo regional de México en la perspectiva de la globalización. [Archivo PDF]. <http://www.ejournal.unam.mx/moe/no115/MOE11503.pdf>
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid, España: Santillana y Ediciones UNESCO.
- Diario Oficial de la Federación (2015). Ley general de las mujeres a una vida libre de violencia. [Archivo PDF]. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf
- Diario Oficial de la Federación (2016). Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. Ciudad de México, México: Secretaría de la Gobernación y de la Función Pública. [Archivo PDF]. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/523971/Protocolo_para_la_Preveni_n_Atenci_n_y_Sanci_n_del_Hostigamiento_Sexual_y_Acoso_Sexual.pdf
- Diario Oficial de la Federación (DOF) (2020). Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso escolar. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5583420&fecha=03/01/2020
- Diario Oficial de la Federación (DOF) (2021). Acuerdo por el que se reforma el Reglamento del Sistema Nacional de Investigadores. https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616259&fecha=20/04/2021
- Diario Oficial de la Federación (DOF) (2022). Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. [Archivo PDF]. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- Diario Oficial del Gobierno de Tlaxcala (2017, diciembre 20). Programa Estatal para la Igualdad entre Mujeres y Hombres en Tlaxcala. [Archivo PDF]. <https://www.tetlax.org.mx/wp-content/uploads/2018/10/Ley-Igualdad-entre-Mujeres-y-Hombres-Tlax.pdf>
- El Colegio de la Frontera Norte (2014). Los estudios de género en el norte de México a umbrales del siglo XXI. ISBN: 978-607-479-146-4.
- El Colegio de México (Colmex) (2019). Protocolo de El Colegio de México para prevenir actos de violencia de género y para atender casos de acoso sexual y de hostigamiento sexual. [Archivo PDF]. https://www.colmex.mx/assets/pdfs/protocolo-para-prevenir-actos-de-violencia-de-genero-y-para-atender-casos-de-acoso-y-hostigamiento-sexual_110.pdf?1573253817#:~:text=%2D%20Protocolo%3A%20instrumento%20para%20prevenir%20actos,se%C3%B1aladas%20en%20el%20art%C3%ADculo%20tercero.
- El Sol de Tlaxcala (2021, diciembre 13). Sector educativo de Tlaxcala, es el único estado, con propuesta contra la violencia de género. <https://www.elsoldetlaxcala.com.mx/local/sector-educativo-de-tlaxcala-unico-estado-con-propuesta-contra->

la-violencia-de-genero-7600932.html#:~:text=Desde%20los%20Consejos%20T%C3%A9cnicos%20Escolares,el%20pasado%2018%20de%20agosto

- Espinosa Damián, G. (2009). Cuatro vertientes del feminismo en México. Diversidad de rutas y cruce de caminos. México: UAM.
- FLACSO Ecuador (2019). Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en FLACSO Ecuador. [Archivo PDF]. <https://www.flacso.edu.ec/portal/pnTemp/PageMaster/j7n3pks0vyxhxca1x-hmqjzmnkjaneh.pdf>
- Flores, F. Z. (2021). *Violencia de género*. Ciudad de México, México: Fontamara.
- Flores Zepeda, M. (2016). Modalidades de planeación institucional que practican las universidades públicas estatales. *Revista Universitaria Digital de Ciencias Sociales*: <http://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=1453>
- Gobierno del Estado de México (2018). Protocolo para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento Sexual y Acoso Sexual en el Estado de México. [Archivo PDF]. https://umb.edomex.gob.mx/sites/umb.edomex.gob.mx/files/files/Vinculacion/EquidadGenero/4_Protocolo_Prevenccion_Atencion_Sanci%C3%B3n.pdf
- Gobierno de México (s. f.). Conceptos básicos sobre género. <http://www.tfca.gob.mx/es/TFCA/cbEG>
- Gobierno de México (s. f.). Igualdad entre mujeres y hombres. [https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/igualdad-entre-mujeres-y-hombres#:~:text=Ley%20General%20para%20la%20Igualdad,de%20Personas%20\(noviembre%20de%202007\)](https://www.gob.mx/sre/acciones-y-programas/igualdad-entre-mujeres-y-hombres#:~:text=Ley%20General%20para%20la%20Igualdad,de%20Personas%20(noviembre%20de%202007))
- Gobierno de México, Instituto Nacional de las Mujeres, Secretaría de Educación (s/f). Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior: https://upn.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=750&catid=30
- González, V. R. y Rivera, F. V. (coords.) (2020). *La gestión de la violencia escolar*. Ciudad de México: UPN. [Archivo PDF]. <http://editorial.upnvirtual.edu.mx/index.php/publicaciones/coleccion/horizontes-educativos/525-la-gestion-de-la-violencia-escolar>
- González Vázquez, A. (2013). Los conceptos del patriarcado y androcentrismo en el estudio sociológico y antropológico de las sociedades de mayoría musulmana. *Papers*, 98 (3), 489-504. [Archivo PDF]. https://ddd.uab.cat/pub/papers/papers_a2013m7-9v98n3/papers_a2013m7-9v98n3p489.pdf
- Haraway, Donna (1991). "A Cyborg Manifesto: Science, Technology, and Socialist Feminism in the Late Twentieth Century", en Simians, Cyborgs and Women: The Reinvention of Nature.
- Hendel, L. (2017). *Violencias de género*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.

