

VIOLENCIA DE GÉNERO Y NORMATIVIDAD EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS

GENDER VIOLENCE AND REGULATIONS AT THE AUTONOMOUS UNIVERSITY OF ZACATECAS

Manuel Antonio Santillán Cortés
Norma Gutiérrez Hernández
Universidad Autónoma de Zacatecas
Contacto: ma.santillan.co@gmail.com
Contacto: normagutierrez17@uaz.edu.mx

INTRODUCCIÓN

La violencia por razones de género en las Instituciones de Educación Superior (IES) no es un asunto nuevo; no obstante, su estudio desde la academia sí lo es, al menos para el caso mexicano. En este sentido, la literatura al respecto es vasta, particularmente, en el contexto de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), pero para el caso de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), su abordaje sigue estando pendiente, tal como se advierte en el estado del arte local en torno a este tipo de lineamientos de investigación.

Con base en lo anterior, se hace imperativo comenzar a dar los primeros acercamientos a esta problemática social al interior de la Máxima Casa de Estudios del estado de Zacatecas que, de manera reciente en los últimos años, se ha hecho cada vez más evidente,

dadas las múltiples denuncias, principalmente emanadas desde el sector estudiantil. Así, surge la necesidad de documentar qué es lo que está ocurriendo en esta institución desde distintas vertientes, bajo las cuales puede ser observada esta problemática.

En este tenor, es importante aludir a aquellos elementos normativos, para poder observar que la violación a los derechos de las universitarias es una constante, cuando se trata de las asimetrías de poder existentes entre los géneros, así como, de la relación estudiantado-profesorado. En esta perspectiva, a pesar de que la Universidad contemple en su normatividad recursos que avalen los derechos y obligaciones de la comunidad universitaria y un protocolo para la atención a casos de violencia de género, su aplicación está ausente.

Esta situación se ve materializada en la actuación de las universitarias, quienes abogan por otras maneras de denunciar y visibilizar dicha problemática, lo cual puede tener distintas explicaciones: desconfianza hacia las autoridades, desconocimiento de las normas, miedo a represalias, entre otras. El sustento teórico en el que se inscribe esta investigación retoma la categoría de género como eje transversal.

DESARROLLO

PANORÁMICA DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS

En la actualidad, cada vez ha sido más común la constante visibilización de la violencia de género, sin distinción de edad o condición social; a pesar de ello, esta es una problemática social que afecta sobremanera a niñas, jóvenes y mujeres. Por ejemplo, en México cada día diez mujeres son víctimas de la violencia feminicida, entendiendo a esta última como la mayor expresión de la violencia por razones de género. De acuerdo con el Banco Estatal de Datos sobre Violencia contra las Mujeres (BANEVIM) (2021), del año 2013 a junio de 2021, en Zacatecas se reportaron 92 casos de feminicidios.

De igual forma, el BANEVIM (2021) reportó un total de 28, 706 personas agresoras. De estos casos 23, 495 fueron hombres, 1, 138 mujeres y 4, 045 se desconoce. En relación con la incidencia por tipos de violencia, se registra en primer lugar la psicológica con 41%; seguida de la física con 27. 3%; luego la económica 21.2%; la sexual 6. 1%; la patrimonial con 3. 0% y, otro con 1.0%. Sobre el rango de edad de las víctimas, el BANEVIM (2021) registró que las mujeres de 30 a 59 años de edad representan el 51%; mientras que las víctimas de 18 a 29 años corresponden a un 32%, seguido de las adolescentes de 12 a 17 años y de 0 a 11, respectivamente con el 7% cada grupo; por último, mujeres de 60 o más con el 3%. La pluralidad de estas edades evidencia que, cuando se trata de violencia de género dentro de la sociedad, no se discriminan edades.

Ahora bien, diferentes han sido las manifestaciones de violencia por razones de género al interior de la UAZ. En un primer momento, el feminicidio de la preparatoriana Cinthia Nayeli de 16 años de edad, en octubre de 2017 (Serrano, 2017). Esta alumna fue vista con vida por última vez, mientras se encaminaba a la parada de autobuses con rumbo a su escuela, ubicada en el Campus UAZ Siglo XXI (*La Jornada Zacatecas*, 2019). A pesar de que el hecho ocurrió fuera de las instalaciones de la Universidad, el hecho conmocionó a la sociedad zacatecana y, en particular, a la comunidad universitaria.

Dicho acontecimiento logró cimbrar al interior de la UAZ un sentimiento de hartazgo; al igual que uno de lucha y solidaridad universitaria, que se vería materializado en la marcha del 16 de octubre, la cual consiguió convocar a un contingente mayúsculo de estudiantes, autoridades, sociedad civil, etc. y, tal y como se señaló en el diario *NTR Zacatecas*: “La indignación, el dolor, la rabia y la exigencia de justicia, fue la conjugación de lo que se convirtió en la mayor protesta universitaria ocurrida en la historia de la entidad” (Serrano, 2018, s/p).

