Informe de la Comisión encargada de realizar un diagnóstico integral de las problemáticas en la atención de la violencia de género en la Unidad Xochimilco

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Xochimilco

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Xochimilco

Universidad Autónoma Metropolitana

Dr. Francisco Javier Soria López
Presidente del Consejo Académico de la Unidad Xochimilco

Dra. María Angélica Buendía Espinosa
Secretaria del Consejo Académico de la Unidad Xochimilco

Integrantes
(representación 2023-2025)
Arq. Francisco Haroldo Alfaro Salazar
Dr. Luis Amado Ayala Pérez
Dr. Luis Fernando Rivero Rodríguez
Dr. David Mora Torres
Dr. Juan Francisco Cortés Benítez
Mtro. Armando Ortiz Tepale
Ángel Josué García Valdez
Jonathan Raúl Guerrero Galicia
Lic. Aline Esperón Godínez
Lic. María Guadalupe Ochoa Aranda

Integrantes
(representación 2025-2027)
Arq. Francisco Haroldo Alfaro Salazar
Dr. Luis Fernando Rivero Rodríguez
Dra. Eloisa Guadalupe Fuentes Mayén
Dr. Juan Esteban Barranco Florido
Lic. Julio Francisco Javier Huerta Moreno
María Helena Rodríguez Pérez
Lic. Alejandra Ruiz Mendoza
Andrea Jazmin Rodríguez Velarde
Oscar Abel Salazar Sotelo

Personas asesoras
Dra. María del Rosario Cárdenas Elizalde
Dra. Diana Grisel Fuentes de Fuentes
Dra. Verónica Rodríguez Cabrera

Personas invitadas
Dra. Esmeralda Soledad Covarrubias López
Dr. León Tomás Ejea Mendoza
Dr. Leonel Pérez Expósito
Francisco Javier Rangel Solórzano

Informe de la Comisión encargada de realizar un diagnóstico integral de las problemáticas en la atención de la violencia de género en la Unidad Xochimilco

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Xochimilco

INFORME COMISIÓN DIAGNÓSTICO VIOLENCIA GÉNERO UAM XOCHIMILCO

Contenido

Presentación 3

1. Contexto nacional 5

2. Contexto institucional 9

3. Estado del arte 19

4. Metodología del diagnóstico 31
   - 4.1 Diseño metodológico
   - 4.2 Etapas del diagnóstico integral

5. Diagnóstico cuantitativo 41
   - 5.1 Consulta para el alumnado
   - 5.1.1 Perfil de las personas consultadas
   - 5.1.2 Experiencias de violencia por razones de género
   - 5.1.3 Resultados por tipo de violencia por razones de género
   - 5.1.4 Sugerencias de mejora
   - 5.2 Consulta para trabajadoras y trabajadores
   - 5.2.1 Perfil de las personas consultadas
   - 5.2.2 Experiencias de violencia por razones de género
   - 5.2.3 Resultados por tipo de violencia por razones de género
   - 5.2.4 Sugerencias de mejora

6. Diagnóstico cualitativo 83
   - 6.1 Entrevistas a órganos e instancias conducentes de la queja
   - 6.2 Entrevista a la titular de la UPAVIG

7. Conclusiones y recomendaciones 99

Bibliografía 103

Presentación

En el marco del paro estudiantil de 2023 en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, y como resultado de los acuerdos alcanzados entre las autoridades universitarias y la UAM-X Asamblea Estudiantil en las mesas de acuerdos y transformaciones, se establecieron tres comisiones con el propósito de fortalecer las estrategias institucionales para la atención de la violencia por razones de género. Estas comisiones fueron: la Comisión encargada de elaborar políticas operativas, la Comisión encargada de analizar la estructura y funciones de la Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG) y la Comisión encargada de realizar un diagnóstico integral de las problemáticas en la atención de la violencia por razones de género en la Unidad Xochimilco.

La Comisión encargada de realizar este diagnóstico integral fue creada con el objetivo de identificar las diversas formas de violencia por razones de género presentes en la comunidad universitaria, evaluar los procedimientos existentes para su atención, seguimiento y resolución, y formular recomendaciones para su mejora. Sus hallazgos retroalimentan el proceso de desarrollar políticas y estrategias institucionales que garanticen un ambiente seguro y libre de violencia por razones de género. La integración formal de esta comisión fue aprobada por el Consejo Académico en su sesión 4.23 (Urgente), del 2 de mayo de 2023.

Desde su conformación, las tres comisiones adoptaron una metodología mixta y transversal con el fin de complementar sus enfoques y fortalecer sus hallazgos. Como parte de este proceso, se realizaron entrevistas a las personas responsables de los órganos e instancias encargadas de la atención y el seguimiento de las quejas de violencia por razones de género en la Unidad Xochimilco. Este ejercicio, sumado a la perspectiva cuantitativa del fenómeno que también nutrió el diagnóstico, permitió un análisis integral de las dinámicas institucionales, sus alcances y limitaciones, proporcionando insumos fundamentales para la formulación de estrategias y reformas que garanticen la prevención, atención y erradicación de la violencia por razones de género en la Universidad.

Con este informe, la Comisión de Diagnóstico concluye con su mandato y presenta a la comunidad universitaria el resultado de aproximadamente dos años de trabajo, mismo que constituye un insumo relevante para avanzar en la construcción de un espacio universitario libre de cualquier expresión de violencia y promotor de la cultura de paz.

1.
Contexto nacional

La violencia por razones de género en México constituye una problemática estructural, persistente y multifacética que afecta a millones de personas en el país, sin distinción de edad, condición social, nivel educativo o ubicación geográfica. La violencia por razones de género afecta de manera desproporcionada a mujeres y niñas, por lo que en varios textos académicos o de organismos internacionales se suele identificar como violencia contra las mujeres (SCJN, 2020). Sin embargo, es importante considerar que la violencia por razones de género se asocia con dinámicas de dominación masculina y puede afectar a cualquier persona; el uso de este término da un sentido más amplio que permite avanzar en la desestigmatización de antiguas concepciones sobre la violencia en entornos laborales y académicos.

Si bien en las últimas dos décadas se han promovido importantes reformas legales e institucionales orientadas a la prevención, atención y sanción de la violencia por razones de género, sus efectos han sido limitados frente a un entramado de prácticas socioculturales profundamente arraigadas que perpetúan la discriminación, la desigualdad y la impunidad. Las formas que adopta la violencia por razones de género en México son múltiples: van desde la violencia simbólica hasta el feminicidio, pasando por el acoso, la violencia en el ámbito político, laboral y educativo, y la violencia en espacios públicos y privados.

Uno de los avances más significativos en materia legislativa ha sido la promulgación de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) en 2007. Esta ley establece mecanismos de coordinación entre los distintos niveles de gobierno para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, además de contemplar diversos tipos y modalidades de violencia, entre ellas la violencia institucional, la violencia feminicida y la violencia en el ámbito comunitario, sin embargo, la implementación de esta ley ha enfrentado serios obstáculos, tales como la falta de presupuestos adecuados, la resistencia institucional, la deficiente capacitación del personal encargado de aplicar la norma y una limitada voluntad política en varios niveles de gobierno.

A pesar del marco normativo vigente, los niveles de violencia contra las mujeres continúan siendo alarmantes. En 2020, se registraron 3,723 asesinatos de mujeres en México, de los cuales sólo 940 fueron investigados como feminicidios (Acevedo, 2023). Este hecho evidencia no únicamente la dificultad para tipificar adecuadamente los crímenes con perspectiva de género, sino también las debilidades del sistema judicial para ofrecer justicia a las víctimas y a sus familias. En este contexto, la impunidad sigue siendo uno de los mayores retos del Estado mexicano.

Otro avance normativo fue la incorporación en 2020 de la violencia política en razón de género como una categoría específica en la Ley General en Materia de Delitos Electorales. No obstante, estudios recientes muestran que la violencia política contra las mujeres persiste, particularmente durante los procesos electorales, tal como se evidenció en el periodo 2020-2021 (Serrano, 2022). Esta violencia se manifiesta en agresiones físicas, simbólicas y digitales contra mujeres que ocupan o aspiran a cargos de elección popular, lo que desalienta su participación política y refuerza la exclusión de las mujeres de los espacios de toma de decisiones.

La persistencia de la violencia por razones de género en México también está estrechamente vinculada con la cultura patriarcal y las desigualdades estructurales que cruzan al país. La discriminación por motivos de género se interseca con otras formas de exclusión, como el nivel socioeconómico, el origen étnico y la ubicación geográfica, lo cual genera condiciones diferenciadas de vulnerabilidad para las mujeres. En las comunidades afromexicanas, por ejemplo, la violencia por razones de género se encuentra normalizada como consecuencia de prácticas socioculturales y patrones históricos de exclusión social y económica. Factores como el machismo, la emigración masculina y el alcoholismo agravan el problema (Sartini, 2022).

En este contexto, es importante destacar que la violencia no únicamente se ejerce en los espacios privados, también está presente en los ámbitos públicos, incluyendo el educativo, el político y el laboral. La violencia en el transporte público, por ejemplo, representa un desafío significativo para las mujeres, quienes enfrentan acoso sexual, tocamientos y otras formas de agresión con pocas posibilidades de obtener apoyo por parte de las autoridades. Las denuncias, cuando se realizan, frecuentemente resultan en la revictimización de las afectadas debido a prácticas institucionales que desestiman sus testimonios o que las responsabilizan de la violencia (Infante-Vargas & Boyer, 2022).

Asimismo, la violencia en el ámbito doméstico se ha intensificado en determinados contextos, como fue el caso durante la pandemia de COVID-19. El confinamiento, el estrés económico y la reducción del acceso a redes de apoyo exacerbaron los casos de violencia de pareja íntima, aunque también se reportaron efectos mitigadores como la reducción del consumo de alcohol en algunas regiones (Navarrete-Zur & Sesia, 2024). Estos elementos demuestran la complejidad de la violencia por razones de género en México y la necesidad de comprenderla desde un enfoque interseccional y que aborde de manera específica el contexto en el que tiene lugar.

El ámbito educativo, y en particular las instituciones de educación superior, no está exento de esta problemática. La violencia por razones de género en universidades y otras instituciones educativas se manifiesta en acoso sexual, hostigamiento, violencia psicológica, simbólica y exclusión académica. Un estudio multicéntrico sobre estudiantes de enfermería en México reportó que el 49.3% de las y los estudiantes consultados habían experimentado algún tipo de violencia, principalmente de carácter físico y sexual, lo que afectó negativamente su salud emocional y su rendimiento académico (Torres-Lagunas, et al., 2022).

A pesar de que algunas instituciones en el país han comenzado a implementar protocolos de atención, muchas carecen de mecanismos eficaces para prevenir, atender y sancionar adecuadamente estas violencias. La ausencia de personal capacitado, el desconocimiento por parte del estudiantado de sus derechos y la persistencia del pacto de silencio al interior de las universidades constituyen, todos ellos, obstáculos para una respuesta institucional efectiva. Además, el hecho de que muchas agresiones sean perpetradas por figuras de autoridad académica o por compañeros y compañeras dentro de relaciones jerárquicas o de poder refuerza la tendencia al silencio y la impunidad.

Ante la limitada capacidad de respuesta del Estado, la sociedad civil organizada ha tenido un papel clave en la visibilización y denuncia de la violencia por razones de género en México. Diversas colectivas feministas, organizaciones no gubernamentales y redes de apoyo han impulsado acciones de acompañamiento a víctimas, monitoreo de políticas públicas y presión social para la aprobación de reformas legales. Asimismo, organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), a través de sus agencias especializadas, han colaborado con el Estado mexicano en la implementación de programas para erradicar la violencia contra las mujeres y garantizar el acceso a una vida libre de violencia (Elvianti & Satria, 2023).

No obstante, estos esfuerzos, aunque fundamentales, no han sido suficientes para detener la escalada de violencia. La magnitud y complejidad del problema exige un enfoque multisectorial e integral que contemple tanto el fortalecimiento del marco jurídico como transformaciones profundas en los imaginarios sociales que sustentan la violencia por razones de género. Se requiere también una política pública con perspectiva interseccional que reconozca las particularidades de las distintas poblaciones de mujeres –indígenas, afrodescendientes, con discapacidad, migrantes, entre otras– y que garantice el acceso equitativo a mecanismos de justicia y protección.

El panorama nacional sobre la violencia por razones de género en México revela una problemática estructural que atraviesa todas las esferas de la vida social y que requiere respuestas contundentes y articuladas. La persistencia de la violencia por razones de género, a pesar de los avances legislativos y del creciente involucramiento de la sociedad civil, señala la urgencia de revisar los mecanismos de implementación, sanción y prevención existentes. En este contexto, las universidades, como espacios formativos y reproductores de cultura, tienen una responsabilidad crucial en la transformación de las relaciones sociales de género. Su papel como actores estratégicos en la erradicación de la violencia no puede ser subestimado, pero a la par, al ser espacios donde se presenta y reproduce la violencia por razones de género, tienen el compromiso de reflexionar, diseñar e implementar medidas para erradicarla y prevenirla.

2.
Contexto institucional

El paro estudiantil de 2023 motivado por la exigencia de medidas para erradicar la violencia por razones de género dentro de la institución dio mayor visibilidad a una problemática que ya venían planteando desde hace varios años diferentes sectores de la comunidad universitaria, además evidenció la necesidad de fortalecer los mecanismos de prevención, atención y sanción de este tipo de violencia. A dos años de estos hechos, la equidad de género y la erradicación de la violencia por razones de género continúan ocupando un lugar prioritario en la agenda universitaria, impulsando la adopción de nuevas estrategias de atención y reconfiguraciones institucionales.

Sin embargo, la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) ya había emprendido acciones previas en esta materia. Un paso relevante en este proceso fue la publicación, el 4 de enero de 2021, del documento Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género, el cual estableció un marco normativo para la institucionalización de la perspectiva de género en la Universidad. Este documento surgió del reconocimiento de las desigualdades estructurales de género que perpetúan dinámicas de discriminación y violencia, afectando de manera particular a mujeres y personas de la diversidad sexual. Asimismo, se reconoció que la violencia por razones de género no es ajena a los espacios universitarios, por lo que resulta imperativo adoptar estrategias integrales para su erradicación.