- Hernández Gutiérrez, R. I. (2011). Observatorio de violencia de género y trata de personas del Estado de Tlaxcala. Violencia de género y la trata de personas en el Estado de Tlaxcala. [Archivo PDF]. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamvldx_tlax_2011.pdf
- Hicks, D. (comp.) (1993). *Educación para la paz: cuestiones, principios y prácticas en el aula*. Madrid, España: Morata.
- Hooks, B. (2021). *¿Acaso no soy yo una mujer? Mujeres negras y feminismo*. Bilbao, España: Consonni.
- Informativo la Región (2018). La educación en México: un problema social. <https://laregionenlinea.com.mx/la-educacion-en-mexico-un-problema-social/>
- Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI) (2016). “Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (Endireh) 2016”, Ciudad de México, México: INEGI.
- Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) (s. f.). Código de conducta y prevención de conflictos de interés de las personas servidoras públicas del IMSS. [Archivo PDF]. <http://www.imss.gob.mx/sites/all/statics/pdf/codigo-conducta.pdf>
- Instituto Nacional de Antropología e Historia (INAH) (2021). Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. <https://www.inah.gob.mx/hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual/protocolo-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual>
- Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBAL) (2021). Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del INBAL. [Archivo PDF]. https://inba.gob.mx/multimedia/noviencia/Foll_EticaPrevConflictos_INBAL.pdf
- Instituto Nacional de Bellas Artes y Literatura (INBAL) (2021). Protocolo para la atención de casos de violencia sexual en las escuelas del INBAL. <https://inba.gob.mx/noviencia#aquies>
- Instituto Nacional de Cardiología Ignacio Chávez (2021). Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés (CEPCI). <https://www.cardiologia.org.mx/cepci/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2021). Tasa de abandono escolar por entidad federativa según nivel educativo, ciclos escolares seleccionados de 2000/2001 a 2020/2021. <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=9171df60-8e9e-4417-932e-9b80593216ee>
- Instituto Nacional de las Mujeres (2021). Glosario para la igualdad. Consulta en línea. *Acciones afirmativas*. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/>
- Instituto Nacional de Rehabilitación “Luis Guillermo Ibarra Ibarra” (INR LGII). (2018). Protocolo para atender casos de hostigamiento y acoso sexual. [Archivo PDF]. <https://www.inr.gob.mx/Descargas/notas/protocolo-denuncias-HSyAS.pdf>
- Instituto Nacional para el Federalismo y el Desarrollo Municipal (2019). Hace 45 años se estableció la igualdad jurídica entre hombres y mujeres en nuestra

Constitución. <https://www.gob.mx/inafed/articulos/commemoramos-que-hace-45-anos-se-establecio-la-igualdad-juridica-entre-hombres-y-mujeres-en-nuestra-constitucion>

Instituto Politécnico Nacional (IPN) (2019). Protocolo para la prevención, detección, atención y sanción de la violencia de género. En Gaceta Politécnica, No. 1519 (18), 1-33. [Archivo PDF]. <https://www.ciidirmich.ipn.mx/assets/files/ciidirmichoacan/docs/2021/1519-modificado-21-feb-2020.pdf>

Instituto Politécnico Nacional (IPN) (2021). Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés del ipn. <https://www.ipn.mx/etica/>

Instituto Politécnico Nacional (IPN) (2021). Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés. Funciones. [Archivo PDF]. <https://www.ipn.mx/assets/files/etica/docs/funciones.pdf>

Instituto Tecnológico del Altiplano de Tlaxcala (2020). Informe rendición de cuentas 2020. [Archivo PDF]. http://altiplano.tecnm.mx/pdf/irc/irc_2020_it_altiplano_de_tlaxcala.pdf

Instituto Tecnológico de Tlalnepantla (2022). Subcomité de ética y de prevención de conflictos de interés. <https://www.tlalnepantla.tecnm.mx/subcomite/>

Intolerancia Tlaxcala (2021, diciembre 13). Violencia de género no es tolerada en la UPTx, subraya rector. <https://intoleranciadiario.com/tlax/articles/2021/12/13/989118-violencia-de-genero-no-es-tolerada-en-la-uptx-subraya-rector.html>

Jaiven, A. L. (2017). Lo personal es también político y el feminismo, ¿Llegó para quedarse?. En: *Mujeres y Constitución: de Hermila Galindo a Griselda Álvarez*. FOEM, Secretaría de Cultura, INEHRM. <https://biblio.juridicas.unam.mx/bjv/detalle-libro/5908-mujeres-y-constitucion-de-hermila-galindo-a-griselda-alvarez-coleccion-inehrm>

Jiménez Cruz, A. (2021). Problemas que Enfrenta la Educación Superior en México. [https://www.educacionfutura.org/problemas-que-enfrenta-la-educacion-superior-en-mexico/#:~:text=Entre%20los%20problemas%20que%20enfrenta,%20inces-to%20acad%C3%A9mico%2C%203\)%20la](https://www.educacionfutura.org/problemas-que-enfrenta-la-educacion-superior-en-mexico/#:~:text=Entre%20los%20problemas%20que%20enfrenta,%20inces-to%20acad%C3%A9mico%2C%203)%20la)

Kafka, F. (2021). Carta al padre. México: Boek.

Lara-Martínez, R. (2017). *Masculinidades salvadoreñas: Cuerpo, raza, etnia*. San Salvador, El Salvador: AccessArte.

Lascoumes, P. y Le Gales, P. (2019). “Comprensión de las políticas públicas a través de sus instrumentos: de la naturaleza de los instrumentos a la sociología de la instrumentación de las políticas públicas”. En: *Instrumentos de políticas públicas*. Villarreal Cantú Eduardo. Comp. Biblioteca Básica de Administración Pública/Siglo XXI Editores., pp. 211-242.

- Martínez Pacheco, A. (2016). La violencia. Conceptualización y elementos para su estudio. En *Política y Cultura*, no. 46, pp. 7-31. [Archivo PDF]. <https://www.redalyc.org/pdf/267/26748302002.pdf>
- Meler, I. (2017). *Psicoanálisis y género*. Buenos Aires, Argentina: Paidós.
- Mextudia (2022). Universidades en Hidalgo. <https://mextudia.com/en-tu-estado/universidades-en-hidalgo/>
- Miklos, T.; Tello, M. E. (2007). *Planeación prospectiva: Una estrategia para el diseño del futuro*. México: Limusa/Centro de Estudios Prospectivos de la Fundación Javier Barros Sierra, A.C.
- Millett, Kate (1975). *Política sexual*, Ciudad de México, trad. de Ana María Bravo García, Aguilar.
- MIRÍADAX (2019). Obtenido de Universidad Juárez del Estado de Durango: <https://miriadax.net/web/universidad-juarez-del-estado-de-durango>
- Monsiváis, C. (2013). *Misógino feminista. Debate feminista*. México: Océano.
- Montesinos Carrera, R. y Carrillo Meráz, R. (2020). *Violencias comparadas en universidades públicas e Instituciones de Educación Superior*. México: Tirant humanidades.
- Moral de la Rubia, J. y Ramos Basurto, S. (2016). Machismo, victimización y perpetración en mujeres y hombres mexicanos. *Época* III. Vol. XXII, No. 43, pp. 37-66. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5598168.pdf+&cd=1&hl=en&ct=clnk&gl=mx>
- Ngozi, C. (2016). *Todos deberíamos ser feministas*. Barcelona, España: Penguin Random House.
- Noticieros Televisa (2022). Estudiante de la UNAM amenaza con matar a maestra y compañeros por una calificación. Noticieros Televisa. <https://noticieros.televisa.com/historia/estudiante-de-la-facultad-de-derecho-en-la-unam-amenaza-de-muerte-a-maestra/>
- Olmedo, N. y Farrerons, O. (2014). Definición, detección, adquisición de competencias y formación de perfiles profesionales en el sector multimedia de las TIC. *Revista internacional de Tecnología, Ciencia y Sociedad*, 3(1), 15-28. <http://journals.epistmopoli.org/index.php/tecnosoc/article/view/1177>
- ONU-Mujeres (2017). Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Celebración anual, 25 de noviembre. En *¿Por qué este día internacional? Naciones Unidas lo expresa*. Servicio Central Universitario SCBU, Universidad de la República de Uruguay.
- Organización de las Naciones Unidas (2022). Paz, dignidad e igualdad en un planeta sano. Igualdad de Género. <https://www.un.org/es/global-issues/gender-equality>
- Ortega González, Z. y Mijares Llamosas, B. (2018). Concepto de resiliencia: desde la diferenciación de otros constructos, escuelas y enfoques. *Revista Orbis*, 39, año 13, pp. 30-43.