Un hecho más es el que tuvo lugar a principios de 2019, pero en esa ocasión el escenario estuvo presidido por las redes sociales. El movimiento *MeToo* llegó a México, para poner de manifiesto a través de Twitter, la cultura machista que aquejaba la vida de las mexicanas desde diversos ámbitos. En un principio, bajo la consigna *#MeTooEscritores*. No obstante, de manera casi simultánea, surgirían muchas más consignas, como: *#MeTooPeriodista*, *#MeTooAcademicos*, *#MeTooCineMx*, *#MeTooPolíticos*, *#MeTooCulturaMex* (Ávila, 2019); entre otros, con la misma finalidad de su antecesora del mundo de la lectura.

El *#MeTooAcademicosMexicanos*, en gran medida trascendería, dados los sectores poblacionales que se verían involucrados en el movimiento mediático: el estudiantil y el docente, buscando “visibilizar a presuntos agresores y acosadores (también mujeres) dentro de la academia” (*MeTooAcademicosMx*, 2019). Para el caso de la Máxima Casa de Estudios de Zacatecas, el movimiento logró cimbrar un escenario local, que evidenciaría a un considerable número de casos de acoso y hostigamiento sexual, por parte de docentes pertenecientes a la institución.

De acuerdo con un medio de prensa nacional, la cuenta “Yo también fui acosada UAZ”, creada en abril de 2019 por iniciativa de estudiantes universitarias (CP-VAV2), consiguió destapar a más de 60 víctimas (*Excélsior*, 2019). No obstante, también se tiene conocimiento de que la cuenta oficial de Twitter para evidenciar los casos de la UAZ, recibió más de 250 mensajes, con la finalidad de denunciar anónimamente sucesos de las diferentes unidades académicas (Reyna, 2019). Tal situación no fue bien vista por parte de las autoridades, por lo que la estudiante fue localizada y obligada a cerrar la cuenta que había creado.

Por último, a principios de marzo de 2020, en un número considerable de Unidades Académicas de la UAZ, las universitarias se apropiaron de la atención de docentes, personal administrativo, estudiantado y prensa: los tendedores de denuncias públicas contenidas en hojas y cartulinas se hacían presentes. Entre las Unidades Académicas que protagonizaron esto fueron las de Derecho, Letras, Enfermería, Psicología, Odontología, Medicina, Biología e inclusive, Preparatorias.

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

Como puede constatarse, estos solo son algunos de los testimonios que dan lugar, para considerar que la violencia por razones de género hacia las mujeres es una realidad, y que está sucediendo al interior de los espacios y procesos educativos (clases, pasillos, cubículos, aulas, etc.). Durante los últimos años, la violencia de género cobró gran relevancia al interior de la UAZ, sin embargo, aunque los hechos, las acciones y las evidencias estén ahí, los esfuerzos que se le demandan a las autoridades universitarias, no han logrado hacer frente a esta problemática de manera efectiva y eficiente. En este sentido, se sostiene que la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género, siguen siendo un tema pendiente para la Máxima Casa de Estudios del estado de Zacatecas, como se ve reflejado en el “Informe de Resultados 2018-2020. Universidad Autónoma de Zacatecas” elaborado por el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES).¹

ESBOZO DE LA NORMATIVIDAD UNIVERSITARIA DE LA UAZ

Las IES en México están obligadas a incorporar y reconocer todo aquel tratado de carácter internacional y de legislación mexicana que tengan por objeto la prevención, atención, sanción y reparación de las violaciones a los derechos de las mujeres, como es el caso de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVL), así como, la Ley General de Educación Superior (LGES) y, en consecuencia, revisar o modificar sus propios

¹ En dicho Informe se publican los “resultados que ofrecen una visión comparativa de los procesos de incorporación de la perspectiva de género en las Instituciones de Educación Superior (IES) en un período de importantes cambios marcados por el creciente agenciamiento de las comunidades educativas -en especial de las jóvenes activistas- contra las desigualdades de género y el síntoma de la violencia, así como de nuevos instrumentos normativos y de orientación para las IES en materia de igualdad, no discriminación y un vida libre de violencia” (Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES), 2020, p. 4) para el caso de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ).

recursos normativos para la creación de las condiciones y herramientas que coadyuven a la erradicación de las violencias al interior de las IES (Guadarrama, 2019).