En este marco, **la UAM define la violencia por razones de género como “acciones u omisiones basadas en el sexo-género, identidad u orientación sexual que causan daño físico, psicológico, patrimonial, económico o sexual”** (UAM, 2020). Además, reconoce que la discriminación puede manifestarse en prácticas de exclusión o rechazo hacia personas debido a su identidad de género (UAM, 2020). Para hacer frente a estos desafíos, se estableció la necesidad de transversalizar la perspectiva de género en todas las áreas y niveles de la Universidad, a fin de abordar estructuralmente las desigualdades y fomentar la igualdad.

Previo a ello, en 2015, el Colegio Académico en la sesión 378, celebrada los días 16 y 17 de abril de ese año, aprobó la creación de la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) y se establecieron sus competencias, así como las condiciones para su integración y funcionamiento. Esta instancia, aunque no fue creada para atender de manera específica la violencia por razones de género, está encargada de defender y vigilar el respeto de los derechos universitarios, además de promover el conocimiento, enseñanza y difusión de la cultura de los derechos humanos entre la comunidad universitaria.

El reglamento de la DDU señala que entre los derechos, valores y principios a preservar en los espacios universitarios se encuentran varios que luego se retoman en las instancias específicas para la atención a la violencia por razones de género, tales como la igualdad, la integridad personal, la equidad de género, el respeto, la dignidad, la diversidad, entre otros.

LA DDU está facultada para recibir y atender las quejas y peticiones de la comunidad universitaria, por la afectación o posible afectación de derechos universitarios; así como para conocer, de oficio o a petición de parte, de hechos que constituyan violaciones a derechos universitarios, particularmente de discriminación o violencia por razón de género, raza, etnia, nacionalidad, ideología, posición social, orientación sexual, o de cualquier naturaleza.

Transversalización de la perspectiva de género en la UAM

La transversalización de la perspectiva de género implica su incorporación en todas las políticas, programas y decisiones institucionales, con el propósito de garantizar que los espacios universitarios donde se desarrollan las tres funciones sustantivas de la UAM –docencia, investigación y preservación y difusión de la cultura– sean entornos libres de violencia (UAM, 2020).

Para alcanzar este objetivo, las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género establecen tres ejes estratégicos de acción:

1. Formación y sensibilización: Consiste en la implementación de programas y campañas para educar a la comunidad universitaria sobre la igualdad de género, los derechos humanos y la prevención de la violencia.

2. Paridad y equidad: Se trata de asegurar la paridad de género en los órganos colegiados y en la toma de decisiones administrativas dentro de la Universidad.

3. Mecanismos de protección y reparación: Consiste en garantizar la protección de las víctimas de violencia por razones de género y ofrecer reparaciones integrales para restaurar sus derechos.

Estos ejes estratégicos buscan transformar la cultura institucional de la UAM, promoviendo una comunidad universitaria más justa, equitativa y libre de violencia.

Impacto del paro estudiantil de 2023 y transformaciones institucionales

Si bien la implementación de las políticas de género en 2020 representó un avance significativo, el paro estudiantil de 2023 puso de manifiesto la persistencia de la violencia

por razones de género dentro de la comunidad universitaria. Las denuncias y exigencias del movimiento estudiantil subrayaron la necesidad de fortalecer los mecanismos de atención y sanción, así como de asegurar la implementación efectiva de las normativas existentes.

En respuesta a esta situación, el Colegio Académico de la UAM aprobó el 20 de diciembre de 2023 el Protocolo para Atender la violencia por razones de género, el cual establece un marco normativo unificado y estandarizado para todas las unidades universitarias. Este protocolo busca garantizar la aplicación homogénea de principios y procedimientos en la atención de casos de violencia por razones de género en las cinco unidades de la UAM, asegurando un abordaje integral y coordinado.

Los principales objetivos del protocolo son:

1. Implementar oficinas y procedimientos especializados en cada unidad universitaria para la investigación y sanción de la violencia por razones de género.

2. Definir una ruta clara de actuación, desde la recepción de la denuncia hasta la resolución del caso, garantizando procesos accesibles y transparentes.

3. Brindar apoyo integral a las víctimas, mediante servicios de asesoría psicológica, jurídica y académica.

4. Establecer sanciones y medidas administrativas aplicables a las personas responsables de actos de violencia por razones de género.

5. Fomentar la prevención y la no repetición, a través de medidas restaurativas y estrategias de sensibilización dentro de la comunidad universitaria.

Atención de la violencia por razones de género en la Unidad Xochimilco

En la Unidad Xochimilco, la discusión y visibilización de la problemática de la violencia por razones de género en el espacio universitario comenzó muchos años antes del paro de 2023 y de la institucionalización de una instancia especializada en la atención de este tipo de violencia y del establecimiento de políticas y protocolos formales al respecto.

Un antecedente fundamental fue el grupo multidisciplinario **Cuerpos que Importan**, que surgió en 2011 integrado por estudiantes y personal académico y administrativo de la Unidad y que impulsó distintas acciones para la sensibilización sobre el tema en la Universidad a través de foros, conferencias y ferias culturales, entre otras (Rodríguez-Cabrera, 2018). Su creación respondió a la necesidad de generar espacios de reflexión, denuncia y acción en torno a las desigualdades estructurales que afectan a las mujeres dentro de la comunidad universitaria; era necesario evidenciar la violencia por razones

de género como un problema sistémico y no como casos aislados. Además, a través de redes de apoyo y acompañamiento, el colectivo buscó dar voz a quienes habían experimentado situaciones de violencia, enfatizando la importancia de construir un entorno seguro y libre de violencia en la Unidad Xochimilco.

A medida que el grupo enfrentó dificultades y resistencias para la visibilización de cambios institucionales que realmente permitieran desarticular las redes de violencia (Rodríguez-Cabrera, 2018), se reconoció la necesidad de trascender las acciones aisladas y consolidar su labor dentro de un marco institucional. Así, en 2014, con el respaldo de la Rectoría de la Unidad, Cuerpos que Importan se convirtió en un programa institucional, lo que le permitió establecer estrategias de intervención más estructuradas.

El programa trabajó en la elaboración del primer protocolo de la Unidad Xochimilco para brindar atención a las personas en situación de violencia por razones de género, buscando integrar una perspectiva de género en la normatividad universitaria y la creación de estructuras más sólidas y normativamente respaldadas para garantizar la continuidad de sus esfuerzos iniciales. El Consejo Académico en su sesión 4.18, celebrada el 7 de mayo de 2018, aprobó la propuesta de **Protocolo para la atención de la violencia por razones de género** en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.

La implementación del protocolo enfrentó grandes retos, tales como el desconocimiento y la persistencia de viejas prácticas que implicaron mecanismos de omisión, revictimización, injusticia e incluso violencia institucional (Rodríguez-Cabrera, 2018). Se evidenciaron también los desafíos relacionados con la mejora de los procedimientos y con la articulación con otros actores universitarios. Cuerpos que Importan decidió dejar de ser un programa institucional para regresar a su organización grupal, debido al reconocimiento de que la instrumentación del Protocolo era una tarea de tiempo completo que requería de todo el potencial institucional (Rodríguez-Cabrera, 2018).

El trabajo iniciado por Cuerpos que Importan sentó las bases para la posterior institucionalización de la **Unidad de Prevención y Atención de la Violencia por razones de género** (UPAVIG), creada el 16 de marzo de 2020, por el Acuerdo 02/2020 del Rector de Unidad. Su objetivo es “coordinar esfuerzos para la detección, prevención, atención y erradicación de la violencia por razones de género en la Unidad Xochimilco” (UAM-Xochimilco, 2020).

La UPAVIG tiene el objetivo de informar a las personas integrantes de la comunidad universitaria que son afectadas por la violencia por razones de género sobre las instancias a las que pueden acudir para recibir apoyo psicológico, médico y jurídico. Además de orientar y canalizar a las personas que así lo soliciten. También brinda acompañamiento desde el inicio hasta el fin del procedimiento de queja contemplado en el protocolo. Además de la atención de casos y la asesoría a las comisiones de faltas, la UPAVIG desarrolla diversas actividades de sensibilización, tales como talleres, conferencias y campañas de prevención.

Luego de la creación de la UPAVIG, la Comisión encargada del seguimiento al primer protocolo advirtió la necesidad de modificarlo de manera que integrara la UPAVIG, así como para posteriormente armonizarlo con las modificaciones al Reglamento del Alumnado y las Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género.

Los cambios que destacan en este segundo protocolo son la integración de la UPAVIG en los órganos o instancias que intervienen en su aplicación y en la ruta de atención de los casos de violencia por razones de género; cambios en la redacción que mejoraran la claridad en el procedimiento y evitaran la repetición; actualización y armonización de sus contenidos con los cambios normativos; restructuración de la ruta para la atención de los casos pasando de cinco a tres pasos e incluyendo determinaciones y directrices; se añadió lo relacionado a la reparación integral del daño; y se modificó la ficha de registro para evitar la revictimización (UAM-Xochimilco, 2021). El nuevo protocolo fue aprobado por el Consejo Académico el 12 de marzo de 2021 en su sesión 2.21.

El fortalecimiento de la UPAVIG se siguió impulsando con los años y el Acuerdo 01/2024 del Rector de la Unidad Xochimilco estableció la estructura administrativa encargada de apoyar la implementación del Protocolo para atender la violencia por razones de género. Este acuerdo se fundamenta normativamente en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, la Ley General de Educación Superior y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, las cuales establecen la obligación de las instituciones educativas de prevenir y atender la violencia por razones de género. Además, se sustenta en las Políticas transversales para erradicar la violencia por razones de género de la UAM y en el Acuerdo 537.12, mediante el cual, en su sesión del 20 de diciembre de 2023, se aprobó el Protocolo para atender la violencia por razones de género, así como en el Acuerdo 537.13, que contiene las condiciones bajo las cuales deberá crearse la estructura administrativa que apoyará la operación del Protocolo para Atender la Violencia por Razones de Género ante la necesidad de generar igualdad en las condiciones en que las unidades universitarias atienden los casos.

El Acuerdo 01/2024 del Rector de Unidad establece que la UPAVIG debe cumplir su función como primer punto de contacto especializado para la atención de casos de violencia por razones de género en la Unidad Xochimilco. Plantea que la estructura de la UPAVIG estará conformada por: una persona titular, ratificada por el Consejo Académico a propuesta de la Rectoría, con un periodo de gestión de dos años, renovable por una sola ocasión; y dos personas expertas en atención de casos de violencia por razones de género, designadas directamente por la Rectoría. Los requisitos para formar parte de la UPAVIG incluyen: tener al menos título de licenciatura, contar con experiencia en intervención de casos desde la perspectiva de género y derechos humanos, poseer conocimiento en normatividad sobre violencia por razones de género, actuar con honestidad, imparcialidad y respeto a la pluralidad de ideas, y demostrar independencia de juicio y capacidad de toma de decisiones. El Acuerdo 01/2024 entró en vigor el 21 de febrero de

2024, derogando el Acuerdo 02/2020 del Rector de la Unidad. Con esta medida, la Unidad Xochimilco refuerza su compromiso con la erradicación de la violencia por razones de género y la consolidación de un entorno universitario seguro, equitativo y libre de discriminación (UAM-Xochimilco, 2024).

Entre 2023 y 2024, la Unidad ha atendido los siguientes casos de violencia por razones de género:

Tabla 1. Casos de primer contacto por tipo de violencia

Tipo de violencia	
Psicológica	177
Sexual	49
Digital	6
Económica	3
Física	6
Total	**241**

Fuente: Elaboración propia con base en el Informe de actividades de la UPAVIG.

Tabla 2. Atención de quejas por razón de violencia por razones de género

Expediente	Área turnada	Modalidad de violencia	Tipo de violencia	Resolución
UPAVIG.EXP. 029.01-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades	Violencia escolar	Violencia psicológica	Expulsión de la universidad
UPAVIG.EXP. 045.01-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades	Violencia escolar	Violencia sexual Violencia psicológica	Expulsión de la universidad
UPAVIG.EXP. 046.01-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades	Violencia escolar	Acoso sexual Violencia psicológica	Expulsión de la universidad
UPAVIG.EXP. 047.01-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades	Violencia digital	Violencia sexual Violencia psicológica	Expulsión de la universidad
UPAVIG.EXP. 063.02-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades	Violencia familiar Violencia en el noviazgo	Violencia física Violencia psicológica Violencia patrimonial	Expulsión de la universidad

Expediente	Área turnada	Modalidad de violencia	Tipo de violencia	Resolución
UPAVIG.EXP. 156.04.2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades	Violencia escolar	Violencia sexual Violencia psicológica	Expulsión de la universidad
UPAVIG.	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades	Violencia digital	Acoso sexual Violencia psicológica	Suspensión por tres trimestres
UPAVIG.EXP. 165.04-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades	Violencia escolar	Acoso sexual	Expulsión de la universidad
UPAVIG.EXP. 174.04-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades	Violencia escolar	Acoso sexual Violencia psicológica	Expulsión de la universidad
UPAVIG.EXP. 199.08-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades	Violencia escolar	Violencia sexual Violencia psicológica	Suspensión por dos trimestres
UPAVIG.EXP. 209.09-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias Sociales y Humanidades	Violencia escolar	Acoso sexual Violencia psicológica	Suspensión por dos trimestres
UPAVIG.EXP. 054.02-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias Biológicas y de la Salud	Violencia escolar	Violencia física Violencia psicológica	No se acreditaron elementos de género
UPAVIG.EXP. 141.04-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias Biológicas y de la Salud	Violencia familiar Violencia en el noviazgo	Acoso sexual Violencia psicológica	Expulsión de la universidad
UPAVIG.EXP. 227.10-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias Biológicas y de la Salud	Violencia escolar	Violencia física Violencia psicológica	Suspensión por tres trimestres
UPAVIG.EXP. 017.01-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias y Artes para el Diseño	Violencia escolar	Violencia psicológica	Expulsión de la universidad
UPAVIG.EXP. 018.01-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias y Artes para el Diseño	Violencia escolar	Violencia psicológica	Expulsión de la universidad
UPAVIG.EXP. 106.03-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias y Artes para el Diseño	Violencia digital	Acoso sexual Violencia psicológica	Suspensión dos trimestres
UPAVIG.EXP. 150.04-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias y Artes para el Diseño	Violencia escolar	Acoso sexual Violencia psicológica	Suspensión por dos trimestres