- Ortiz-Ortega A. y Góngora Soberanes J. (2022). "Protocolos universitarios, un problema en la relación mujeres-justicia en México". En: *Revista Mujeres en la justicia*. Núm. 2. (mayo-agosto). <https://www.scjn.gob.mx/comite-igualdad-genero/revista-mujeres-en-la-justicia>
- Secretaría de Desarrollo Social (Sedesol), el Instituto Nacional de Desarrollo Social (Indesol), Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED) (s. f.) . Observatorio de Violencia Social y de Género. <http://ovsyg.ujed.mx>
- Patou-Mathis, M. (2021). El hombre prehistórico es también una mujer. Una historia de la invisibilidad de las mujeres. México: Lumen.
- Parga, R. L. y Verdejo S. R. (2017). "Las voces de las violencia/s: el caso de la UPN Ajusco. En: *Entramados sociales de la violencia escolar*. Coord. Raúl Enrique Anzaldúa Arce. México: UPN, pp. 159-175. <https://editorial.upnvirtual.edu.mx/index.php/publicaciones/colecciones/horizontes-educativos/362-entramados-sociales-de-la-violencia-escolar>
- Red de Estudios de Género del Norte de México y la Universidad Autónoma de Coahuila (2020). VIII Congreso de la Red de Estudios de Género del Norte de México.
- Responsabilidad Social Empresarial (RSE) (2022). Igualdad de Género: Qué es, Definición, Importancia, Medición y Ejemplos. <https://responsabilidad-social.net/igualdad-de-genero-que-es-definicion-importancia-medicion-y-ejemplos/?amp>
- Ríos Cortés, M. (2020). 2a. Jornada de Prevención de la Violencia de Género 2020. *Revista Voces*. <http://revistavoces.net/2a-jornada-de-prevencion-de-la-violencia-de-genero-2020/>
- Rodríguez Calderón, D. (2021). La violencia en México y la mediación como herramienta pacificadora de conflictos. En: *La mediación como instrumento de transformación de la violencia*. Ciudad de México, México: Tirant Lo Blanch, pp. 138-154.
- Sagot Rodríguez, M. (2021). *Voz experta: la violencia contra las mujeres en un mundo en emergencia*. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.
- Sandoval Acosta, D. I. (2020). *Descubriendo violencias juveniles*. Tepic: UAN/JP.
- Santander Universidades (2022). Equidad e igualdad de género: ¿en qué se diferencian? <https://www.becas-santander.com/es/blog/equidad-e-igualdad.html#:~:text=De%20esta%20manera%2C%20a%20diferencia,partir%20de%20una%20posici%C3%B3n%20igualitaria>.
- Shaef, A. W. (1985). *La mujer en un mundo masculino*. México: Pax.
- Secretaría de Educación del Gobierno del Estado de Puebla (2019). Protocolo de Atención y Prevención de Violencia de Género en escuelas oficiales y particulares. <http://sep.puebla.gob.mx/index.php/comunicados/content/protocolo-de-alerta-de-genero>

- Secretaría de Educación Pública (1978). Decreto que crea la Universidad Pedagógica Nacional. Recuperado el 23 de marzo de 2021, de: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/listDependencia.php?idEst=103&poder=ejecutivo&liberado=si#gsc.tab=0>
- Secretaría de Educación Pública (1979). Acuerdo 31, que reglamenta la organización y funcionamiento de la Comisión Académica Dictaminadora de la Universidad Pedagógica Nacional. Recuperado el 23 de marzo de 2021, de: <https://www.sep.gob.mx/work/models/sep1/Resource/d3c9731a-2b58-4778-a9c9-ec1a7021eb34/a31.pdf>
- Secretaría de Educación Pública (1983). Reglamento interior de trabajo del personal académico de la Universidad Pedagógica Nacional. Recuperado el 25 de marzo de 2021, de: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/listDependencia.php?idEst=103&poder=ejecutivo&liberado=si#gsc.tab=0>
- Secretaría de Educación Pública (2015). Orientaciones para la prevención, detección y actuación en casos de abuso sexual infantil, acoso escolar y maltrato en las escuelas de educación básica. [Documento en PDF]. https://www.gob.mx/cms/uploads/docs/Orientaciones_211216.pdf
- Secretaría de Educación Pública (2016). *Programa de fortalecimiento de la Calidad Educativa. Guía para la formulación de la planeación estratégica participativa*. Ciudad de México, México: SEP.
- Secretaría de Gobernación (2020). Diario Oficial de la Federación. Programa Sectorial de Educación 2020-2024. Recuperado el 25 de marzo de 2021, de: https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5596202&fecha=06/07/2020
- Secretaría de la Función Pública (2020). Prontuario para el uso de lenguaje incluyente y no sexista en la Función Pública. [Archivo PDF]. <http://www.issstezapopan.gob.mx/wp-content/uploads/2020/01/PRONTUARIO-Difusion-Digital.pdf>
- Secretaría de Educación Pública (2022). Educación Básica. <https://www.planyprogramasdestudio.sep.gob.mx/index-edubasica-estructura.html>
- Secretaría de Marina (Semar) (2020). Política de igualdad laboral y no discriminación de la Secretaría de Marina. [Archivo PDF]. <http://semar.gob.mx/igualdad/politica%20de%20igualdad.pdf>
- Secretaría de Salud (SSA) (2001). Código de ética para las enfermeras y enfermeros en México. [Archivo PDF]. http://www.cpe.salud.gob.mx/site3/publicaciones/docs/codigo_etica.pdf
- Secretaría de Salud (SSA) (2014). Prevención y Atención de la Violencia Familiar y de Género 2013-2018. [Archivo PDF]. <http://cnegsr.salud.gob.mx/contenidos/descargas/PrevAtnViol/PrevencionyAtnViolenciaFamiliarYdeGenero.pdf>