De acuerdo con el ONIGIES, en el año de 2018 los avances en los marcos normativos de la UAZ para la incorporación de la perspectiva de género en estos últimos, en una escala valorativa de 0 al 5, fue de 1.4 (ONIGIES, 2020); es decir, en conformidad con lo mencionado en el informe para la Máxima Casa de Estudios, el grado de avance en el eje de legislación con enfoque de género es bajo,² no obstante, siguiendo con el ONIGIES, los avances más significativos para este eje se encuentran en el componente de la normatividad institucional con 2.5, seguido de los órganos de igualdad de género con 1.0 y, por último, planes de igualdad y recursos financieros para el impulso de la igualdad, con 0.1 respectivamente (ONIGIES, 2020).

En ese tenor, resulta pertinente tomar en consideración y dar una lectura con enfoque de género a aquellos elementos normativos que tiene la UAZ. De esta manera, se abordan algunas generalidades del *Estatuto General*, la *Ley Orgánica* y el *Proyecto de Código de Ética y Conducta de la UAZ* que, por su propia naturaleza, enuncian la estructura normativa, bajo la cual la institución se rige, para regular la administración y vida universitaria.

En esta perspectiva, se hace énfasis en aquellas cláusulas que tienen como sentido manifestar los derechos, obligaciones y sanciones que la comunidad universitaria debe reafirmar, para llevar a cabo una convivencia escolar sana y libre de violencia. El último elemento normativo que se aborda en este apartado es el *Protocolo Institucional de Atención a Casos de Violencia de Género*; de este se comenta y analiza su contenido, para observar sus alcances y limitaciones.

Ahora bien, es importante hacer referencia a algunas generalidades de la comunidad estudiantil. De acuerdo con el *Anuario Estadístico de la Población Escolar en Educación Superior*, del ciclo escolar 2020-2021, la ANUIES reportó que en la UAZ existía un total de 28,311 estudiantes de nivel superior y, de ese total 15,765 (55.69%) eran mujeres y 12,546 (44.31%) hombres (Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), 2021). En cuanto al número de docentes, hasta la fecha en el padrón de nómina se tiene registro de 2,966 académicos y académicas; de este total, 1,218 (41.07%) corresponde a varones y 1,748 (58.93%) a mujeres (SPAUAZ, Comunicación personal, 18 de noviembre de 2021).

Como puede observarse, la matrícula estudiantil y docente en la UAZ demuestra una

2 El ONIGIES (2020) hace uso de una escala valorativa del 0 al 5. El esquema de interpretación se establece en avances nulos (0), avances incipientes (0.1-0.9), avances bajos (1-1.9), avances intermedios (2-2.9), avances en vías de consolidación (3-3.9), avances significativos (4-4.9) y avances consolidados (5).

mayor presencia de las mujeres dentro de la institución; sin embargo, su predominio en los espacios universitarios no presupone mejores condiciones de igualdad. Al respecto, son oportunas las siguientes palabras: “las políticas universitarias no pueden desconocer que la incorporación de las mujeres a la universidad, no eliminó los sentidos patriarcales de la institución, ni deslegitimó el recurso de la violencia” (Morgade, 2018. Cit. en Zaikoski, 2021, p. 166).

En un texto reciente, Zaikoski (2021) señala que de 1979 a la actualidad existe una nueva legislación de género. Con base en esto, surge la necesidad de analizar con unos “lentes de género”, los distintos elementos normativos de la UAZ. Esta revisión comienza con las máximas normas de la institución: la *Ley Orgánica* y el *Estatuto General*.

En principio, es imperativo señalar qué entienden ambos instrumentos por la Universidad y sus integrantes, es decir, la comunidad universitaria. Por ejemplo, en la *Ley Orgánica*, en su artículo 7 se menciona, que quienes son parte de la institución son las y los académicos, el estudiantado, las autoridades, la infraestructura y cada uno de sus bienes; además, sus programas de estudio y aquellos conjuntos de elementos normativos (UAZ, 2000).

Ahora bien, el *Estatuto General*, en su artículo 129 acoge una definición más ilustrativa, inclusive, en términos de género. De acuerdo con este instrumento, la comunidad universitaria es:

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

De lo anterior, se destaca que el reconocimiento de la igualdad entre hombres y mujeres en la UAZ, sin distinción de sexo poseen los mismos derechos y oportunidades, de acuerdo con la ONIGIES, reconocer el principio de la igualdad en la máxima normatividad es un avance sustancial para la institucionalización de una legislación con perspectiva de género (ONIGIES, 2020); y, además, añade que la discriminación por cualquier motivo queda prohibida. De aquí se deduce que, como parte del respeto a la igualdad, cualquier acto u omisión violenta o discriminatoria por razones de género es estrictamente reprobada y, que en conformidad con la legislación universitaria debe ser sancionada. Por lo tanto, la obligación que las y los universitarios tienen para con la normatividad es prescindible para su funcionamiento, como lo establece la *Ley Orgánica* en su artículo 66 (UAZ, 2000).