Expediente	Área turnada	Modalidad de violencia	Tipo de violencia	Resolución
UPAVIG. EXP.208.09-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias y Artes para el Diseño	Violencia escolar	Violencia psicológica	Expulsión de la universidad
UPAVIG. EXP.213.09-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias y Artes para el Diseño	Violencia laboral	Violencia psicológica	Expulsión de la universidad
UPAVIG.EXP. 214.09-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias y Artes para el Diseño	Violencia escolar	Violencia psicológica	Expulsión de la universidad
UPAVIG.EXP. 218.09-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias y Artes para el Diseño	Violencia escolar	Violencia psicológica	Expulsión de la universidad
UPAVIG.EXP. 219.09-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias y Artes para el Diseño	Violencia escolar	Violencia psicológica	Expulsión de la universidad
UPAVIG.EXP. 220.09-2024	Secretaría del Consejo Divisional de Ciencias y Artes para el Diseño	Violencia escolar	Violencia psicológica	Expulsión de la universidad
UPAVIG.EXP. 0001.01-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia docente	Violencia psicológica	Suspensión y cursos
UPAVIG.EXP .0002.01-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia docente	Violencia psicológica	Suspensión y cursos
UPAVIG.EXP .0004.01-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia laboral	Acoso sexual	Renunció durante el procedimiento
UPAVIG.EXP. 0005.01-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia laboral	Acoso sexual	Renunció durante el procedimiento
UPAVIG.EXP. 006.01-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia laboral	Acoso sexual	Renunció durante el procedimiento
UPAVIG.EXP. 014.01-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia docente	Violencia psicológica	Disculpa pública, suspensión y cursos
UPAVIG.EXP. 072.03-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia docente	Violencia psicológica	Instrucción de trabajo
UPAVIG.EXP. 145.04-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia docente	Violencia psicológica	Instrucción de trabajo
UPAVIG.EXP. 147.04-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia docente	Hostigamiento sexual Violencia psicológica	Renunció antes del ingreso de la queja Acompañamiento a fiscalía
UPAVIG.EXP. 162-04-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia laboral	Violencia psicológica	Instrucción de trabajo
UPAVIG.EXP. 168.04-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia docente	Violencia psicológica	Instrucción de trabajo
UPAVIG.EXP. 172-04-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia en la comunidad	Acoso sexual	Recisión de contrato
UPAVIG.EXP. 176.04-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia en la comunidad	Acoso sexual	Recisión de contrato
UPAVIG.EXP. 204.08-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia docente	Violencia psicológica	Renunció antes del inicio del proceso
UPAVIG.EXP. 205.08-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia docente	Violencia psicológica	Renunció antes del inicio del proceso
UPAVIG.EXP. 206.08-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia docente	Violencia psicológica	Renunció antes del inicio del proceso
UPAVIG.EXP. 231.11-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia laboral	Violencia psicológica	Instrucción de trabajo
UPAVIG.EXP. 232-11-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia docente	Hostigamiento sexual Violencia psicológica	Instrucción de trabajo Cambió de asesor
UPAVIG.EXP. 233.11-2024	Delegación de la Abogacía General	Violencia laboral	Violencia psicológica	No se acreditaron los elementos probatorios para sancionar
Total	**43**			

Fuente: Elaboración propia con base en el Informe de actividades de la UPAVIG

Tabla 3. Modalidad y tipo de violencia en las quejas atendidas

Modalidad de violencia	Cantidad
Violencia escolar	18
Violencia digital	3
Violencia familiar, violencia en el noviazgo	2
Violencia laboral	8
Violencia docente	11
Violencia en la comunidad	2
Tipo de violencia	**%**
Psicológica	61.02%
Física	5.08%
Patrimonial	1.69%
Sexual	32.20%

Fuente: Elaboración propia con base en el Informe de actividades de la UPAVIG.

Otro hecho significativo en el contexto institucional de la Unidad Xochimilco en relación con el reconocimiento de la violencia por razones de género lo constituye la adecuación del Módulo Conocimiento y Sociedad, perteneciente al Tronco Interdivisional (TID). Las reformas fueron aprobadas por los tres Consejos Divisionales el 9 de junio de 2023, y por el Consejo Académico en su sesión 8.23, el 18 de agosto del mismo año.

El tema de género se aborda en el planteamiento de los grandes problemas sociales y la forma de atenderlos a partir de la multiplicidad y diversidad de conocimientos que se plantea como tema eje en el módulo, a la par de temas como el espacio y su habitabilidad, la salud colectiva, entre otras. El programa incluye una bibliografía que propone temas actuales, en el cual se identifica la perspectiva de género.

INFORME
COMISIÓN
DIAGNÓSTICO
VIOLENCIA
GÉNERO
UAM
XOCHIMILCO

3.
Estado del arte

La violencia por razones de género es considerada un problema de salud pública y la mayoría de las publicaciones académicas de los últimos 10 años coinciden en que se trata de una violencia estructural que se deriva del sistema patriarcal dominante en diversos países. La violencia por razones de género en las universidades en el mundo y en México ha cobrado relevancia en los últimos años y, aun así, sólo algunas instituciones cuentan con protocolos de atención. Aunque es un problema global, la debida atención no se da sino en el marco de los movimientos feministas. Las reacciones de estos movimientos van al ámbito de la denuncia mediante el escrache, los tendederos y la denuncia virtual, con la finalidad de exponer los casos y demandar a las autoridades que atiendan este tipo de problemas. A su vez, la revisión de la literatura refiere que la acción colectiva de los movimientos feministas estudiantiles ha contribuido a visibilizar la violencia por razones de género y, así, superar la cultura de la secrecía y el pacto de impunidad prevalecientes en las formas de relacionarse en las instituciones de educación superior.

Sandoval y Jiménez (2022) señalan que los índices de violencia muestran que la violencia por razones de género sucede en los lugares de trabajo, seguido de las escuelas. Esto indica que la escuela es un lugar de producción y reproducción de violencias hacia la mujer y se convierte en un espacio de miedo. Mientras que la violencia es secreta, el miedo es público. El estudio de las emociones que realizan es una forma de recuperar los relatos, las experiencias y de darle sentido desde lo microsocial a un malestar en las instituciones de educación superior pública.

En diversas universidades existen protocolos de atención fundamentados en las leyes vigentes y en el derecho internacional, incluyendo a las instituciones de educación superior mexicanas. La literatura sobre el tema enfatiza la importancia de que las universidades cuenten con protocolos de atención y sanción a la violencia por razones de género. No obstante, algunas autorías cuestionan la protocolización de las universidades, esto es, la puesta en marcha de este tipo de protocolos, pero sin resolver de manera clara y contundente este problema. Las autorías coinciden con el hecho de que los protocolos son necesarios, pero se necesita la participación de la comunidad universitaria desde perspectivas que permitan poner en cuestión las violencias.

Varias autorías coinciden también en que la violencia por razones de género es un tema que debe incorporarse en los planes y programas de estudio y establecer cursos donde se analice esta problemática. Dado que este tipo de violencia es un problema social estructural, un proceso educativo formal y no formal puede ayudar a pensarlo de otra manera.

Las investigaciones que han estudiado la violencia por razones de género son predominantemente de corte cuantitativo o mixto. Al parecer, las de tipo cualitativo son escasas debido a la dificultad de denunciar y de exponer públicamente testimonios que pueden ser contraproducentes para las personas que comparten sus testimonios. La cultura de denuncia y la protección de las víctimas es una tarea que debe seguirse trabajando con perspectiva de género.

En este apartado se presenta una revisión del estado del arte sobre la violencia por razones de género en las instituciones de educación superior, a partir de la cual se identificaron diversos enfoques y conceptos recurrentes en la literatura especializada. Aunque muchos de los trabajos analizados no se limitan a una sola dimensión del problema, sino que abordan diversas aristas de la violencia por razones de género, ya sea de forma transversal o con énfasis en ciertos aspectos específicos, es posible agrupar los aportes en las siguientes categorías: estudios que abordan y problematizan la definición de la violencia por razones de género; investigaciones que analizan sus causas estructurales y culturales; trabajos que examinan los factores que agravan las situaciones de violencia; aportes que caracterizan específicamente esta problemática en el contexto de la educación superior; análisis que vinculan las manifestaciones de violencia con dinámicas sociales más amplias; estudios sobre las formas en que las instituciones han respondido a esta violencia; investigaciones centradas en los protocolos de atención, sus alcances y limitaciones; contribuciones que exploran la incorporación del tema en la formación estudiantil, ya sea mediante la reforma de planes de estudio o la oferta de asignaturas específicas, y, finalmente, trabajos que discuten los logros, obstáculos y desafíos que enfrentan las instituciones de educación superior para erradicar esta forma de violencia. Cabe señalar que la mayoría de las investigaciones en torno a la violencia por razones de género se enfocan en violencia contra las mujeres, y no se ha abordado con suficiencia la violencia por razones de género que experimentan otras identidades sexo-genéricas.

Definición de la violencia por razones de género

La violencia por razones de género es un problema de salud pública en todo el mundo (Hewett et al., 2023) y se encuentra profundamente arraigado en instituciones, culturas y tradiciones, lo que contribuye a su normalización. A pesar de la dificultad para definirla de manera única, este tipo de violencia se entiende como aquella que es dirigida contra un individuo o grupo de individuos con base en su género. De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, más del 30% de las mujeres han experimentado violencia física o sexual por parte de su pareja y el 6% han sufrido agresiones por parte de otras personas (Hewett et al., 2023).

En Argentina, el concepto de violencia por razones de género también ha sido normativizado en la legislación, particularmente a partir de la interpretación de la Convención

“Belem do Pará” (Villareal, 2022). La conceptualización de la violencia por razones de género hacia las mujeres pone énfasis en la causa estructural de las agresiones, visibilizando y superando conceptos como “violencia doméstica” o “crimen pasional”, los cuales minimizaban su gravedad. **La ley en Argentina define la violencia contra las mujeres como “toda conducta, acción u omisión que, de manera directa o indirecta, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, afecte su vida, libertad, dignidad, integridad física, psicológica, sexual, económica o patrimonial, así como también su seguridad personal”** (Villareal, 2022). Esta definición reconoce tres dimensiones: la violencia directa, la estructural y la cultural, todas ellas sustentadas en un sistema patriarcal.

En cuanto a su expresión en las instituciones de educación superior, Matus, Riberi y Rojas (2024) advierten que la violencia por razones de género en las universidades suele ser minimizada para proteger el prestigio institucional. Las autoras distinguen entre prejuicios de género –manifestaciones cotidianas como acoso sexual, discriminación y exclusión– y violencia por razones de género, entendida como un fenómeno estructural de las instituciones. Además, subrayan la importancia de reconocer que las minorías sexuales también son víctimas de violencia y discriminación, ampliando así la comprensión del fenómeno más allá del marco cis-heteronormativo.

En el ámbito universitario, también destaca la violencia digital por razones de género, especialmente entre jóvenes estudiantes, como documentan Freude, Bonet y Camps (2024). Este tipo de violencia se manifiesta a través del acoso, insinuaciones sexuales, envío de imágenes no consentidas y amenazas, y aunque es mediada por recursos digitales, mantiene las mismas características que la violencia por razones de género en otros ámbitos. Señalan que este fenómeno emerge en contextos como la “manósfera”, donde se promueve la dominación masculina. Las consecuencias para las víctimas incluyen daños a la salud física y mental, pérdida de oportunidades escolares y laborales, restricciones en la participación política y en la libertad de expresión, e incluso suicidio.

En México, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (SEGOB, 2007) tipifica varias formas de violencia: psicológica, física, patrimonial, económica y sexual, proporcionando un marco legal para su identificación y sanción. No obstante, como advierte Villareal (2022), aunque la ley es fundamental para regular las relaciones sociales y sancionar la violencia, por sí sola no erradica estas prácticas, por lo que debe ir acompañada de acciones educativas, preventivas y culturales que transformen las bases estructurales de la violencia.

Causas de la violencia por razones de género

La violencia por razones de género constituye una problemática estructural y persistente, profundamente arraigada en el orden patriarcal que rige a muchas sociedades. Según

Bonilla-Algovia, Pana y Carpio (2024), esta forma de violencia se sustenta en la cultura y en los valores morales de las sociedades, donde los hombres son socializados desde temprana edad en esquemas que validan la dominación androcéntrica y el ejercicio de la violencia hacia las mujeres. Esta educación patriarcal favorece la prevalencia del acoso y la violencia sexual como formas comunes de relación sexoafectiva.

Los estereotipos y mitos que minimizan la gravedad de esta violencia también juegan un papel importante. Estos discursos tienden a descalificar las denuncias y a quienes las emiten, especialmente a las mujeres, aludiendo a que se trata de invenciones con fines utilitarios. De acuerdo con estas autorías, tales percepciones son más frecuentes en la población masculina, que suele minimizar el fenómeno, deslegitimar los movimientos feministas y restar importancia a los daños que produce. En este sentido, Bonilla-Algovia, Pana y Carpio (2024) sostienen que es urgente investigar cómo intervenir en estos mitos y estereotipos que perpetúan la violencia por razones de género.

En el ámbito universitario, esta violencia también se manifiesta y responde a causas estructurales. Sandoval y Jiménez (2022) destacan que, en las universidades, los espacios de miedo son parte de un entramado emocional que rara vez es atendido en las investigaciones académicas tradicionales, debido a su sesgo positivista y patriarcal. Desde el giro afectivo, proponen considerar las emociones como elementos centrales en el análisis de la violencia por razones de género, ya que son constitutivas de la experiencia humana y de los cuerpos que la viven. Estas emociones, invisibilizadas desde el paradigma racionalista, permiten entender cómo se experimenta el miedo, la inseguridad y la opresión en contextos universitarios.