- Secretaría de Educación Media Superior (SEMS) (2021). Educación Integral en Sexualidad para Comunidades Educativas. <http://w1.formacion.cosdac.sems.gob.mx/eisc1/course/view.php?id=24§ion=5>
- Sistema Nacional para el Desarrollo Integral de la Familia (SNDIF) (2019). Protocolo de actuación que permita documentar cuando los servidores públicos de los centros de asistencia social del Sistema Nacional del DIF conozcan de un acto de maltrato o tortura para hacerlo del conocimiento del representante social. [Archivo PDF]. http://sitios.dif.gob.mx/normateca/wp-content/uploads/2019/07/PROTOCOLO_DE_ACTUACION.pdf
- Solís, M. (2021). Femicidio en México y violencia de género. 30-01-2021. Reflexión de la Dra. Marlene Solís. Colegio de la Frontera Norte. Colef.
- Tapia, U. M. (2010). “Construcción de una agenda de investigación sobre gestión educativa en los estados”. En: Experiencias de Investigación, Intervención y Formación en Gestión de la Educación Básica”. Lucía Rivera Ferreiro, coord. México: UPN. Universitario [Archivo PDF]. <http://editorial.upnvirtual.edu.mx/index.php/publicaciones/coleccion/memorias/122-experiencias-de-investigacion-intervencion-y-formacion-en-gestion-de-la-educacion-basica>
- Tecnológico de Estudios Superiores de Huixquilucan (TESH) (2018). Código de Conducta de las y los Servidores Públicos del Tecnológico de Estudios Superiores de Huixquilucan. [Archivo PDF]. https://teshuixquilucan.edomex.gob.mx/sites/teshuixquilucan.edomex.gob.mx/files/files/TESH/Acerca_TESH/Comite/Codigo_coducta2018.PDF
- Tecnológico de Monterrey (2022). Centro de reconocimiento de la dignidad humana. <https://tec.mx/es/dignidad-humana>
- Tecnológico Nacional de México (2020). Pronunciamiento de cero tolerancia al hostigamiento sexual y al acoso sexual en el Tecnológico Nacional de México. [Archivo PDF]. <https://www.tecnm.mx/pdf/docanexo/Pronunciamiento%20Cero%20Tolerancia%20al%20Hostigamiento%20y%20Acoso%20Sexual%20en%20el%20TecNM.pdf>
- Tlalolin, B. (2017). ¿Violencia o violencias en la Universidad Pública? Una aproximación desde una perspectiva sistémica. *El Cotidiano*, No. 206, pp. 39-50, Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Azcapotzalco. <http://www.wredalyc.org/articulo.oa?id=32553518005>
- Tobón, S. (2017). Conceptual analysis of the socio-formation according to the knowledge society. *Knowledge Society and Quality of Life (KSQL)*, 1(1), pp. 9-35. <https://goo.gl/aJeSvw>
- Tuvilla, R. J. (2004). Cultura de paz y educación. En Molina, B. (coord.), *Manual de paz y conflictos*. Granada, España: Universidad de Granada, pp. 390-425.
- UAEH (s. f.). Defensor Universitario. https://www.uaeh.edu.mx/defensor_univ/politica_equidad.htm

- UAEH (s. f.). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. Código de Conducta de las autoridades y el personal de la UAEH. https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/juridica/codigo-conducta.html
- UAQ (s. f.). Protocolo de actuación e intervención en materia de violencia de género. [Archivo PDF]. https://www.uaq.mx/leyes/PROTOCOLO_29AGO.pdf
- Última Hora (2021). SEP, Gobernación y ANUIES cierran filas contra el hostigamiento y acoso sexual en universidades. Recuperado el 26 de marzo de 2021, de: <https://www.ultima-hora.com.mx/2021/03/05/sep-gobernacion-y-anui-es-cierran-filas-contra-el-hostigamiento-y-acoso-sexual-en-universidades/>
- UNESCO (2014). Igualdad de género. [Archivo PDF]. <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- UNICEF (2015). Acciones para la resiliencia de la niñez y la juventud. Guía para los gobiernos. Ciudad de Panamá, Panamá: Ediciones UNICEF.
- UNICEF, América Latina y el Caribe (2019). Igualdad de género. <https://www.unicef.org/lac/igualdad-de-genero>
- Universidad Autónoma de Aguascalientes (2017). Protocolo de actuación ante situaciones de acoso, discriminación y violencia. [Archivo PDF]. https://www.uaa.mx/eventos/diciembre/CORREO_UNIVERSITARIO_No3.pdf
- Universidad Autónoma de Baja California (2020). Protocolo de atención y seguimiento a casos de violencia de género en la UABC.
- Universidad Autónoma de Baja California (2017). Estudios de género en el norte de México: en las fronteras de la violencia
- Universidad Autónoma de Baja California Sur (2019). Protocolo para la atención de casos de violencia de género.
- Universidad Autónoma de Campeche (2017). Protocolo de actuación ante situaciones de acoso, discriminación y violencia
- Universidad Autónoma de Chiapas (2019). Protocolo de actuación ante situaciones de violencia, violencia de género, hostigamiento, acoso sexual y discriminación. [Archivo PDF]. https://defensoria.unach.mx/images/documentos/protocolo_de_actuacion_ante_situaciones_de_violencia_UNACH_.pdf
- Universidad Autónoma de Chihuahua (2016). Protocolo de prevención y atención a casos de violencia de género. Unidad de Género-UACH.
- Universidad Autónoma de Coahuila (2019). Estatuto Universitario. [Archivo PDF]. <http://www.transparencia.uadec.mx/sassit/docs/Estatuto.pdf>
- Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM) (2021). Protocolo para prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso y el hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de la Ciudad de México. <https://www.uacm.edu.mx/protocolo>
- Universidad Autónoma de Oaxaca Benito Juárez (2017). Protocolo de atención a casos de violencia de género. [Archivo PDF]. <http://www.transparencia.uabjo>

mx/obligaciones/uabjo/articulo-70/fraccion-1/70-1-2219-protocolo-para-la-prevencion-atencion-y-erradicaci...-2020.pdf

Universidad Autónoma de Yucatán (2018). Protocolo Universitario del Proceso de Atención para los Casos de Violencia a los Derechos Universitarios, incluida la Violencia, el Acoso y el Hostigamiento.