Sobre el particular, el *Estatuto General* clarifica de mejor manera la responsabilidad

y obligación que la comunidad universitaria tiene sobre la normatividad institucional y su desenvolvimiento en ella, lo cual expresa en su artículo 143 y versa así:

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

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

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

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

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

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

De estas tres disposiciones cabría precisar algunas cuestiones; sobre la primera, la UAZ quiere hacer patente la igualdad en derechos y oportunidades entre mujeres y hombres, lo cual se verá reflejado en las actividades sustanciales que se desempeñan al interior y fuera de ella, con apego a los principios y condiciones que las rigen y que están dictadas en el artículo 6 de la *Ley Orgánica*: “libertades de cátedra, investigación, expresión y asociación” (UAZ,

2000, p. 7).

Sobre la segunda, se hace manifiesto que cualquier acción u omisión, con énfasis en lo físico, moral o patrimonial son causas, bajo las cuales nadie debe incurrir; lo cual, puede darse entre cualquier miembro de la comunidad universitaria, sin distinción de las funciones que desempeñe.

En cuanto a la tercera, interesa poner atención en la causa de responsabilidad, referente al “hostigamiento sexual”. Este acto es caracterizado por un ejercicio del poder desigual, donde existe una situación de subordinación, el cual se ve manifestado a través de acciones de carácter físico o verbal.

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

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

Los casos sobre discriminación y violencia por razones de género hacia universitarias de la UAZ, que han sido denunciados públicamente, ponen de manifiesto que los conflictos de esa naturaleza están sucediendo entre académicos y alumnas. De igual manera, no se pueden dejar de lado los que se pueden dar entre pares del sector académico. De esta forma, es identificable entre qué sectores poblacionales se están dando situaciones que vulneran los derechos de las universitarias.

Hasta aquí lo tocante a la *Ley Orgánica* y el *Estatuto General*. El siguiente elemento normativo que se aborda es el Proyecto de Código de Ética y Conducta (CEC). Desde un principio es importante dejar en claro que el CEC es un “Proyecto”, que consta de 23 artículos, es decir, se trata de un documento que es presentado como una propuesta para su aprobación y conducente aplicación; en este caso, ante el Consejo Universitario. En este tenor, y bajo el argumento de que este instrumento tiene el estatus de “Proyecto”, se asevera que aún no cuenta con dicha aprobación, sin embargo, se comentan algunas generalidades sobre él.

A diferencia de la *Ley Orgánica* y el *Estatuto General*, el término de “perspectiva de género”,³ únicamente se menciona en el CEC. Así, desde una crítica constructiva, puede re-

3 De acuerdo con el INMUJERES (2017): “Cuando se habla de perspectiva de género, se hace alusión a una herramienta conceptual que busca mostrar que las diferencias entre mujeres y hombres se dan no sólo por su

sultar conflictivo a la hora de hablar de una “institucionalización” de este enfoque, porque no se contempla en sus máximos elementos normativos.

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

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

De esta manera, el respeto al estado de derecho se conforma como uno más de los valores que la UAZ refrenda hacia su comunidad y sociedad en general, por medio de un trato indiscriminado (UAZ, 2018), estableciendo como uno de sus principios el “Bien común, como un elemento indispensable para lograr el desarrollo armónico y equilibrado de los campus y dependencias de educación superior de la Universidad” (UAZ, 2018, p. 14).

En cierta medida, la inclusión de la perspectiva de género en toda la vida institucional de la UAZ resulta pertinente, sin embargo, como se mencionó, el impulso debe presenciarse en su legislación, es decir, el contenido “novedoso” debe homologarse, principalmente en instrumentos como la Ley Orgánica y el Estatuto General.

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

Así, es indispensable recalcar que en el CEC, se manifiesta que uno de los compromi-

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

que la Universidad tiene para con su estudiantado es el de “Ofrecer una planta académica debidamente profesionalizada y capacitada” (UAZ, 2018, p. 18). La sección I del artículo 18 es todavía más esclarecedora, al sentar que el sector docente debe “Mejorar constante y sistemáticamente su formación académica, participando en los programas de actualización, capacitación y perfeccionamiento que establezca la Universidad, asociados a los avances científicos, humanísticos y tecnológicos” (UAZ, 2018, p. 26).

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

PROTOCOLO INSTITUCIONAL DE ATENCIÓN A CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

En una reciente investigación, Varela (2020) destaca que cerca de la mitad de las universidades públicas del país no cuentan con protocolos para la atención de casos de violencia de género. En datos duros, de un total de 35 universidades públicas el 49% no cuenta con uno, 28% (diez) lo tienen, en 23% (ocho) sus instrumentos son parciales, en tanto, las de Coahuila, Jalisco, Sonora y Zacatecas es en notas de prensa donde se manifiesta que dichos instrumentos están en proceso de elaboración.