Los orígenes familiares también son una variable importante en la configuración de las percepciones sobre la violencia por razones de género. De acuerdo con Osuna-Rodríguez, Amor y Dios (2023), las personas con menor nivel de escolarización, o cuyos padres tienen escolaridad básica, suelen ser más sensibles a identificar estas formas de violencia, a diferencia de aquellas con mayor nivel educativo, quienes tienden a normalizarlas. En su estudio, realizado en el sur de España, se halló además que la violencia por razones de género es identificada con mayor frecuencia en universidades privadas que en públicas, lo cual sugiere que el origen socioeconómico incide también en la apreciación de esta problemática.

Por otra parte, la violencia por razones de género representa una barrera importante para el desarrollo sustentable de los países y su diversidad cultural. Según Bonilla-Algovia, Pana y Carpio (2024), su carácter global requiere una respuesta a través de políticas públicas eficaces y programas de atención que, además de sancionar a los agresores, brinden acompañamiento a las víctimas. La cultura patriarcal, como base de esta violencia, debe ser cuestionada y transformada desde todos los ámbitos, incluida la educación superior.

Factores que agravan la violencia

La violencia por razones de género se sostiene y agrava por una serie de factores estructurales, culturales e institucionales que la naturalizan y reproducen, particularmente en contextos como el universitario. En su revisión de la literatura sobre juventud universitaria en España, Tostado-Calvo, Alzás y Yuste-Tosina (2024) identifican factores predisponentes y detonantes que inciden en la perpetuación de esta violencia. Entre los factores predisponentes destacan: la cultura patriarcal y sexista, la normalización de la violencia, los antecedentes personales de abuso, la presión de grupo, los estereotipos de género y, de forma especialmente relevante, la falta de educación en igualdad. Por su parte, entre los factores detonantes se incluyen el consumo de alcohol y otras sustancias, el malestar psicológico vinculado a las trayectorias académicas, los celos y conflictos de pareja, los desafíos en la transición a la adultez, así como el uso problemático de redes sociales y tecnologías digitales.

Este último aspecto es especialmente relevante para las juventudes hiperconectadas, quienes –según las mismas autoras– enfrentan un entorno marcado por la inmediatez y la influencia de tecnologías como la inteligencia artificial, lo que dificulta la identificación de señales tempranas de violencia. Asimismo, estas autoras enfatizan que, a pesar de los avances legislativos en España –como las leyes de protección contra la violencia por razones de género ejercida por parejas o exparejas– y la creación de instituciones especializadas, persiste un sistema patriarcal que promueve el silencio de las víctimas y protege a los agresores. Este sistema impone obstáculos para la denuncia, lo que explica la escasez de investigaciones cualitativas, ya que el miedo a represalias prevalece entre las víctimas.

Por otro lado, Matus, Riberi y Rojas (2024), en una revisión crítica de la literatura, abordan los prejuicios de género que se manifiestan como formas de violencia contra el personal académico en las universidades. Las autoras cuestionan las formas binarias y tradicionales de analizar el fenómeno, ya que estas tienden a simplificar las múltiples dimensiones de la violencia por razones de género. Destacan que se trata de un problema global que difícilmente podrá resolverse en el corto plazo. Incluso algunas proyecciones, citadas en su revisión, estiman que cerrar la brecha global de género podría tardar más de un siglo, mientras que las medidas actuales, en su mayoría convencionales, han demostrado ser insuficientes.

En el contexto latinoamericano, Rubio y García (2022) presentan un análisis documental sobre la atención a mujeres víctimas de violencia institucional por razones de género en Colombia. A partir del marco internacional, especialmente de la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer y la Convención de Belém do Pará, denuncian la incapacidad del Estado para garantizar los derechos de las mujeres a una vida libre de violencia. Las autoras hacen énfasis en cómo estas condiciones se agravan en zonas rurales y en contextos de conflicto armado, donde las mujeres enfrentan no sólo la invisibilización de su situación, sino también el uso de sus cuerpos como botín en los conflictos. En estos escenarios, la denuncia de violencia institucional se convierte en un acto de alto riesgo personal.

En conjunto, los estudios revisados muestran que los factores que agravan la violencia por razones de género son complejos, estructurales y profundamente arraigados, tanto en la cultura como en las instituciones.

Violencia por razones de género en las universidades

La violencia por razones de género en las universidades es un fenómeno persistente y extendido que cuestiona la noción de que las instituciones de educación superior son espacios seguros para todas las personas. Diversas investigaciones evidencian que tanto el acoso como la violencia sexual se manifiestan de forma sistemática en estos entornos, afectando especialmente a las mujeres y a otros grupos vulnerables por razones de género, religión o etnicidad.

En un estudio realizado en Nigeria (Ogunfowokan et al., 2024) analizaron las características de estudiantes que reportaron haber sufrido violencia sexual en una investigación de alcance nacional. La persistencia de una cultura del silencio ha dificultado establecer la prevalencia real de estos actos en las universidades, donde, paradójicamente, se espera que prime la seguridad y la integridad de los y las estudiantes. El estudio indica que las principales víctimas de esta violencia son las mujeres, especialmente aquellas que pertenecen a grupos religiosos minoritarios y etnias distintas a las mayoritarias. Esta intersección de género, religión y etnicidad agrava su situación de vulnerabilidad. La investigación subraya la importancia de implementar estrategias preventivas dirigidas, en particular, a estudiantes de nuevo ingreso, quienes son más susceptibles a este tipo de violencia. Entre las consecuencias se encuentran la ansiedad, la depresión, el aislamiento social y los embarazos no deseados.

Por su parte, Hernández y Gómez (2022) documentan las respuestas de mujeres universitarias frente al acoso sexual en una universidad pública de la Ciudad de México, a través de un estudio etnográfico desarrollado entre enero de 2016 y marzo de 2017. La investigación destaca cómo el acoso sexual se ha normalizado en la vida cotidiana universitaria, siendo los docentes varones los principales perpetradores. Estos ejercen violencia desde su posición de poder, utilizando estrategias que van desde insinuaciones y cortejos forzados hasta comportamientos abiertamente dominantes en el espacio del aula. Una de las evidencias simbólicas identificadas es la disposición del mobiliario: los escritorios del profesorado suelen colocarse por encima de las bancas del alumnado, lo que refuerza visualmente una relación jerárquica y de superioridad. Las estudiantes entrevistadas expresaron incomodidad, angustia y miedo ante estas situaciones, lo que las lleva a evitar el contacto personal con los docentes, a adoptar estrategias de resistencia como el ausentismo, los retrasos intencionales o el silencio en clase.

Ambos estudios reflejan que la violencia por razones de género en el ámbito universitario no sólo se expresa en actos explícitos de acoso o agresión, sino también en dinámicas simbólicas y estructurales que reproducen relaciones de poder desiguales. La tolerancia institucional, la falta de prevención efectiva y la ausencia de mecanismos seguros para la denuncia contribuyen a perpetuar estas formas de violencia.

Relación con el contexto social

El contexto social influye profundamente en la manera en que se manifiesta, percibe y enfrenta la violencia por razones de género en las universidades. Las prácticas culturales, los imaginarios colectivos y las estructuras institucionales moldean tanto la reproducción de la violencia como las posibilidades de resistencia, denuncia y transformación.

En su investigación sobre los imaginarios estudiantiles en la Universidad de Medellín, Colombia, Botero, Juárez y Ríos (2023) analizan cómo los discursos machistas, sexistas y la violencia por razones de género persisten en la cotidianidad de las relaciones sociales universitarias, particularmente en las relaciones sexoafectivas. Las autorías destacan que, aunque las nuevas generaciones universitarias han vivido cambios significativos en las formas de relacionarse y sancionar, estas violencias siguen naturalizadas. A través de consultas, se encontró que la mayoría del estudiantado reconoce actos como revisar el teléfono móvil de una pareja sin consentimiento como violencia por razones de género; sin embargo, también admiten haber sido partícipes de esas prácticas, lo cual revela una contradicción entre el reconocimiento y la reproducción de la violencia.

Mediante observación participante, las autorías también documentaron expresiones sexistas y machistas como parte del discurso cotidiano, así como el consumo generalizado de música popular con contenido que refuerza estereotipos y relaciones violentas. En este sentido, el ideal del amor romántico aparece cargado de formas de violencia que se reproducen en las dinámicas universitarias. Aunque las críticas feministas han cuestionado estos imaginarios, todavía enfrentan resistencia social, especialmente cuando proponen formas de relación basadas en la equidad y la no violencia.

Estas tensiones no son ajenas a contextos más amplios. En México, García-Feregrino y Dávila (2022) destacan que la violencia contra las mujeres –enmarcada por una violencia estructural profundamente naturalizada– ha generado una atmósfera social de hartazgo, que desemboca en movimientos de denuncia y transformación. Los feminicidios y otras violencias han visibilizado la falta de atención institucional efectiva, tanto en el acceso a la justicia como en la reparación del daño. A pesar del avance normativo en la incorporación de la perspectiva de género en las leyes, los entornos digitales han tenido un doble papel: por un lado, permiten visibilizar la violencia y denunciarla; por otro, también se han convertido en espacios donde se desacredita a los movimientos feministas.

La relación entre contexto social, estructura institucional y violencia por razones de género se vuelve aún más compleja cuando se incorpora una perspectiva interseccional. En

este sentido, Martínez-Ramos (2024) ofrece un análisis antropológico sobre la Universidad Veracruzana Intercultural en la sierra de Zongolica, México. En esta región, históricamente marginada, la educación superior representa una vía de movilidad social que ha reemplazado a actividades tradicionales como el cultivo de café. No obstante, las condiciones de opresión estructural –etnicidad, lengua, género y clase– se entrelazan para producir formas específicas y agudizadas de violencia por razones de género.

Las respuestas estudiantiles han incluido acciones públicas como el escrache y la exhibición de fotos de víctimas en eventos universitarios. Si bien estas acciones incomodan a autoridades y públicos, no por la violencia en sí, sino por su visibilización, son evidencia de nuevas formas de organización social ante la violencia. Desde la perspectiva de Martínez-Ramos (2024), las mujeres sensibilizadas actúan con mayor contundencia, lo que las vuelve objeto de burlas y violencia adicional. Sin embargo, estos actos también abren paso a formas emergentes de resistencia, agencia y transformación social entre las juventudes universitarias.

En conjunto, estas investigaciones muestran que la violencia por razones de género en las universidades no puede comprenderse sin considerar los contextos sociales en los que se inscriben. Los imaginarios culturales, las estructuras institucionales, las condiciones socioeconómicas y los marcos legales interactúan en la reproducción y en la confrontación de estas violencias. En este escenario, la universidad se convierte tanto en un espacio de reproducción de desigualdades como en un potencial espacio de transformación.

Formas en que se ha atendido la violencia por razones de género

Diversos estudios coinciden en que la violencia por razones de género en las universidades es una problemática estructural que debe ser atendida de manera integral por distintas instituciones y desde diferentes frentes. Rubio y García (2022) plantean que sectores como el de la salud, la educación y la justicia deben articularse con la ciudadanía para erradicar esta violencia. Las acciones aisladas resultan insuficientes ante un fenómeno tan complejo. En el caso de las universidades colombianas, las autorías advierten vacíos normativos para detectar, atender, prevenir, informar y dar seguimiento a los casos, lo cual permite que esta violencia se normalice y crezca en el marco de una cultura patriarcal. Por ello, enfatizan la importancia de revisar, modificar y difundir los marcos jurídicos, incluyendo sanciones claras y promoviendo una perspectiva educativa que combata estereotipos sexistas y erradique prácticas de revictimización.

La situación en otras universidades latinoamericanas también refleja tensiones entre las demandas feministas y la respuesta institucional. En la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Nuhuel di Napoli (2021) realiza una revisión genealógica del conflicto derivado de la violencia por razones de género. Antes de la pandemia de COVID-19, surgieron fuertes movimientos estudiantiles que exigieron acciones concretas ante la violencia hacia las mujeres. Las políticas universitarias surgieron, en buena parte, por el impulso de trabajadoras y académicas, pero sin incluir a las colectivas estudiantiles, lo que, según la autora, limitó su alcance. A pesar de la puesta en marcha de un protocolo de atención, las autoridades universitarias respondieron con lentitud y con prácticas que han perpetuado la naturalización de la violencia.

Un fenómeno común en varias universidades latinoamericanas es que, a pesar de contar con protocolos institucionales, estos no garantizan una atención eficaz. En la Universidad de la República, en Uruguay, López-Gallego, Rovira y Montes (2023) documentan cómo los mecanismos formales de denuncia pueden resultar insuficientes, ya que el sistema está estructurado para excluir y deslegitimar este tipo de violencias. En su lugar, proponen entender la denuncia como una pedagogía feminista que permite construir conocimiento y transformar las relaciones sociales. Para las autorías, no basta con denunciar: es necesario mantener la visibilización constante de las desigualdades y violencias estructurales en la universidad.

Desde una perspectiva comparada, Vázquez, López y Torres (2021) presentan una revisión del estado del conocimiento sobre la violencia por razones de género en las instituciones de educación superior. Destacan que esta violencia está arraigada en las estructuras universitarias y se expresa en las relaciones sociales cotidianas, reproduciendo esquemas de dominación masculina. Subrayan que, aunque desde los años 80 se ofrecieron programas y cursos sobre género, es hasta el siglo XXI cuando crece el interés académico por estudiar esta problemática desde múltiples enfoques teóricos. Además, señalan que las redes sociales han servido para denunciar casos de acoso, aunque las acciones estudiantiles han ido más allá, conformando colectivos que cuestionan el orden institucional y exigen trato digno y justicia. Hernández y Gómez (2022) complementan este análisis al señalar que el acoso sexual ha sido ocultado deliberadamente por autoridades que prefieren mantenerlo en secreto, mientras que los movimientos estudiantiles feministas buscan abrir espacios de diálogo y denuncia frente al dominio heteronormativo.