Universidad Autónoma de Quintana Roo (2021). Atención de casos de hostigamiento y/o acoso sexual en agravio del alumnado de la Universidad de Quintana Roo. [Archivo PDF]. https://www.uqroo.mx/modelo_equidad_genero/archivos/ACA-11-PR-06%20acoso%20sexual%20sep%202019.pdf

Universidad Autónoma del Estado de México (2021). Protocolo para prevenir y atender la violencia de género. [Archivo PDF]. https://www.uaemex.mx/imagenes/2021/pdf/Protocolo_Prevenir_y_atender_violencia_de_genero.pdf

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco (UAM-A). (2020). Protocolo para la prevención y actuación de primer contacto ante los casos de violencia de género en la División de Ciencias Sociales y Humanidades, Unidad Azcapotzalco. [Archivo PDF]. <https://digitaldesh.azc.uam.mx/images/protocolo-de-genero-desh02032020.pdf>

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa (UAM-I). (2020). Protocolo para la prevención y la atención a la violencia de género en la UAM Iztapalapa. [Archivo PDF]. http://www.izt.uam.mx/wp-content/uploads/2020/06/IZT_PROTOCOLO_VIOLENCIA.pdf

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco (UAM-X). 2021. Protocolo para la atención de la violencia de género en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco. [Archivo PDF]. <https://www.xoc.uam.mx/sites/default/files/upavig/ProtocoloCompleto.pdf>

Universidad Autónoma de Nayarit (2018). Protocolo para la Atención de Violencia de Género. [Archivo PDF]. https://www.uan.edu.mx/d/a/sip/posgrados/MDEL/2021/Protocolo_para_la_Atencion_de_Casos_de_Violencia_de_Genero.pdf

Universidad Autónoma de Nuevo León (2000). Estatuto General. [Archivo PDF]. http://transparencia.uanl.mx/secciones/normatividad_vigente/archivos/LyR09/03EstatutoGeneral.pdf

Universidad Autónoma de Nuevo León (2018). Normatividad. [Archivo PDF]. http://transparencia.uanl.mx/normatividad_vigente/indice.html

Universidad Autónoma de Nuevo León (2019). Protocolo de Atención para casos de Acoso u Hostigamiento Sexual. [Archivo PDF]. http://transparencia.uanl.mx/secciones/normatividad_vigente/archivos/LyR09/protocoloacoso.pdf

Universidad Autónoma de San Luis Potosí (1984). Reglamento del personal académico. [Archivo PDF]. [http://www.uaslp.mx/SecretariaGeneral/Documents/Normativa_Reglamentos/Reglamento%20de%20Personal%20Académico%20de%20la%20UASLP%20\(Nov%202012\).pdf](http://www.uaslp.mx/SecretariaGeneral/Documents/Normativa_Reglamentos/Reglamento%20de%20Personal%20Académico%20de%20la%20UASLP%20(Nov%202012).pdf)

- Universidad Autónoma de San Luis Potosí (2020). *Informe de trabajo y acciones emprendidas en atención a las conductas de violencia, hostigamiento y acoso sexual contra las mujeres al interior de la institución*. San Luis Potosí: UASLP.
- Universidad Autónoma de San Luis Potosí (2020). Estatuto Orgánico. [Archivo PDF]. http://www.uaslp.mx/SecretariaGeneral/Documents/Normativa_Reglamentos/Estatuto%20Orgánico%20de%20la%20UASLP%20-%202020.12.18.pdf
- Universidad Autónoma de San Luis Potosí (2021). Normativa Universitaria. [Archivo PDF]. <http://www.uaslp.mx/universidad/normativa-universitaria>
- Universidad Autónoma de Sinaloa (2019). Reglamento para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la UAS. [Archivo PDF]. https://genero.uas.edu.mx/pdf/normatividad/Reglamento_acoso_hostigamiento_sexual.pdf
- Universidad Autónoma de Tamaulipas (2019). *Código de Ética y Conducta*. Ciudad Victoria, México: UAT.
- Universidad Autónoma de Tamaulipas (2019). *Estatuto Orgánico*. Ciudad Victoria, México: UAT.
- Universidad Autónoma de Tlaxcala (2019). Plan de Desarrollo Institucional 2018-2022. [Archivo PDF]. https://www.fcsalud.mx/Nutricion/docs/Normativa/PDI_UAT_2018-2022.pdf
- Universidad Autónoma de Zacatecas (2000). *Ley Orgánica*. Zacatecas, México: UAZ.
- Universidad Autónoma de Zacatecas (2002). *Código de Ética y Conducta de los Profesores, Trabajadores y Estudiantes Universitarios*. Zacatecas, México: UAZ. [Archivo PDF]. https://www.enfermeria-uaz.org/uploaded/files/normatividad/_Codigo_EticaUAZ.pdf
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos (2018). Protocolo de actuación para la prevención y atención temprana de casos de violencia en la UAEM. [Archivo PDF]. <https://www.uaem.mx/sites/default/files/proyecto-de-protocolo-para-la-prevencion-y-atencion-temprana-de-casos-de-violencia-en-la-uaempdf.pdf>
- Universidad Autónoma del Estado de México (2021). Protocolo para prevenir y atender la violencia de género. [Archivo PDF]. https://www.uaemex.mx/imagenes/2021/pdf/Protocolo_Prevenir_y_atender_violencia_de_genero.pdf
- Universidad Autónoma del Estado de Guerrero (2021). Reglamento de prevención, atención y sanción de acoso y hostigamiento de género. [Archivo PDF]. https://www.uagro.mx/hcu/documentos/Reglamento_de_Preencion_2020.pdf
- Universidad de Colima (2019). Protocolo para la atención integral de la violencia de género en la Universidad de Colima. [Archivo PDF]. <https://transparencia.ucol.mx/content/2021/protocolosUCOL/Protocolo%20violencia%20de%20genero.pdf>