Dicho lo anterior, es preciso argumentar lo que a continuación se menciona. El 6 de marzo de 2019, el entonces rector de la UAZ, el Dr. Antonio Guzmán Fernández, en el marco del Foro “Mujeres por una Vida sin Violencia y por los Derechos de las Humanas”, manifestó que la Universidad ya contaba con un instrumento para la atención de la violencia de género, un Protocolo (Ríos, 2019). Este ya había sido trabajado y terminado a finales del año anterior, en gran medida, por los resultados que se obtuvieron en un diagnóstico realizado en agosto del 2018, el cual, de acuerdo con la Coordinación de Igualdad entre los Géneros, destaca que 7 de cada 10 universitarias encuestadas han experimentado o percibieron conductas violentas o discriminatorias por razones de género (Coordinación de Igualdad de Géneros (CIG), 2018).

De lo anterior, cabría inferir que la incorporación del Protocolo en la normatividad institucional coadyuvó a obtener mayores avances en términos de fortalecimiento de la legislación universitaria, puesto que, cabe recordar que si para el 2018 los avances en la normatividad institucional fueron de 2.5 en la UAZ, en el 2017 solo eran del 1.3 en la misma institución, todo lo anterior con base en la escala valorativa del ONIGIES (2020).

No obstante, habría que precisar que a pesar de que el Protocolo fue creado y entregado en el 2018, su entrada en vigor no fue inmediata, sino que hubo que esperar todavía más tiempo para que dicho instrumento fuera “socializado entre la comunidad universitaria”, algo que de cierta forma se hizo en marzo del año siguiente, en el 2019. Sin embargo, cabría recordar que en aquel entonces, activistas docentes y estudiantes hicieron acto de presencia, colocando tendedores en el Teatro “Fernando Calderón”. Fue a través de medios de prensa locales, que las denunciante manifestaron la inacción de las autoridades y la ausencia de un protocolo para casos de violencia de género. Por consiguiente, se vieron obligadas a retomar el de la ANUIES, independientemente del de la UAZ e, incluso, se lo solicitaron a la titular de la CIG, quien argumentó que aún no podía hacerse público, puesto que faltaba que pasara por filtros de carácter jurídico y el máximo órgano de gobierno de la institución, postergando su socialización hasta agosto del mismo año (Ríos, 2019), en el marco del inicio de la campaña de Tolerancia Cero a Todas las Formas de Violencia (CP-LTV1).

A continuación, se comentan algunas generalidades del Protocolo, el cual comienza con una especie de reseña, mencionando la naturaleza de dicho instrumento. Asimismo, es manifiesta la preocupación que la Universidad tiene hacia la problemática de la violencia de género y su compromiso para prevenir, atender, sancionar y erradicar dicho fenómeno. En las primeras páginas, al Protocolo se le define como una “guía clara a seguir para la atención a la violencia de género en la Universidad formalizado por la propia Rectoría y constituye la herramienta institucional que homologa, transparenta y da certidumbre a la comunidad universitaria sobre el procedimiento para atender y sancionar casos de esa naturaleza” (UAZ, 2020, párr. 7).

Con base en esto, es de destacar que las autoridades universitarias refrendan la condición de igualdad entre todas las personas integrantes de la UAZ, dando a entender que la aplicabilidad del Protocolo es de alcance general. Más adelante, se alude directamente a él como “el marco de referencia institucional para atender denuncias, quejas de discriminación y violencia de género, definiendo los pasos que habrán de seguirse en cada escenario” (UAZ, 2020, p. 2).

Desde un principio, la CIG como autora del Protocolo, clarifica que su diseño fue tomado y adaptado del de la UNAM (2020), y que dicha adaptación está regida por las dife-

rencias relevantes entre ambas instituciones (UAZ, 2020). No se especifica cuáles son estas, quizá atribuibles a los diferentes contextos de las entidades, en el sentido que la apertura de mente para denunciar y la presencia de centros de capacitación son mayores en el estado de México respecto de Zacatecas, donde está todavía más soterrado el tema (CP-LTV1).⁴

En sus páginas subsecuentes, el Protocolo concede un marco de referencia constitucional y legal de México, bajo el cual se sustenta la elaboración de dicho instrumento (UAZ, 2020), lo que quiere decir que la legislación universitaria está en sintonía con la normatividad mexicana y tratados internacionales.⁵

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

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

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

- I). Diseñar e impulsar la política institucional de prevención, atención y erradicación de la violencia de género en la Universidad Autónoma de Zacatecas.
- IX). Brindar acompañamiento a las personas que consideran haber sido víctimas de violencia de género, incluso ante el Ministerio Público en los casos que los requieran.
- X). Verificar la elaboración de los reportes e informes, sobre el avance de los programas y acciones en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en las instancias de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ, 2020, pp. 15-16).