En el ámbito internacional, las universidades han implementado medidas diversas: creación de protocolos, aumento en la difusión de servicios de apoyo, prevención y formación en género, así como posicionamientos institucionales contra la violencia (Freude, Bonet y Camps, 2024). Las autorías destacan que la educación formal y no formal, particularmente los cursos estructurados organizados por especialistas y activistas, son clave para sensibilizar a la comunidad, enseñar buenas prácticas en entornos digitales y fortalecer la capacidad de las personas para enfrentar situaciones de riesgo.

En síntesis, la atención institucional a la violencia por razones de género en la educación superior requiere no sólo protocolos normativos, sino también procesos pedagógicos, participación de la comunidad universitaria y una transformación cultural profunda.

Impulso a los protocolos de atención a la violencia por razones de género

En general, los instrumentos normativos, tales como los protocolos de atención a la violencia por razones de género, surgen como respuesta a la presión de movimientos feministas, en particular estudiantiles, y reflejan la necesidad de adecuar el marco legal universitario a las exigencias de los derechos humanos y la justicia de género.

En el caso de México, Ortiz, Góngora y Aguilar (2022) analizan los dilemas enfrentados por las universidades al implementar estos protocolos. Subrayan que, aunque su diseño y aplicación comenzaron formalmente hasta bien entrado el siglo XXI, han sido las estudiantes organizadas quienes impulsaron estas transformaciones. Por ejemplo, la Unidad Xochimilco adoptó su protocolo en 2018, seguida por Lerma y Cuajimalpa. Sin embargo, las autoras advierten que persisten resistencias al interior de las instituciones, muchas veces justificadas erróneamente en el principio de autonomía universitaria. Además, señalan tensiones entre el marco constitucional mexicano y el derecho internacional en materia de derechos humanos, lo que plantea un desafío jurídico para el diseño y operación de estos instrumentos.

Uno de los dilemas que detectan Ortiz, Góngora y Aguilar (2022) es el uso indistinto de los términos “violencia por razones de género” y “violencia contra las mujeres” en los protocolos universitarios, lo que puede limitar la comprensión del fenómeno y condicionar las formas de actuación institucional. En algunas universidades, incluso se han diseñado dos protocolos distintos para atender ambas dimensiones, lo cual, aunque responde a necesidades específicas, revela también una fragmentación del abordaje institucional.

En una revisión del estado del conocimiento sobre este tema, Vázquez, López y Torres (2021) coinciden en la necesidad de que las instituciones de educación superior cuenten con protocolos de atención claros y eficaces. Estos deben adecuarse tanto al marco constitucional nacional como a las obligaciones del derecho internacional. Las autoras destacan la importancia de incorporar un análisis del “currículum oculto”, es decir, de aquellos discursos y prácticas cotidianas que normalizan las microinequidades y perpetúan la violencia simbólica en la vida universitaria. Desde su perspectiva, la implementación de protocolos debe ir acompañada por investigaciones que analicen los escenarios cotidianos de interacción social, para comprender la reproducción de la violencia y contribuir así a su erradicación.

A pesar de los avances en la creación de estos protocolos, los estudios revisados coinciden en que la violencia por razones de género en las universidades no se resuelve únicamente con mecanismos punitivos o la sanción formal de los agresores. Las autoras y autores insisten en que se trata de un fenómeno estructural, enraizado en las relaciones sociales y culturales que definen las dinámicas universitarias. Por ello, sostienen que los protocolos deben ser parte de una estrategia más amplia de sensibilización, formación, prevención, atención y erradicación, y con la participación activa de toda la comunidad universitaria.

Introducción del tema en planes y programas, cursos, entre otros

A partir de la revisión del estado del conocimiento, Hewett et al. (2023) destacan que diversas universidades han comenzado a reconocer la necesidad de incorporar la prevención y atención de la violencia por razones de género en los programas de estudio. Este enfoque responde a la comprensión de que se trata de un fenómeno profundamente arraigado en la cultura y en las estructuras sociales, por lo cual la información, la sensibilización y la formación profesional son herramientas fundamentales para su erradicación.

Las autorías insisten en que la respuesta institucional no puede limitarse a protocolos punitivos, sino que debe incluir la implementación de programas educativos, la creación de oficinas especializadas y la formación de personal capacitado en perspectiva de género. Estos elementos son esenciales para transformar el entorno universitario y promover una cultura de igualdad, respeto y libre de violencia.

Alcances y límites en la atención

A pesar de los avances normativos impulsados por movimientos feministas estudiantiles –quienes han sido actores fundamentales en la visibilización del problema y en la exigencia de políticas institucionales–, la atención a la violencia por razones de género en las universidades ha enfrentado fuertes resistencias culturales. Monroy (2023) señala que esta incomodidad institucional frente al tema ha limitado la transformación real del entorno académico, a pesar de los esfuerzos colectivos de denuncia y de la creación de marcos normativos más incluyentes.

Uno de los logros más destacados ha sido la implementación de protocolos de atención, que han surgido como respuesta a la presión de la comunidad universitaria y la necesidad de establecer rutas de atención formalizadas. Sin embargo, estos mecanismos han dado lugar a una “protocolización” de la vida universitaria, caracterizada por procesos institucionales que muchas veces carecen de claridad, coherencia o eficacia en la prevención, atención y sanción de la violencia por razones de género.

Según los testimonios recabados por Monroy (2023), las personas titulares de las unidades de atención reconocen que, si bien la publicación de un protocolo único representa un paso importante hacia la institucionalización de la atención a estas violencias, las acciones siguen siendo incipientes e insuficientes. A juicio del autor, es necesario trascender la sola existencia de protocolos y avanzar hacia políticas que realmente difundan, prevengan y sancionen con firmeza, bajo criterios normativos bien definidos. En resumen, aunque se han dado avances significativos –como la inclusión de la perspectiva de género en la normativa y la creación de rutas de atención–, los límites de la respuesta institucional radican en su falta de profundidad, en la persistencia de resistencias culturales y en la escasa efectividad de los mecanismos actuales (Monroy, 2023).

Retos y desafíos actuales

Como se ha mostrado a lo largo de este apartado, la violencia por razones de género no distingue edad, clase social, cultura ni nivel académico. También se presenta en los contextos universitarios, lo que pone en evidencia que un mayor nivel educativo no implica necesariamente la eliminación de este tipo de violencias. Las universidades, lejos de ser espacios ajenos a las problemáticas sociales, tienden a reproducir las relaciones de poder y dominación existentes en el resto de la sociedad. Esto derriba la suposición errónea de que fenómenos como la violencia por razones de género no se replican en entornos con alta formación académica.

Uno de los principales desafíos radica en la dificultad del estudiantado para identificar determinadas conductas como violencia por razones de género, incluso cuando éstas han sido claramente definidas como tales por la comunidad científica internacional. Esta falta de reconocimiento contribuye a la escasa denuncia de los hechos, fenómeno que perpetúa el silencio y la impunidad. De ahí la urgencia de que las instituciones de educación superior desarrollen actividades de sensibilización y formación, así como espacios institucionales de apoyo y asistencia, para facilitar la identificación, prevención y denuncia de estas situaciones.

A pesar de que se han registrado avances importantes –como la elaboración de guías orientadoras y protocolos para la atención de casos–, uno de los retos persistentes es la falta de socialización y accesibilidad de estos mecanismos. Es fundamental que las universidades den a conocer ampliamente estos instrumentos entre el estudiantado, el personal docente, administrativo y de servicios, a fin de generar confianza institucional. Cuando las víctimas perciben que no están solas y que hay respaldo institucional real, es más probable que ejerzan su derecho a la denuncia y a la protección.

No se trata de asumir una lógica binaria donde el abordaje de la violencia se enfoca en identificar a quién es víctima y quién es victimario(a), ni de minimizar los hechos considerándolos como casos aislados. El verdadero reto consiste en transformar la comprensión social de la violencia por razones de género, pasando de interpretarla como tragedias individuales a reconocerla como un problema público estructural, anclado en una forma histórica de entender los roles de género basada en la dominación (De Miguel, 2014).

El cambio implica asumir que lo que antes era normal y aceptado –como ciertas bromas o comentarios–, hoy debe ser visibilizado como una agresión que perpetúa estructuras de poder desiguales. Mientras esta transformación cultural no sea asumida colectivamente, los protocolos sólo podrán atender casos individuales, sin alterar las condiciones estructurales que permiten que estas violencias continúen ocurriendo y siendo justificadas socialmente.

En síntesis, el desafío no se limita a la implementación de protocolos, sino que exige una reconfiguración profunda de las relaciones sociales en el ámbito universitario, donde la prevención y atención a la violencia por razones de género deje de ser una respuesta reactiva y se convierta en una política institucional integral, transversal y sostenida.

4.
Metodología del diagnóstico

4.1 Diseño metodológico

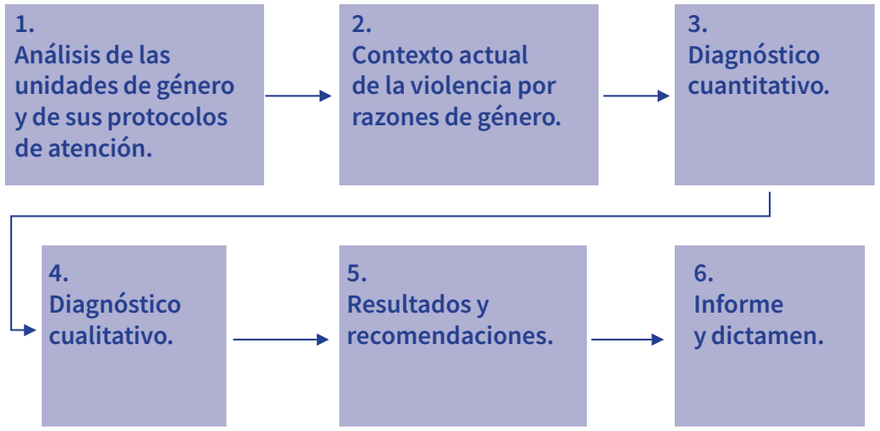
La Comisión encargada de realizar un diagnóstico integral de las problemáticas en la atención de la violencia por razones de género en la Unidad Xochimilco, tuvo como fin el de identificar las distintas formas de violencia y a partir de ello evaluar las mejoras en los procedimientos de atención, seguimiento y resolución de los casos. Realizar este diagnóstico implicó llevar a cabo una investigación que permitiera analizar, comprender y evaluar el fenómeno específico de la violencia por razones de género dentro de un contexto determinado. El diseño de esta investigación se basó en un enfoque metodológico mixto (Tashakkori & Teddlie, 1998; Teddlie & Tashakkori, 2009), el cual permite comprender el dinamismo de fenómenos complejos mediante la integración de perspectivas cuantitativas y cualitativas durante el proceso de investigación (Bagur-Pons et al., 2021).

Al emplear una metodología mixta se amplían las posibilidades de obtener una visión integral del problema, ya que se pueden identificar patrones generales a través del análisis cuantitativo, al mismo tiempo que se exploran las percepciones, experiencias, significados y dinámicas subyacentes mediante una perspectiva cualitativa. Esta combinación fortalece la validez del diagnóstico, permite una triangulación de información más robusta y facilita la formulación de recomendaciones más precisas y contextualizadas. Además, la metodología mixta contribuye a superar las limitaciones inherentes a cada enfoque por separado, logrando una comprensión más profunda y multifacética de la problemática de la violencia por razones de género, con énfasis en el espacio universitario.

4.2 Etapas del diagnóstico integral

Para cumplir con su mandato, la Comisión diseñó e implementó una metodología de análisis que consiste en las etapas mostradas en la *figura 1*.

Figura 1. Etapas del diagnóstico integral



Fuente: Elaboración propia.

i. Análisis de las unidades de género y de sus protocolos de atención

Como un punto de partida, la Comisión analizó comparativamente las unidades de género de las cinco unidades académicas de la UAM y sus protocolos de atención, lo cual contribuyó a enriquecer la comprensión del estado actual del contexto organizacional de la atención a la violencia por razones de género en la Unidad Xochimilco.

La comparación se hizo a través de la identificación de: i) sus fechas de creación, ii) los puestos que las conforman, iii) sus objetivos, iv) funciones y v) principios rectores, así como también vi) sus ámbitos de acción, vii) los actores que intervienen, viii) las etapas del proceso de atención a los casos y ix) las acciones de prevención específicas que plantean (*Anexo 1*).

El análisis comparativo reveló tanto coincidencias como diferencias en la manera en que cada unidad ha institucionalizado sus mecanismos de prevención, atención y sanción. Si bien todas han desarrollado estructuras específicas para abordar esta problemática, su nivel de especialización varía. Algunas han integrado la atención a la violencia por razones de género dentro de instancias más amplias de equidad de género o bienestar universitario, mientras que otras han establecido unidades especializadas con funciones claramente delimitadas. En este sentido, la existencia de protocolos normativos es un punto en común, pero sus alcances y principios rectores pueden diferir, destacando en algunos casos la confidencialidad y la diligencia, y en otros la imparcialidad y la transparencia como valores fundamentales.

Otro aspecto relevante es la forma en que se han diseñado los mecanismos de prevención y capacitación en cada unidad. Mientras que algunas han priorizado estrategias de sensibilización y formación dentro de la comunidad universitaria, otras han puesto mayor énfasis en el desarrollo de procesos de denuncia y sanción. Esta diversidad de enfoques muestra que, aunque hay un compromiso institucional general con la erradicación de la violencia por razones de género en la UAM, existen diferencias en las estructuras y en la disponibilidad de recursos para garantizar la efectividad de estas medidas.

ii. Contexto actual de la violencia por razones de género

La segunda etapa del análisis de la Comisión consistió en la consulta de un conjunto de documentos institucionales y académicos que dan cuenta del contexto actual de la violencia por razones de género a nivel internacional, nacional y local, con énfasis en espacios universitarios. Asimismo, se analizaron las respuestas institucionales para prevenir, atender y erradicar dicho tipo de violencia. Entre las fuentes consideradas destacan:

- La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (OEA, 1994).
- La Revista Mujeres en la justicia (SCJN).
- El Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES).
- El Primer informe sobre violencia por razones de género y discriminación en la UAM (UAM-I, 2022).