- Universidad de Guanajuato (2017). Protocolo de atención a casos de violencia de género. [Archivo PDF]. <https://www.ugto.mx/ugenero/images/pdf/protocolo-de-atencion-a-casos-de-violencia-de-genero-de-la-universidad-de-guanajuato-11-17.pdf>
- Universidad de Guadalajara (2018). Protocolo Universitario del Proceso de Atención para los Casos de Violencia a los Derechos Universitarios, incluida la Violencia, el Acoso y el Hostigamiento. http://www.hcgu.udg.mx/sesiones_cgu/dictamen-num-iv20181565
- Universidad de Sonora (2019). Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia de género de la Universidad de Sonora. Órgano informativo de la universidad de Sonora. [Archivo PDF]. https://www.unison.mx/wp-content/uploads/2018/08/Protocolo-para-la-prevenci%C3%B3n-y-atenci%C3%B3n-de-casos-de-violencia-de-g%C3%A9nero_Nov-2019.pdf
- Universidad del Desarrollo (2020). Protocolo contra el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación arbitraria. Y, reglamento-procedimiento frente a denuncias de estas naturalezas. [Archivo PDF]. <https://www.udd.cl/wp-content/uploads/2020/10/dr-101-20-politicas-de-equidad-de-genero-con-timbre.pdf>
- Universidad del Valle de México (2021). Protocolo para prevenir y atender actos de acoso y hostigamiento sexual en la UVM. [Archivo PDF]. <https://laureate-comunicacion.com/prensa/wp-content/uploads/2021/03/Protocolo-para-la-atencion-de-casos-de-Acoso-Sexual-en-UVM-vf.pdf>
- Universidad Iberoamericana Puebla (2021, marzo 5). #8M IBERO trabaja desde distintos frentes para erradicar la violencia de género. La mirada de la academia: investigación, análisis y opinión. <https://ibero.mx/prensa/8m-ibero-trabaja-desde-distintos-frentes-para-erradicar-la-violencia-de-genero>
- Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED) (2018). Programa institucional de igualdad de género. [Archivo PDF]. https://www.ujed.mx/doc/programas-institucionales/Programa_Institucional_de_Igualdad_de_Genero_en_la_UJED.pdf
- Universidad Juárez del Estado de Durango (UJED) (2022). Sobre la UJED. <https://www.ujed.mx/>
- Universidad Mexiquense del Bicentenario (UMB) (2018). Política de igualdad laboral y no discriminación. [Archivo PDF]. https://umb.edomex.gob.mx/sites/umb.edomex.gob.mx/files/files/Vinculacion/EquidadGenero/1_Politica_Igualdad_Laboral_No_Discriminacion.pdf
- Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2017). Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. [Archivo PDF]. <https://www.umich.mx/documentos/Normatividad/Protocolo%20para%20la%20>

prevencion%20actuacion%20y%20erradicacion%20de%20la%20violencia%20de%20genero%20en%20la%20UMSNH.pdf

- Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (2019). Protocolo (amigable) para la atención de casos de violencia de género en la UNAM. [Archivo PDF]. <https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2019/09/nuevo-protocolo-amigable.pdf>
- Universidad Pedagógica Nacional (2005). *Planeación y Evaluación Institucional*. [Archivo PDF]. Tulancingo, México: UPN. <https://upnmorelos.edu.mx/assets/planeacion-y-evaluacion-institucional.pdf>
- Universidad Pedagógica Nacional (UPN) (2019). Comité de Ética y Prevención de Conflictos de Interés en la Universidad Pedagógica Nacional (CEPCI-UPN). [Archivo PDF]. <https://www.upn.mx/index.php/component/phocadownload/category/7-transparencia?download=662:procedimiento-y-protocolo-para-la-recepcion-y-atencion-de-quejas-o-denuncias-ante-el-cepci-upn-2019>
- Universidad Pedagógica Nacional (UPN) (2020). Procedimiento y Protocolo para la Recepción y Atención de Quejas y/o denuncias ante el CEPCI-UPN, por incumplimiento al Código de Ética de las Personas Servidoras Públicas del Gobierno Federal; a las Reglas de Integridad para el Ejercicio de la Función Pública y al Código de Conducta de la Universidad Pedagógica Nacional. [Archivo PDF]. <https://www.upn.mx/index.php/component/phocadownload/category/7-transparencia?download=964:quejas-y-o-denuncias-ante-el-cepci-upn>
- Universidad Pedagógica Nacional (2021). *Política y protocolo para la igualdad de género, inclusión y no discriminación*. [Documento de sitio web]. <https://www.upn.mx/index.php/igualdad-de-genero/politica-y-protocolo-para-la-igualdad-de-genero-inclusion-y-no-discriminacion>
- Universidad Pedagógica Nacional (2021). Programa Integral de Desarrollo Institucional 2020-2024. SEP: México.
- Universidad Pedagógica Nacional (2021). Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, cualquier otra forma de violencia en razón de género y discriminación en la Universidad Pedagógica Nacional. <https://upn.mx/index.php/component/phocadownload/category/8-rectoria?download=1545:protocolo-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual-cualquier-otra-forma-de-violencia-en-razon-de-genero-y-discriminacion-en-la-universidad-pedagogica-nacional>
- Universidad Pedagógica Nacional (2021) UPN Nacional. El espacio académico de la UPN. <https://www.upn.mx/index.php/red-de-unidades/upn-nacional>
- Universidad Pedagógica Nacional (UPN) (2022). Acuerdo rupn-01-2022 por el que se crea la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión de la Universidad Pedagógica Nacional. [Archivo PDF]. <https://upn.mx/index.php/igualdad-de-genero/acuerdo-de-creacion-de-la-unidad-de-igualdad-de-genero-e-inclusion-de-la-upn>