En su capítulo segundo, el Protocolo se vuelve algo repetitivo, al enfatizar las facultades que la CIG debe ejecutar, pero añade también que cualquier instancia universitaria debe cum-

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

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

plir con acciones de prevención y atención, como el adoptar un pronunciamiento en contra de conductas que generen violencia de género, acciones para la sensibilización, etc. (UAZ, 2020).

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

En su tercer capítulo, se enfatiza en el procedimiento de los casos de violencia de género, dando especial atención al primer contacto que se puede lograr con la presunta víctima y, así, identificar sus necesidades, dudas e información relevante, entre otras cuestiones (UAZ, 2020). Aquí cabría puntualizar lo siguiente: se menciona que la CIG figura como primer contacto, no obstante, en renglones anteriores, refiere que cualquier autoridad que sepa de un caso de violencia de género deberá notificar a la CIG; además, añade que otra persona que no sea la víctima puede presentar la queja y, consecuentemente, la CIG contactará a la persona afectada. La finalidad última de la realización del primer contacto deriva en orientar a las personas afectadas y explicarles las alternativas de solución, para que puedan tomar una decisión informada, puesto que son ellas quienes deciden seguir el proceso de queja o no (UAZ, 2020).

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

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

En su último capítulo, se refrenda la necesidad de llevar a cabo el registro de los casos (UAZ, 2020). Lo anterior es de suma importancia, puesto que el almacenamiento de estos coadyuva a observar el estado de las cosas, es decir, a partir del registro se puede ad-

vertir la incidencia de casos de violencia de género en periodos de tiempo.

Visto lo anterior, cabría abordar algunas cuestiones relativas a los Protocolos. De esta forma, Zaikoski (2021) razona en que la aplicabilidad e implementación de estos, se enfrentan a obstáculos de diversa índole, como la concepción de que las violencias solo ocurren en los espacios privados, o bien, cuando las condiciones físicas del espacio no son las adecuadas; o que sólo en los sectores de baja escolaridad se da la violencia en contra de las mujeres, no obstante, las mujeres con estudios superiores también sufren violencia por razones de género.

Las violencias en contra de las mujeres en las IES no pueden asimilarse en su tratamiento a las violencias laborales;⁶ la invisibilización de las violencias entre pares o personas con distintas orientaciones o identidades sexuales y, por último, la falta de denuncias, lo cual no quiere decir que no exista, sino que hay factores que propician dicha situación, como pueden ser la impunidad, la naturalización y legitimación de las violencias. Además, a lo anterior se añade la falta de confianza en los propios instrumentos formales (Gamboa, 2019).

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

Por lo anterior, una crítica constructiva en cuanto a la presentación y “socialización” en el 2019 del Protocolo de la UAZ: se apresuró su salida pública para sostener que en la Universidad se estaba haciendo algo, probablemente atendiendo a las exigencias que el Sistema Estatal para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (SEPASEV) exhortó a la UAZ como una de las seis acciones que esta última debía atender. Lo anterior, en el marco de la declaración de la Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres (AVGM) en Zacatecas, decretada en agosto de 2018 (Gutiérrez, 2021b).⁷

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

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

Las demás acciones que el SEPASEV exhortó a la UAZ se encaminaron en la elaboración de un diagnóstico para conocer el estado de las violencias contra las mujeres dentro de la institución; creación de la ruta de atención a víctimas; red de observadoras para el cumplimiento de la Declaratoria por la Igualdad entre Mujeres y Hombres; creación de un programa de radio enfocado en el ABC del género, así como, acciones para la prevención de la violencia de género; capacitación a docentes y personal administrativo; y, por último, la elaboración del Protocolo (SEPASEV, 2019).

CONCLUSIONES

A lo largo de estas páginas, se brindó un panorama general sobre lo que ha pasado al interior de la UAZ en torno a la violencia de género; como puede observarse, la Máxima Casa de Estudios del estado de Zacatecas no está exenta de dicha problemática. Lo anterior, en virtud de distintas expresiones en las que se visibilizan diversos rostros de la violencia contra las universitarias: denuncias, escenarios como el *MeToo* o los Tendederos.

Asimismo, se abordaron algunas generalidades de la normatividad universitaria. De la cual, se puede concluir que la Universidad trata de confluir y promover la igualdad entre hombres y mujeres, sin que elementos culturales comprometan la vida institucional. No obstante, la atención a una problemática social tan compleja como la violencia de género requiere más que la formulación de una normatividad universitaria encaminada a ello, es decir, hace falta el factor de la socialización y llevar al pie de la letra lo que enuncia la Ley General de Educación Superior (2021) en materia de perspectiva de género, igualdad sustantiva y atención a la violencia contra las mujeres en las IES (Gutiérrez, García & Rodríguez, 2022).