También fueron centrales las consultas de documentos normativos que permitieron desarrollar el contexto institucional específico de la Unidad Xochimilco en cuanto a la atención de la violencia por razones de género, tales como:

- El Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU).
- Las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género.
- El Protocolo para Atender la Violencia por Razones de Género.
- El Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.

iii. Diagnóstico cuantitativo

Para la Comisión esta etapa planteó como objetivo específico proporcionar una perspectiva cuantitativa sobre la violencia por razones de género en la Unidad Xochimilco y sobre el estado y evolución de las respuestas institucionales para prevenir, atender y erradicar dicho tipo de violencia. Para ello, se recopiló información de campo mediante

el diseño y aplicación de una consulta de opinión a la comunidad universitaria de la Unidad Xochimilco. Uno de los objetivos centrales de la consulta fue obtener información que permitiera identificar las distintas formas de violencia por razones de género que se presentan en la Unidad y caracterizarla de forma precisa.

Las fases que se siguieron para obtener dicha información fueron:

a) **Diseño**: Consistió en 1) la elaboración de un cuestionario para la consulta de opinión a la comunidad, 2) un pilotaje de este instrumento con base en cuatro entrevistas cognitivas[1] a personas de la comunidad UAM y 3) ajustes al diseño original del cuestionario, a partir de los hallazgos de las entrevistas cognitivas.

Para la operacionalización de los tipos de violencia por razones de género se siguió el marco conceptual y el procedimiento expuesto en INEGI (2021). No obstante, se incluyó una solicitud de respuesta en el cuestionario para que las personas consultadas indicaran si durante el tiempo que han estudiado o trabajado en la UAM Xochimilco han experimentado una acción o situación que consideren violencia por razones de género y que, desde su perspectiva, no era posible clasificar en ninguna de las opciones de respuesta predefinidas en el instrumento. En dado caso, se les solicitó, además, describirla.

b) **Aplicación**: Consistió en poner a disposición de la comunidad universitaria de la Unidad Xochimilco el cuestionario para la consulta de opinión mediante la plataforma SurveyMonkey. La muestra se construyó a partir de las personas que desearon participar de forma voluntaria, por lo que implicó un muestreo no probabilístico de autoselección. Por ello, los resultados no son generalizables al conjunto de la comunidad universitaria, ni a ninguno de sus sectores o estratos.

c) **Formulación** de la estrategia de difusión y comunicación para promover la participación de la comunidad universitaria.

d) **Sistematización y análisis**: Consistió en el ordenamiento de las respuestas de la consulta de opinión a la comunidad, para el posterior análisis de los resultados e identificación de hallazgos.

El cuestionario para la consulta comprendió 58 solicitudes de respuesta organizadas en cuatro secciones. Bajo una lógica condicional, el instrumento ofreció distintas rutas para las personas encuestadas a partir de las respuestas que seleccionaron. El cuestionario se

1. Para una descripción de la entrevista cognitiva como técnica para probar cuestionarios para encuestas o consultas, véase Beatty, P. (2004). The Dynamics of Cognitive Interviewing. In S. Presser, J. M. Rothgeb, M. P. Couper, J. T. Lessler, E. Martin, J. Martin, & E. Singer (Eds.), *Methods for testing and evaluating survey questionnaires* (pp. xvi, 606 p.). John Wiley & Sons.

aplicó del 10 al 23 de marzo del 2025. Se obtuvieron 752 respuestas válidas, 389 del alumnado y 363 del personal académico y administrativo. Para su aplicación se diseñó una estrategia de difusión y comunicación por la Comisión, a fin de promover la participación de la comunidad, misma que consistió en la implementación de acciones de difusión a través de un stand itinerante, materiales impresos y medios digitales.

Materiales impresos y visuales

Se elaboraron diversos materiales para la difusión:

- **150 carteles** tamaño tabloide y seis carteles impresos en gran formato, todos con códigos QR que dirigían tanto al formulario de consulta por sector como a una infografía digital. Estos materiales fueron colocados en distintos puntos estratégicos y visibles de la Unidad.
- **Infografía digital** sobre la violencia por razones de género en el entorno universitario, que aborda temas como "¿Qué es la violencia por razones de género?" y "Tipos y modalidades de violencia que pueden manifestarse en el ámbito universitario".
- **Hojas con códigos QR** individuales, que facilitaban el escaneo por parte de las personas que se acercaban al stand.
- **Difusión en redes sociales** mediante publicaciones en las cuentas de Instagram y Facebook de la Unidad, así como por Buzón, incluyendo los enlaces a la consulta, así como los materiales gráficos previamente aprobados por la Comisión.

Fechas y lugares de implementación del stand

Un alumno integrante de la Comisión, en conjunto con tres alumnas de servicio social adscritas a la Oficina de Acompañamiento a Trayectorias Académicas del Alumnado (ATAA), participaron en la instalación de un stand informativo que operó durante cinco días en diferentes puntos de la Unidad en las siguientes fechas y horarios:

- Lunes 10 de marzo, frente a Barra Fría, de 12:00 a 15:00 horas.
- Miércoles 12 de marzo, plancha de concreto frente al edificio B, de 12:00 a 15:00 horas.
- Viernes 14 de marzo, plancha de concreto frente al edificio B, de 10:00 a 13:00 horas.
- Martes 18 de marzo, acceso peatonal de Calzada del Hueso, de 12:00 a 15:00 horas.
- Jueves 20 de marzo, Ágora de cómputo, de 12:00 a 15:00 horas.

El stand informativo se instaló bajo una carpa en la que se habilitaron dos mesas binarias y cinco sillas para la atención de personas interesadas. En cada jornada se colocaron carteles alrededor del espacio, y se contó con el apoyo de un megáfono para invitar a la comunidad a acercarse, además de una bocina que se empleó los días miércoles 12 y viernes 14 de marzo para reforzar la convocatoria.

Como parte de los materiales disponibles, se mantuvo a la mano el documento "Acuerdos con la UAM-X, Asamblea estudiantil. 6 a 28 de abril de 2024", publicado en la revista *Cause* (marzo-junio 2023), con el objetivo de responder preguntas o brindar mayor contexto sobre la consulta.

Dinámicas de interacción

- Se abordó a las personas que transitaban por los espacios cercanos, invitándolas a participar en la consulta y brindando información general sobre su origen y finalidad. Asimismo, se atendieron dudas sobre la creación e importancia del ejercicio.
- Como actividad especial, el viernes 14 de marzo se organizó una dinámica de karaoke con el fin de atraer a un mayor número de integrantes del alumnado y generar un ambiente más participativo.

iv. Diagnóstico cualitativo

Esta etapa consistió en la recopilación de información que permitiera identificar elementos relevantes sobre la instrumentación de los procesos institucionales para prevenir, atender y erradicar la violencia por razones de género en la Unidad Xochimilco. La perspectiva cualitativa complementa la cuantitativa y le da un enfoque integral al diagnóstico realizado por la Comisión. Para ello, se diseñó y aplicó un conjunto de entrevistas a las personas a cargo de órganos e instancias que atienden y dan seguimiento a las quejas de

violencia por razones de género en la Unidad. En particular, las entrevistas permitieron profundizar en la percepción individual sobre la instrumentación del proceso de atención y seguimiento de quejas por violencia por razones de género, así como obtener una visión de conjunto de la atención a este tipo de violencia en la Unidad para evaluar las mejoras en los procedimientos de atención, seguimiento y resolución de casos.

La aplicación de las entrevistas consistió en las siguientes fases:

a) **Elaboración de las guías**: En esta fase se definieron las temáticas a abordar y la elaboración las preguntas de la entrevista semiestructurada para cada órgano o instancia a entrevistar.

b) **Aplicación**: En esta fase los integrantes de la Comisión llevaron a cabo las entrevistas a los órganos o instancias conducentes de una queja de violencia por razones de género en la Unidad, seleccionando coordinaciones de licenciaturas numerosas (*tabla 4).*

c) **Sistematización y análisis**: En esta fase se transcribieron los discursos vertidos en las entrevistas y se procesaron con el software de análisis cualitativo MAXQDA.

Entre el 16 y el 25 de enero de 2024 se aplicaron 18 entrevistas a las personas titulares de los órganos o instancias para la atención a los casos de violencia por razones de género. Las entrevistas fueron de tipo semiestructurado y buscaron conocer los procesos y procedimientos que implementan; la vinculación que tiene con la UPAVIG en dichos casos; las dificultades y los retos que perciben en la atención de los casos y en la vinculación que tienen con la UPAVIG y con otros órganos o instancias; las oportunidades de mejora que identifican, así como los cambios, transformaciones y desafíos que enfrenta la Unidad a partir del reconocimiento de la problemática de la violencia por razones de género.

Por su parte, la entrevista a la persona titular de la UPAVIG se diseñó de forma que permitiera obtener la perspectiva desde la instancia que se encarga de manera específica de la atención y seguimiento de los casos de violencia por razones de género. Esta entrevista se llevó a cabo los días 3 y 5 de octubre de 2023. También se trató de una entrevista semiestructurada y tuvo como objetivos generales conocer los distintos tipos de violencia por razones de género que atiende la UPAVIG; conocer los procesos y procedimientos que implementa; conocer las propuestas de mejora desde el punto de vista de su titular, y obtener información para el diagnóstico sobre la violencia por razones de género en la Unidad Xochimilco y para el diseño de Políticas Operativas.

Tabla 4. Órganos o instancias conducentes de una queja de violencia por razones de género entrevistados

Órgano o instancia	Cargo de la persona entrevistada
Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG)	• Titular anterior de la UPAVIG
Abogacía General	• Delegada de la Abogacía General
Secretaría de Unidad	• Secretaria de la Unidad
Tronco Interdivisional (TID)	• Coordinador
Tronco Divisional (TD)	• Coordinadora anterior del TD-CBS • Coordinador del TD-CYA • Coordinadora del TD-CSH
División de Ciencias y Artes para el Diseño (DCYAD)	• Secretaria Académica • Jefe anterior del Departamento de Tecnología y Producción • Coordinadora de la Licenciatura en Arquitectura • Coordinadora de la Licenciatura en Planeación Territorial
División de Ciencias Biológicas y de la Salud (DCBS)	• Secretario académico • Jefa anterior del Departamento de Atención a la Salud • Coordinadora de la Licenciatura en Estomatología • Coordinadora de la Licenciatura en Química Farmacéutica Biológica • Coordinadora de la Licenciatura en Psicología
División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH)	• Secretaria académica • Jefe del Departamento de Educación y Comunicación •Coordinador de la Licenciatura en Administración

Fuente: Elaboración propia.

v. Resultados y recomendaciones

Esta etapa comprendió el análisis conjunto de las etapas previas, desarrollando los hallazgos encontrados desde las perspectivas cuantitativa y cualitativa del diagnóstico, ubicados en el contexto actual de la violencia por razones de género a nivel internacional, nacional y local, con énfasis en espacios universitarios. La Comisión trabajó en la discusión y la definición de las conclusiones de la investigación que desarrolló para elaborar el diagnóstico integral.

Los resultados conforman el diagnóstico integral de las problemáticas en la atención de la violencia por razones de género en la Unidad Xochimilco realizado por la Comisión y son el fundamento para la elaboración de un conjunto de recomendaciones en relación con los procedimientos de atención, seguimiento y resolución de los casos.

vi. Elaboración del informe y dictamen

La última etapa del diagnóstico consistió en la elaboración del presente informe y en la elaboración del dictamen que la Comisión presentó al Consejo Académico para el análisis y, en su caso, aprobación.

INFORME COMISIÓN DIAGNÓSTICO VIOLENCIA GÉNERO UAM XOCHIMILCO

5.
Diagnóstico cuantitativo

La etapa cuantitativa del diagnóstico consideró la información recabada mediante la consulta aplicada a integrantes de la comunidad universitaria. En esta sección se presentan los resultados de dicha consulta, los cuales permiten tener un panorama más amplio y sistematizado sobre las percepciones, experiencias y valoraciones en torno a la problemática de la violencia por razones de género en la Unidad Xochimilco, así como sobre la respuesta institucional para su prevención, atención y erradicación. Estos hallazgos permiten identificar patrones relevantes, dar cuenta de las formas en que la violencia se manifiesta en el entorno universitario y aportar elementos que enriquecen la comprensión del problema desde una perspectiva empírica, abriendo camino para fortalecer las estrategias institucionales a partir de datos concretos y contextualizados.

La consulta se centró en la recolección de datos cuantificables, pero también incorporó elementos cualitativos, tanto en su validación como en la inclusión de preguntas abiertas, lo que permitió una mayor riqueza interpretativa. La participación fue voluntaria y se obtuvo mediante un muestreo no probabilístico de tipo autoseleccionado, lo que limita la generalización de los resultados, pero ofrece un panorama ilustrativo y significativo sobre las formas de violencia presentes en la comunidad universitaria. El instrumento incluyó dos versiones: una dirigida al alumnado y otra a trabajadoras y trabajadores, y su aplicación combinó estrategias presenciales y digitales. El análisis de los datos cuantitativos se realizó mediante técnicas estadísticas descriptivas, complementado con un análisis cualitativo de carácter temático sobre las preguntas abiertas, en especial de las sugerencias de la comunidad para mejorar la atención a la violencia por razones de género en la Unidad. A continuación, se presentan los resultados de la aplicación de la consulta.