- Universidad Politécnica de Baja California (2019). Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UPBC. [Archivo PDF]. [http://www.upbc.edu.mx/Universidad/Normatividad/Normas/PROTOCOLO%20ATENCIÓN%20DE%20CASOS%20DE%20VIOLENCIA%20DE%20GENERO%20EN%20UPBC%20\(V.R.D.M.C.\)%20V.2.pdf](http://www.upbc.edu.mx/Universidad/Normatividad/Normas/PROTOCOLO%20ATENCIÓN%20DE%20CASOS%20DE%20VIOLENCIA%20DE%20GENERO%20EN%20UPBC%20(V.R.D.M.C.)%20V.2.pdf)
- Universidad Politécnica de Puebla (2021). Sistema gestión de equidad de género. <http://www.uppuebla.edu.mx/joomla1/index.php/2013-08-27-22-47-11/iso-9001>
- Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (2020). Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual. [Archivo PDF]. https://upaep.mx/images/oferta_educativa/posgrados/docs/conacyt/MIII_Protocolo_Acoso_y_Violencia_de_Genero.pdf
- Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl (UTN) (2021). Protocolo para la prevención, atención y sanción de actos de violencia de género, acoso sexual y hostigamiento sexual de la Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl. [Archivo PDF]. <http://www.utn.edu.mx/file/legislacion/PROTOCOLO-PAYSVGASyHS.pdf>
- Universidad Tecnológica de Nezahualcóyotl (UTN) (2022). ¿Acoso? ¡Acusa! <http://acosoacusa.utn.edu.mx/>
- Universidad Tecnológica de Puebla Tecamachalco (2020). Protocolo de prevención, actuación y sanción en casos de violencia de género en todas sus formas: hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación, en la Universidad Tecnológica de Tecamachalco. [Archivo PDF]. <https://uttecam.edu.mx/eduma/wp-content/uploads/2018/01/Protocolo-final-con-observaciones-SEP.pdf>
- Varela, H. (2019). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*. Ciudad de México, México: Universidad Nacional Autónoma de México, pp. 49-87.
- Varela, N. (2019). *Feminismo para principiantes*. Barcelona, España: Penguin Random House.
- Vargas, M. (2020). *La concepción docente sobre las relaciones de género en telesecundaria*. Tesis Doctoral en Desarrollo Educativo con Énfasis en la Formación de Profesores. Universidad Pedagógica Nacional.
- Vázquez, Ramos Aurelio (2021). La violencia de género en las instituciones de educación superior: elementos para el estado de conocimiento. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, vol. LI, núm. 2, pp. 299-326. <https://www.redalyc.org/journal/270/27065158011/html/>
- Vega Briones, G. (2012). Expresiones de violencia de género en la frontera norte de México: el caso de Ciudad Juárez. *Norteamérica*, Vol. 7, n.2, pp. 253-284.

- Verdú Jover, A. J. (2012). Tema 4.3.c El método DELPHI [Videotutorial]. España: Departamento de Estudios Económicos y Financieros. Área de Organización de Empresas. Universitas Miguel Hernández. Recuperado el 23 de marzo de 2021, de: https://archive.org/details/podcast_direccin-estrategica-estrat_tema-43c-el-mtodo-delphi_1000128611753
- Vértiz, Galván. M. A. (2007). “Una propuesta de análisis de las políticas públicas en educación y su gestión en México”. En: *Perspectivas analíticas de las políticas educativas: discursos, formación y gestión*. México: UPN. [Archivo PDF] <http://editorial.upnvirtual.edu.mx/index.php/publicaciones/coleccion/mas-textos/56-perspectivas-analiticas-de-las-politicas-educativas-discursos-formacion-y-gestion>
- Villafuerte Alcántara, M. M. (2015). Proyecto para la prevención de la violencia de género en la Escuela Nacional para Maestras de Jardines de Niños. [Tesis de Maestría, Universidad Iberoamericana Ciudad de México]. <http://ri.iberomx/bitstream/handle/ibero/973/016019s.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Viveros Vigoya, M. (2016). “La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación”, *Debate Feminista*, vol. 52, Ciudad de México, UNAM-Centro de Investigaciones y Estudios de Género.
- Weijers, D. y Jarden, A. (2016). La ciencia de la felicidad como un instrumento en el diseño de políticas públicas, en Gómez-Álvarez, D. y Ortiz Arteaga, V. (coords.). *Políticas y bienestar subjetivo*. México: Ariel/CAF, pp. 149-174.
- Worsley, L. (2019). *Mujeres. Nuestra historia*. Londres, Reino Unido: DK.
- Zazueta Luzanilla, E. I. y Sandoval Godoy, S. A. (2013). Concepciones de género y conflictos de pareja. Un estudio con parejas pobres heterosexuales en dos zonas urbanas de Sonora. *Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo*. Mexicali, Baja California, México: Instituto de Investigaciones Culturales-Museo. Vol. 1, no. 2, pp. 91-118.

ACERCA DE LOS AUTORES

Gabriela Ruiz de la Torre

Doctora en Derecho por la UAN, maestra en Educación con Campo en Desarrollo Curricular por la UPN, Maestra en Fiscal por la UMSNH, licenciada en Educación por la UPN, licenciada en Derecho y Ciencias Sociales por la UMSNH. Ha sido docente en educación básica, media superior y superior. Ha participado en la elaboración del primer Modelo Educativo Nicolaita, ha participado en la elaboración y actualización de programas educativos en la UMSNH y UPN, ha coordinado el diseño de programas de licenciatura y posgrado en la Universidad Abierta y a Distancia de México. Es Profesora de tiempo completo de la UPN en la Unidad 161, miembro del SNI de Conacyt y Perfil Prodep, integrante del Cuerpo Académico UPN-94 “Currículum, interculturalidad y práctica docente”. Ha sido responsable técnica de proyectos de investigación con la participación del TecNM, la UMSNH, UPN y Conacyt, relacionados con currículum, educación y sustentabilidad, derechos humanos, género y violencias. Cuenta con diversas publicaciones y ponencias a nivel nacional e internacional relacionadas con estos temas.

Rubén Darío Núñez Altamirano

Doctor en Ciencias del Desarrollo Regional, maestro en Historia Regional Continental, licenciado en Historia. Ha sido docente en educación media superior y superior. Ha participado como colaborador en programas de posgrado de la UPN, IMCED y UMSNH, apoyando en la elaboración y actualización de programas educativos, ha coordinado seminarios y talleres para programas de licenciatura y posgrado. Es profesor de asignatura de la UPN en la Unidad 161, miembro del SNI de Conacyt de 2015 a 2018, colaborador del Cuerpo Académico UPN-94 “Currículum, interculturalidad y práctica docente”. Ha sido responsable de proyectos de investigación en la UMSNH relacionados con historia de la educación y violencias. Cuenta con diversas publicaciones y ponencias a nivel nacional e internacional relacionadas con estos temas.