Además, igual de importante es la consideración de incluir un lenguaje incluyente en toda la normatividad universitaria, puesto que su ausencia es latente, tal como se advierte en el análisis de los distintos instrumentos. Así como, la ausencia de una perspectiva de género en ellos, es decir, la institucionalización de este enfoque es una actividad imperativa, bajo la cual las IES deben registrar sus estructuras normativas, lo cual trastoca el orden administrativo y académico, en virtud de que con el enfoque de género se tiene como resultado una comunidad universitaria sensible y crítica, ante las desigualdades existentes entre mujeres y hombres.

Finalmente, es oportuno considerar que hay acciones y trabajos que se ha realizado en la UAZ para la implementación de la perspectiva de género y la erradicación de las violencias contra las mujeres (Gutiérrez, 2022); no obstante, se reconoce que son experiencias

aisladas y no como un eje transversal que permee las instancias, normativas, saberes y prácticas universitarias, tal como debería de llevarse a cabo por el imperativo que precisa la Ley General de Educación Superior (2021), en torno a la construcción de una igualdad sustantiva y la prevención, atención y erradicación de las violencias contra las mujeres, mismo que se ve fortalecido por la adición el pasado 18 de abril, al artículo 45 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Diario Oficial de la Federación, (DOF) 18 de abril del 2023).

BIBLIOGRAFÍA

- ASOCIACIÓN NACIONAL DE UNIVERSIDADES E INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (ANUIES). (2021). *Anuario Estadístico de Educación Superior*. Recuperado de: <http://www.anuies.mx/informacion-y-servicios/informacion-estadistica-de-educacion-superior/anuario-estadistico-de-educacion-superior>
- Ávila, YURIRIA. (27 de marzo de 2019). ¿Cómo surgió el movimiento Me Too y cómo revivió en México? Recuperado de: <https://www.animalpolitico.com/elsabueso/como-surgio-el-movimiento-me-too-y-como-revivio-en-mexico/> , Fecha de consulta 15 de octubre de 2021.
- BANEVIM. (s. f.). Indicadores. Datos Estadísticos Sobre la Violencia ejercida a las Mujeres en el Estado. Recuperado el 7 de septiembre de 2021 de <https://banevim.zacatecas.gob.mx/Banevim/index.php/indicadores3/>
- BARRETO, MAGALI. (2017). “Violencia de género y denuncia pública en la universidad”. *Revista Mexicana de Sociología*, Vol. 79, Núm. 2, pp, 261-286. DOI: <http://dx.doi.org/10.22201/iis.01882503p.2017.2.57663>. Recuperado el 11 de febrero de 2021, de <http://revistamexicanadesociologia.unam.mx/index.php/rms/article/view/57663>
- CIG. (2018). *Estudio de la Percepción de la Violencia de Género en el Entorno Estudiantil de la Universidad Autónoma de Zacatecas*. México: UAZ.
- DÁVILA, MARÍA. & CHAPARRO, NINA. (2022). *Acoso sexual, universidades y futuros posibles. Enunciaciones críticas sobre las conductas, los lugares y las soluciones*. Colombia.
- DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACIÓN (DOF) (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Recuperado el 3 de mayo del 2023 de: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- EXCÉLSIOR. (22 de abril de 2019). #MeToo destapa 60 casos de víctimas de acoso en universidad. Excélsior. Recuperado de: <https://www.excelsior.com.mx/nacional/metoo-destapa-60-casos-de-victimas-de-acoso-en-universidad/1308750>
-