5.1 Consulta para el alumnado

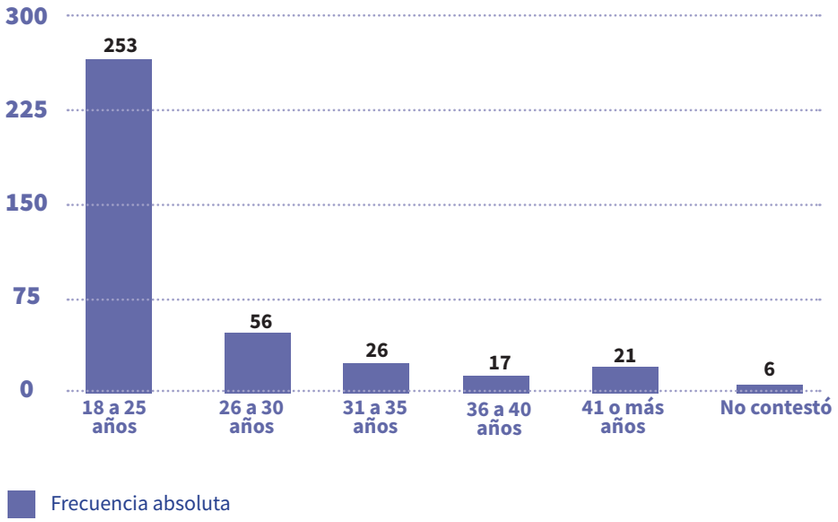
5.1.1 Perfil de las personas consultadas

La consulta fue dirigida al alumnado de la Unidad Xochimilco con el propósito de conocer su percepción y experiencias en relación con la violencia por razones de género dentro del entorno universitario. Un total de 389 estudiantes respondieron el cuestionario. A través de una serie de preguntas, se recabó información sobre la identidad de género, pertenencia a grupos minoritarios, plan de estudios, y sobre la prevalencia de distintos tipos de violencia –psicológica, sexual, física y económica–, así como las

reacciones emocionales asociadas, las consecuencias percibidas, las redes de apoyo y el nivel de conocimiento sobre los servicios de atención existentes en la universidad. Los resultados no sólo reflejan la diversidad del estudiantado que participó, sino también permiten visibilizar ciertas dinámicas que afectan su experiencia universitaria.

La participación fue mayoritariamente de personas jóvenes: una amplia proporción de quienes contestaron tiene menos de 25 años. La *gráfica 1* muestra la distribución por rangos de edad de quienes respondieron la consulta dirigida al alumnado.

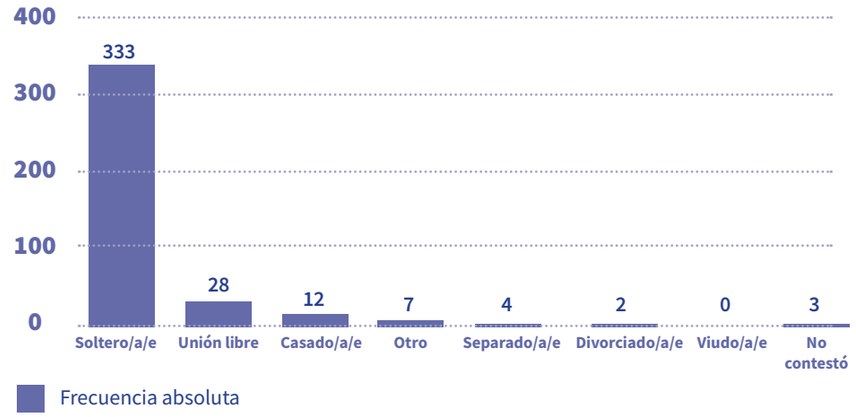
Gráfica 1. Edad del alumnado que respondió la consulta



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

En cuanto al lugar de residencia, de las 385 personas que contestaron esta pregunta, 80.5 % mencionó vivir en la Ciudad de México, mientras que 14.8 % reside en el Estado de México. Sólo 4.7 % dijo vivir en alguna otra entidad del país. Respecto al estado civil, una gran mayoría (85.6 %) se identificó como soltera o soltero (*gráfica 2*). Esta situación es común en contextos universitarios y puede incidir en aspectos como las relaciones sociales, la disponibilidad de tiempo y la manera en que se vive la experiencia universitaria.

Gráfica 2. Estado civil del alumnado que respondió la consulta



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

En lo referente a identidad de género: 67.1 % de las personas participantes se identificó como mujer, 26 % como hombre y el 6.9 % restante se distribuyó entre diversas identidades, como persona de género fluido, queer, binaria o trans, además de algunas respuestas en la categoría “otro” (*tabla 5*).

Tabla 5. Identidad de género del alumnado que respondió la consulta

Identidad de género	Frecuencia absoluta	Frecuencia porcentual
Mujer	261	67.1%
Hombre	101	26.0%
Mujer trans	2	0.5%
Hombre trans	0	0.0%
Persona de género fluido	8	2.1%
Persona de género no binario	5	1.3%
Persona queer	5	1.3%
Otro	3	0.8%
No contestó	4	1.0%
Total	**389**	**100%**

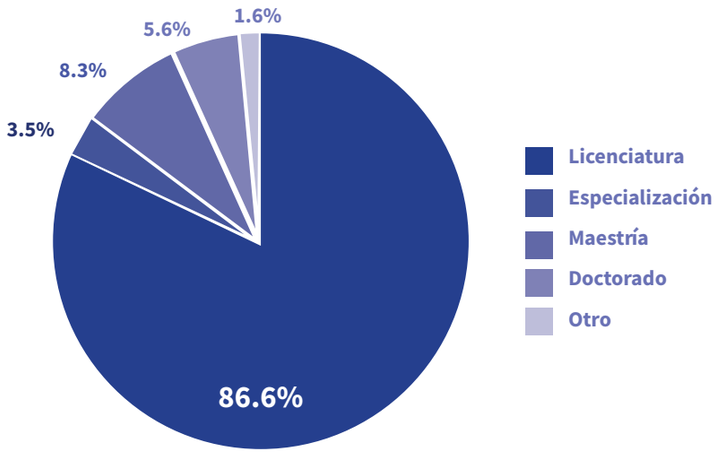
Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Por otro lado, de las 375 personas que respondieron sobre pertenencia a grupos minoritarios, 4 % se identificó como indígena, 3.2 % como persona con discapacidad, 2.4 % como extranjera y 1.3 % como afrodescendiente. Otro 3.2 % mencionó pertenecer a otros grupos no especificados. La mayoría (86.4 %) indicó no formar parte de ninguno de es-

tos grupos[2]. Si bien la proporción de personas que se identifican con alguna de estas categorías es minoritaria, su presencia resalta la importancia de considerar políticas de inclusión y accesibilidad dentro de la comunidad universitaria.

En cuanto al programa académico, de las 389 personas que participaron en la consulta, 372 respondieron la pregunta sobre el plan de estudios u opción educativa que cursan en la Unidad Xochimilco. La *gráfica 3* presenta la distribución de las respuestas, en la que se destaca que 86.6% está inscrita en programas de licenciatura[3].

Gráfica 3. Plan de estudios u opción educativa que cursa el alumnado que respondió la consulta



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

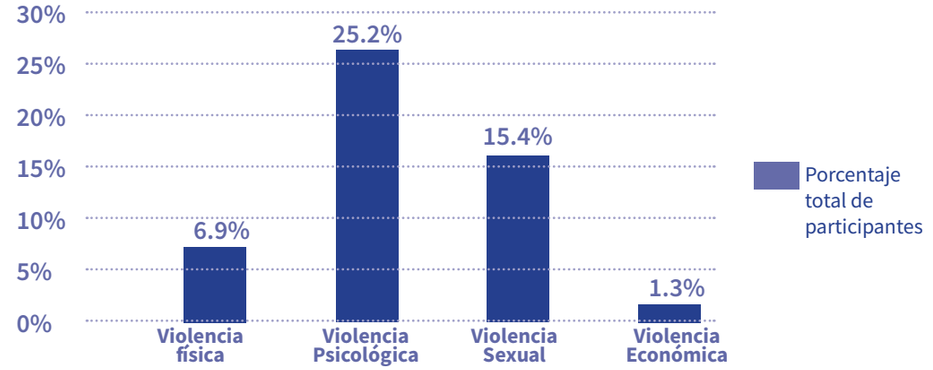
5.1.2 Experiencias de violencia por razones de género

La consulta indagó sobre la presencia de distintas formas de violencia por razones de género en la experiencia universitaria del alumnado. Si bien la mayoría de las personas participantes no reportó haber vivido este tipo de situaciones, los datos revelan que una parte ha estado expuesta a alguna forma de violencia. En particular, 25.2 % dijo haber sufrido violencia psicológica, 15.4 % violencia sexual, 6.9 % violencia física y 1.3 % violencia económica (*gráfica 4*).

2. El total suma más del 100% porque la pregunta admitió más de una respuesta por persona, al ser posible que una persona pertenezca a más de un grupo.

3. Esta pregunta admitió múltiples respuestas por persona, siendo 14 personas las que señalaron estar cursando más de un plan de estudios u opción educativa.

Gráfica 4. Porcentaje del alumnado que respondió la consulta que ha experimentado algún tipo de violencia por razones de género

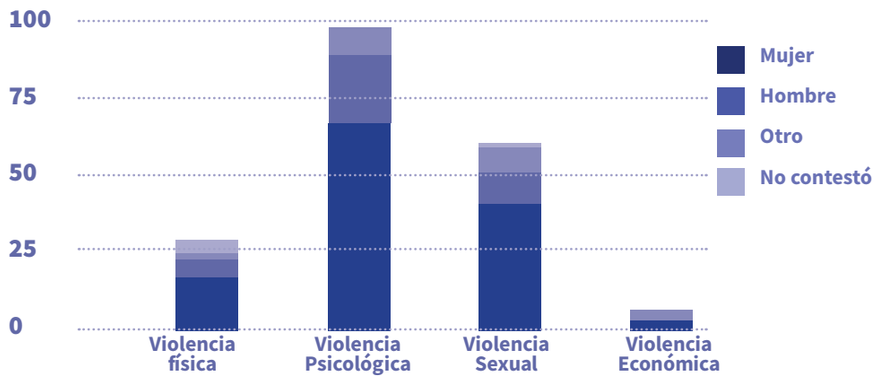


Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Dado que existen estudiantes que señalaron acciones o situaciones clasificadas en más de un tipo de violencia y, como se mencionó con anterioridad, podían mencionar otras acciones o situaciones que considerara violencia por razones de género pero que no identificaron en las opciones de respuestas predefinidas en el cuestionario, se computó una variable para calcular el número de estudiantes que afirmaron haber experimentado al menos una acción o situación de violencia. Con base en este procedimiento, se encontró que 144 personas de las 389 consultadas (34%) señalaron haber experimentado al menos una acción o situación de violencia durante el tiempo que llevan estudiando en la UAM Xochimilco[4].

En todos los tipos de violencia por razones de género, la proporción de mujeres que reporta haber experimentado acciones o situaciones violentas es sensiblemente mayor a la de hombres (*gráfica 5).* No obstante, en la interpretación de esta diferencia debe considerarse la sobrerrepresentación de mujeres en la muestra (261 de 389 personas consultadas).

Gráfica 5. Alumnado que respondió la consulta que ha experimentado algún tipo de violencia por razones de género, según su identidad de género



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Un elemento importante que se planteó en la consulta fue el de las emociones o sensaciones que las personas que experimentaron la violencia por razones de género sintieron. Esta pregunta fue respondida por 93 personas (23.9% del total de personas que respondieron la consulta). La gráfica 6 muestra la frecuencia de las emociones o sensaciones mencionadas. Este tipo de afectaciones puede influir negativamente en el desempeño académico, el bienestar psicológico y la permanencia en los estudios, por lo que subraya la importancia de contar con canales efectivos de acompañamiento y atención.

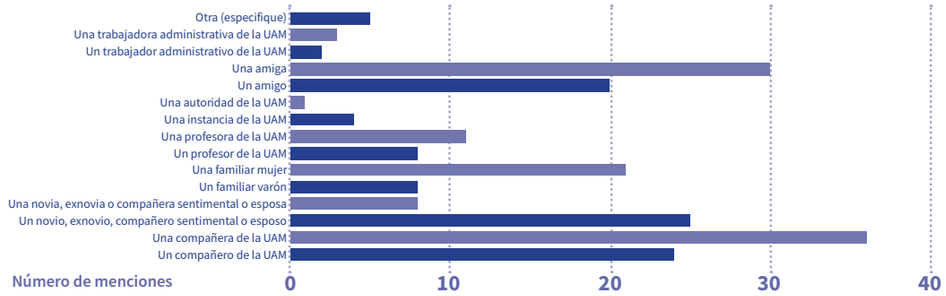
Gráfica 6. Emoción o sensación experimentada luego de haber experimentado violencia por razones de género

Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

De las 93 personas que dijeron haber experimentado violencia por razones de género, 61 afirmaron haberlo compartido con alguien más, 32 personas prefirieron no hacerlo y 296 personas no respondieron la pregunta. Las personas más mencionadas fueron compañeras de la universidad, amigas y parejas (actuales o pasadas) (*gráfica 7*). Esto sugiere que, aunque existe disposición a hablar sobre estas situaciones, el acompañamiento se da principalmente en círculos personales y no necesariamente a través de los canales institucionales.

4. Es importante considerar que este porcentaje incluye algunas acciones o situaciones, aquellas que las y los estudiantes describieron y no estaban predefinidas en las respuestas del cuestionario, cuya clasificación como violencia por razones de género depende del propio criterio de la persona consultada y, por lo tanto, dicho carácter podría estar sujeto a discusión.