Víctor Manuel López Ortega

Doctor en Arte y Cultura por la UMSNH, maestro en Comunicación y licenciado en Arquitectura por la UVAQ. Candidato a Filmmaking MA por la Universidad de Sussex, Brighton, Reino Unido, con el apoyo de la beca Chevening México. Desde 2020 realiza estancia posdoctoral en UPN 161 Morelia, con el proyecto *Programas de literatura y cine mexicano para la construcción de relaciones sociales basadas en el respeto, equidad de género y la paz entre géneros* para estudiantes de nivel medio superior y superior en el estado de Michoacán; asociado al proyecto aprobado en la convocatoria Pronace Violencias Estructurales, FORDECYT11-2019: Proyecto para fomentar la cultura cívica y la autorregulación en estudiantes de educación media superior y superior en cinco municipios de Michoacán. Autor de las novelas *Sed de Independencia* (2012) y *Sustancia Quemada. Lisandro Fraga y los Trotamundos* (2018). Profesor a nivel licenciatura y maestría. Desde 2016 coordina e instruye Seminarios de Cine y Literatura, y talleres de Escritura Creativa. En 2015 realizó una estancia de investigación en UC Berkeley.

Marco Antonio Vargas Quezada

Doctor en Desarrollo Educativo, énfasis en la formación de profesores UPN. Maestro en Educación, Desarrollo Curricular, UPN. Maestro en Desarrollo Rural UACH. Ingeniero Agrónomo UMSNH, especialidad en inglés ENSM. Investigaciones: La identidad de género desde el estudiante de Telesecundaria, tesis de maestría UPN. Representaciones y prácticas sociales de las mujeres trabajadoras del IMSS en la educación en derechos humanos. Asesor Crefal. Maestría en Educación en Derechos Humanos. La concepción docente sobre las relaciones de género en Telesecundaria. Tesis doctoral UPN, Mención Honorífica. DEFOP. Investigación aprobada II Congreso Nacional de Investigación Educación Normal. Colaboración: UMSNH, INIFAP-SEDAGRO, LADAF-NZODA, CEPAL, ENSM, SEP-SEE Michoacán, IMSS, entre otras. Reconocimiento académico Facultad de Agrobiología. Mención honorífica en el XL Certamen Tesis con perspectiva de género. Promedio excelencia DEFOP. Reconocimiento de tesista en ENSM, primer estudiante investigador, ganador del Premio Lux por destacada trayectoria académica. Asesor y lector de tesis de maestría y doctorado.

Adrián Cruz Pineda Villanueva

Doctor y maestro en Ciencias de la Educación con Campo en Desarrollo Curricular, licenciado en Música, Licenciado en Ingeniería Industrial, actualmente está estudiando la Licenciatura en Intervención Educativa campo Orientación Educacional (Virtual), ha sido docente en Educación Básica (preescolar y secundaria), Educación Media Superior y de Casa de la Cultura (en este último ha impartido y coordinado talleres de educación musical). Ha sido lector y asesor de tesis en Licenciatura y Posgrado. Ha presentado diversos recitales a beneficio de la Universidad Pedagógica Nacional, Unidad 161 Subsede Zacapu, Michoacán, en donde también ha coordinado talleres y presentaciones con los alumnos de esta Unidad. Es miembro del cuerpo docente como profesor de diversas asignaturas. Ha elaborado o participado en la elaboración de material de difusión para los programas de la Unidad 161 subsede Zacapu.

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN PÚBLICA

Leticia Ramírez Amaya *Secretaría de Educación Pública*
Francisco Luciano Concheiro Bórquez *Subsecretaría de Educación Superior*

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL

Rosa María Torres Hernández *Rectoría*
María Guadalupe Olivier Téllez *Secretaría Académica*
Arturo Latabán López *Secretaría Administrativa*
Pilar Moreno Jiménez *Dirección de Biblioteca y Apoyo Académico*
Cristina Leticia Barragán Gutiérrez *Dirección de Difusión y Extensión Universitaria*
Benjamín Díaz Salazar *Dirección de Planeación*
Maricruz Guzmán Chiñas *Dirección de Unidades UPN*
Yiseth Osorio Osorio *Dirección de Servicios Jurídicos*
Silvia Adriana Tapia Covarrubias *Dirección de Comunicación Social*

COORDINADORES DE ÁREA

Tomás Román Brito *Política Educativa, Procesos Institucionales y Gestión*
Jorge García Villanueva *Diversidad e Interculturalidad*
Gerardo Ortiz Moncada *Aprendizaje y Enseñanza en Ciencias, Humanidades y Artes*
Ruth Angélica Briones Fragoso *Tecnologías de la Información y Modelos Alternativos*
Eva Francisca Rautenberg Petersen *Teoría Pedagógica y Formación Docente*
Miguel Ángel Vértiz Galván *Posgrado*
Rosa María Castillo del Carmen *Centro de Enseñanza y Aprendizaje de Lenguas*
Patricia Adriana Amador Islas *Unidad de Igualdad de Género e Inclusión*

COMITÉ EDITORIAL UPN

Rosa María Torres Hernández *Presidencia*
María Guadalupe Olivier Téllez *Secretaría Ejecutiva*
Cristina Leticia Barragán Gutiérrez *Coordinación Técnica*

VOCALES ACADÉMICOS

Luis Gabriel Arango Pinto
Ana Laura Lara López
Amílcar Carpio Pérez
Eurídice Sosa Peinado
Teresa de Jesús Rojas Rangel
Luis Manuel Juncos Quiane

Mildred Abigail López Palacios *Titular del Área de Fomento Editorial*
María Eugenia Hernández Arriola *Formación*
Pablo Ramírez Reyes *Diseño de portada*
Alonso Ruvalcaba Rojano *Edición*
Ana Luisa Miranda Rivera *Corrección de estilo*

Esta primera edición de *Construyendo la igualdad de género en la Universidad Pedagógica Nacional* estuvo a cargo de Fomento Editorial de la Dirección de Difusión y Extensión Universitaria, de la Universidad Pedagógica Nacional y se publicó el 24 de febrero de 2024.