- GAMBOA, FLOR. (2019). "Acoso sexual en la Universidad: de protocolos y protocolos". *Nómadas*, Núm. 51, pp. 211-221. Recuperado el 15 de marzo de 2021, de <http://nomadas.ucentral.edu.co/index.php/catalogo/2565-violencias-de-genero-en-las-universidades-nomadas-51/4-alcances-limites-y-desafios-de-la-accion-institucional/1042-acoso-sexual-en-la-universidad-de-protocolos-y-protocolos>
- GUADARRAMA, MARÍA. (2018). Violencia contra las mujeres en instituciones de educación superior en México. *Tequio*, Vol. 2, Núm. 5, pp. 5-14. Recuperado el 16 de febrero de 2022, de http://www.uabjo.mx/media/1/2019/01/Tequio05_web_Ok.pdf
- GUTIÉRREZ, NORMA. (2021a). La educación integral en formación de las personas: un lineamiento de urgente atención. En Ibarra, M. & Román, Á. (Coords.). *Zacatecas y Coronavirus: Análisis de Escenarios y Paradigmas Educativos*, (pp. 90-119). Zacatecas.
- _____ (2021b). Violencia contra las mujeres en Zacatecas: un análisis sobre la implementación de la Declaratoria de Alerta de Género, 2016-2019. En *La Aljaba. Segunda época. Revista de Estudios de la Mujer*. Vol. XXV. Año 2021, pp. 49-62. Recuperado el 7 de febrero de 2022, de <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/aljaba/article/view/6007>
- _____ (2022). Prácticas de género en la Maestría en Educación y Desarrollo Profesional Docente de la Universidad Autónoma de Zacatecas 2018-2022. En Bellato, L, Pacheco, M y Reyes A. *Experiencias feministas dentro y fuera de los espacios universitarios*, (pp. 51-84). México: Universidad Autónoma de Chiapas-ANUIES.
- GUTIÉRREZ, NORMA, GARCÍA, BEATRIZ MARISOL & RODRÍGUEZ, JOSEFINA (2022). Ley General de Educación Superior (2021): una lectura de género. En *IV Congreso Internacional de Educación y Desarrollo Profesional Docente*. Zacatecas, México: UAZ-MEDPD.
- LA JORNADA ZACATECAS. (17 de octubre de 2019). *A dos años del feminicidio de Cinthia Nayeli Vázquez, el caso continúa impune*. La Jornada Zacatecas Recuperado de: <https://ljz.mx/2019/10/17/a-dos-anos-del-feminicidio-de-cinthia-nayeli-vazquez-el-caso-continua-impune/>
- METOOACADÉMICOS. (2019). <https://twitter.com/metooacademicos?lang=es>
- OBSERVATORIO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR (ONIGIES). (2020). *Informe de Resultados 2018-2020. Universidad Autónoma de Zacatecas*. México.
- REYNA, FRANZELY. (1 de abril de 2019). *Anuncian cierre de cuenta <<Yo también fui Acosada UAZ>>*. NTR Zacatecas. Recuperado de: <http://ntrzacatecas.com/2019/04/01/anuncian-cierre-de-cuenta-yo-tambien-fui-acosada-uz/>
-

- RÍOS, ALMA. (26 de marzo de 2019). *Integran alumnas y activistas expedientes sobre acoso sexual al interior de la UAZ*. La Jornada. Recuperado de: <https://ljz.mx/2019/03/26/integran-alumnas-y-activistas-expedientes-sobre-acoso-sexual-al-interior-de-la-uaz/>
- SISTEMA ESTATAL PARA PREVENIR, ATENDER, SANCIONAR Y ERRADICAR LA VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES DEL ESTADO DE ZACATECAS (SEPASEV). (2019). *Informe sobre las acciones realizadas para el cumplimiento de las medidas de prevención, seguridad, justicia y reparación derivadas de la Declaratoria de Alerta de Violencia de Género contra las Mujeres para el Estado de Zacatecas*. México.
- SERRANO, MIRIAM. (15 de octubre de 2018). *Impune, feminicidio de Cinthia*. NTR Zacatecas. Recuperado de: <http://ntrzacatecas.com/2018/10/15/impune-feminicidio-de-cinthia/>
- SPAUAZ, Comunicación personal, 18 de noviembre de 2021.
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS (UAZ) (2000). Ley Orgánica. Zacatecas: UAZ.
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS (UAZ) (2011). Estatuto General. Zacatecas: UAZ.
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS (UAZ) (2018). Proyecto. Código de Ética y Conducta en la Universidad Autónoma de Zacatecas. Zacatecas: UAZ.
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS (UAZ) (2020). Protocolo Institucional de Atención a Casos de Violencia de Género. Zacatecas: UAZ.
- VARELA, HELENA. (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, Año. LXV, Vol. 238, pp. 49-80. Recuperado el 25 de febrero de 2022, de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcpys/article/view/68301>
- VÁZQUEZ, AURELIO, LÓPEZ, GRACIELA & TORRES, IMELDA. (2021). “La violencia de género en las instituciones de educación superior: elementos para el estado de conocimiento”. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, Vol. LI, Núm. 2, pp. 299-326. Recuperado el 25 de febrero de 2022, de <https://rlee.iberomex.mx/index.php/rlee/article/view/382>
- ZAIKOSKI, DANIELA. (2021). “Las violencias de género en la Universidad y el protocolo de intervención de la UNLPAM”. *La Aljaba*, Vol. XXV, pp. 163-171. Recuperado el 7 de febrero de 2022, de <https://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/aljaba/article/view/6007>
-

ANEXOS

Anexo 1. Relación y Claves de Informantes.

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