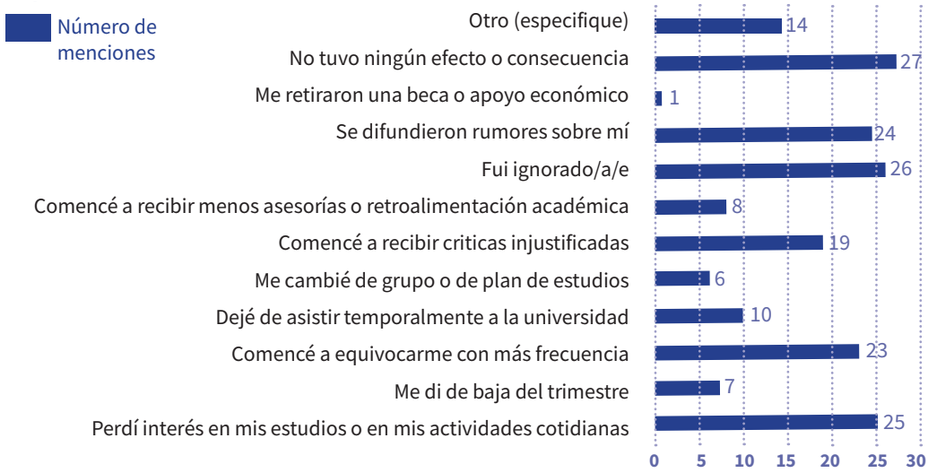
Gráfica 7. Personas con las que has platicado sobre la acción o situación de violencia por razones de género que experimentaste



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Las acciones o situaciones de violencia por razones de género han tenido consecuencias en una proporción importante de quienes las han experimentado. Éstas abarcan desde ser ignorado o ignorada, perder el interés en los estudios, hasta recibir críticas injustificadas. No obstante, 27 de las 88 personas que respondieron al respecto en el cuestionario afirmaron no haber tenido ninguna consecuencia (*gráfica 8*). La diversidad de respuestas evidencia que el impacto de la violencia no es homogéneo: puede depender del tipo de agresión, la red de apoyo con la que se cuente o la trayectoria individual de cada persona.

Gráfica 8. Consecuencias de la violencia por razones de género en quienes la experimentaron



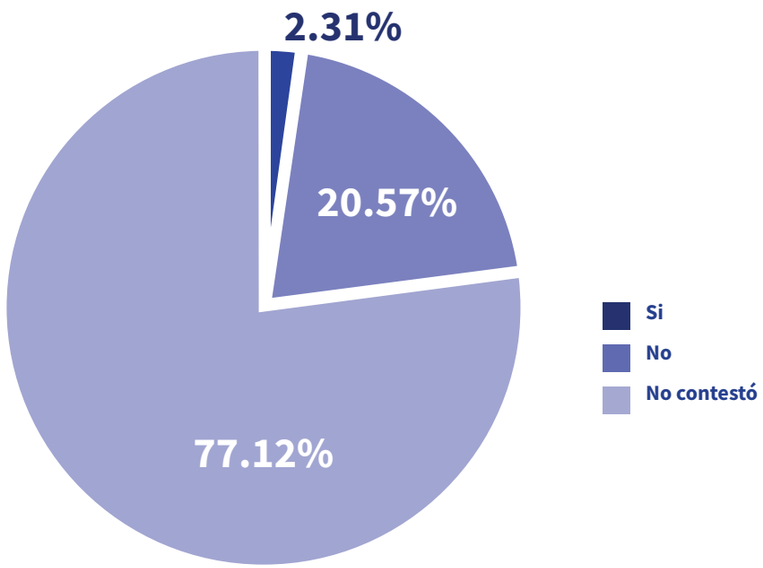
Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

La consulta permite acercarnos a un hallazgo que coincide con lo reportado por otras universidades: aunque la violencia se vive, rara vez se denuncia por vías institucionales.

6. Esta pregunta admitió múltiples respuestas por persona.
7. Esta pregunta admitió más de una respuesta por persona.

De las personas que señalaron haber experimentado al menos una acción o situación de violencia por razones de género, únicamente nueve realizaron una denuncia ante la UPAVIG, 80 reconocieron no haberlo hecho y el resto no ofreció una respuesta al respecto. Estas cifras sugieren una tasa muy baja de denuncia entre el alumnado.

Gráfica 9. ¿Denunciaste en la UPAVIG la acción o situación que experimentaste?

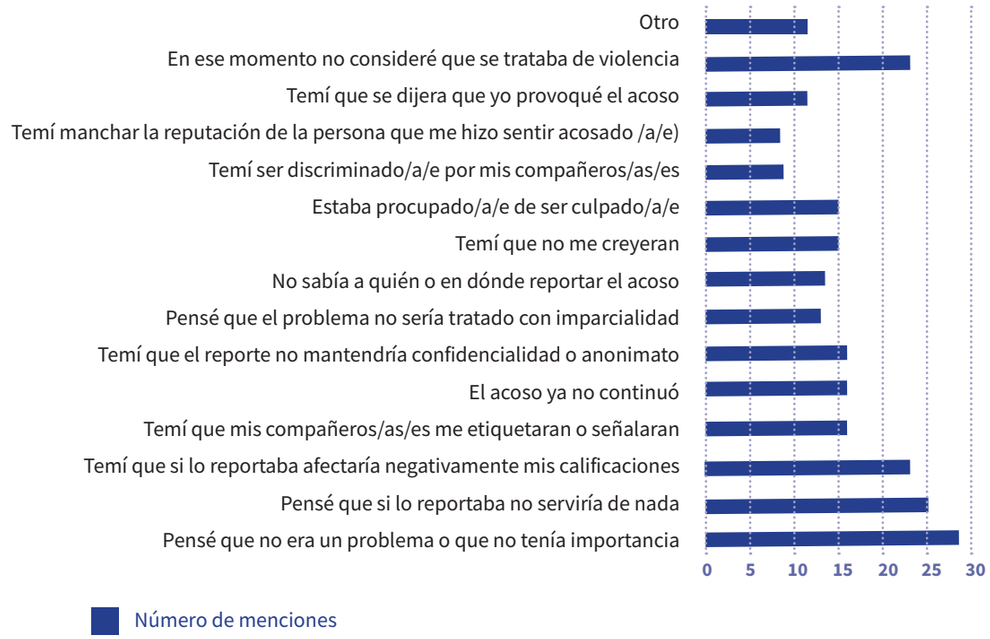


Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

De las 80 personas que decidieron no denunciar, 77 (19.8% del total de quienes respondieron la consulta) señalaron las razones por las cuales no lo hicieron[8]. Las respuestas incluyen miedo a represalias, desconfianza en las autoridades, falta de información sobre el proceso y percepción de que no vale la pena denunciar (*gráfica 10*).

8. Esta pregunta admitió más de una respuesta por persona.

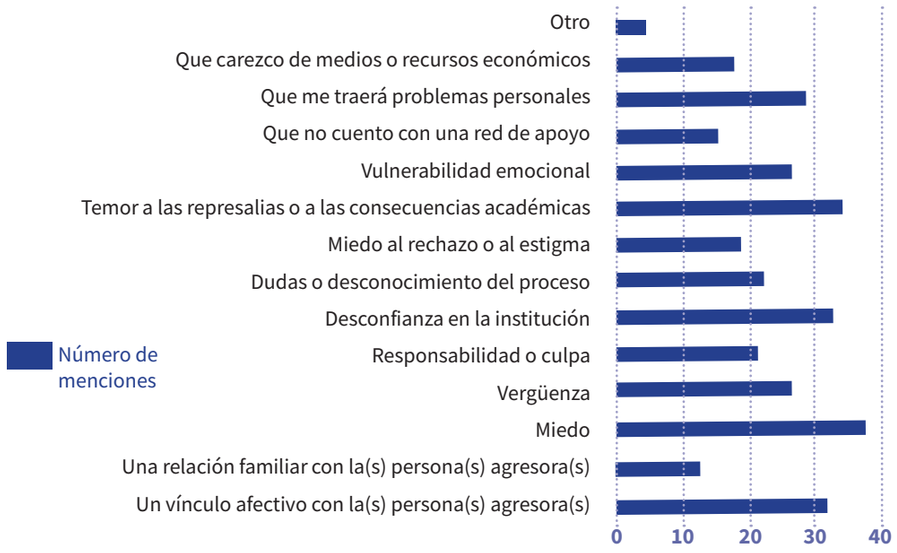
Gráfica 10. Razones por las que no se denunció la violencia por razones de género



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Relacionado con lo anterior, la consulta planteó la pregunta sobre qué situaciones dificultan la decisión de denunciar una acción o situación de violencia por razones de género. La pregunta fue contestada por 75 personas (19.3% del total de quienes respondieron la consulta) y la frecuencia de sus menciones se presenta en la *gráfica 11*. Entre las más comunes están el miedo, temor a las represalias o consecuencias académicas a un vínculo afectivo con la(s) persona(s) agresor(as).

Gráfica 11. Denunciar un acto de violencia por razones de género se vuelve más difícil si siento o tengo...



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

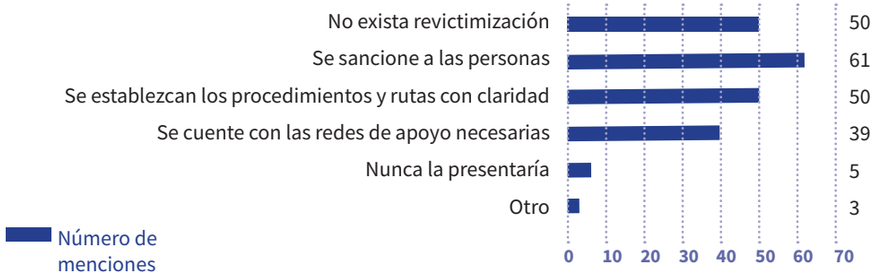
Aun cuando fueron pocas las personas que presentaron una denuncia, se obtuvo información de 10 evaluaciones sobre la atención recibida en la UPAVIG. De estas, dos la calificaron como muy buena; tres como buena; dos como regular, dos como mala y una como muy mala. Asimismo, nueve personas respondieron la pregunta sobre las características que describen la atención que recibieron (*gráfica 12*).

Gráfica 12. Características de la atención recibida

Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

El 20.8% de las personas consultadas (81 personas) manifestó que presentarían una queja o denuncia administrativa en la Universidad si se dieran ciertas condiciones. Entre las más mencionadas están la garantía de que se sancione a las personas que ejercen la violencia, que no exista revictimización y que se establezcan procedimientos claros (*gráfica 13*).

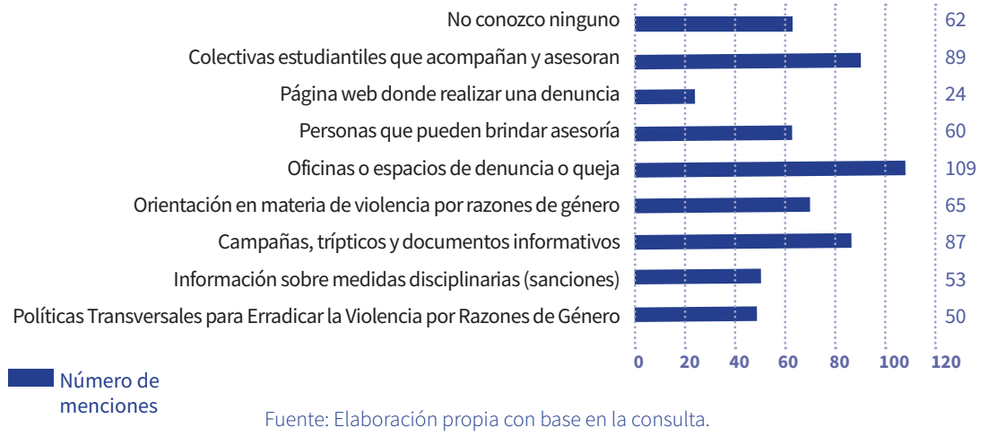
Gráfica 13. Presentarías una queja o denuncia administrativa en la Universidad siempre que…



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Con relación al conocimiento que tiene el alumnado sobre los servicios, acciones o documentos específicos que existen en la UAM para brindar asesoría, apoyo o escucha, se encontró que las oficinas, las colectivas estudiantiles y las campañas informativas son lo más conocido por el alumnado. La *gráfica 14* presenta las opciones de respuesta seleccionadas por las 248 personas que respondieron esta pregunta[9].

Gráfica 14. ¿Conoces algunos de los siguientes servicios, acciones o documentos específicos que existen en la UAM para brindar asesoría, apoyo o escucha?



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

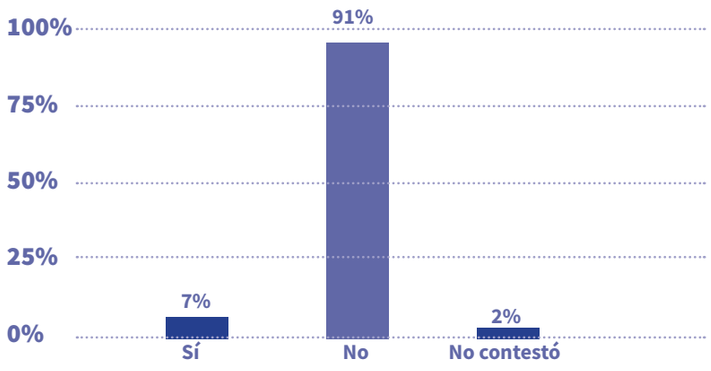
9. Esta pregunta admitió múltiples respuestas por persona.

5.1.3 Resultados por tipo de violencia por razones de género

5.1.3.1 Violencia física

De las 389 personas que respondieron la consulta, 6.9% (27 personas) afirmó haber experimentado violencia física[10] debido a su identidad de género u orientación sexual durante el tiempo que ha estudiado en la Unidad Xochimilco. El 90.7% (353 personas) negó haber experimentado este tipo de violencia, y el 2.3% (nueve personas) restante no respondió la pregunta (*gráfica 15*).

Gráfica 15. Durante tus estudios en la UAM Xochimilco ¿has experimentado violencia física debido a tu identidad de género u orientación sexual?



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta

Respecto a las acciones relacionadas con la violencia física y las personas que las cometen, 16 personas (4% del total de quienes respondieron la consulta) respondieron la pregunta de quiénes han cometido la violencia en cada caso. La tabla 6 muestra las acciones y los actores identificados en cada una de ellas[11]. Las respuestas apuntan principalmente a estudiantes: 16 menciones a alumnos y 11 a alumnas, lo que indica que este tipo de violencia ocurre, en su mayoría, entre pares. También se reportaron algunos casos cometidos por personas ajenas a la UAM (13 menciones), lo cual sugiere que hay agresiones que podrían estar ocurriendo en trayectos, espacios públicos o redes digitales. Las agresiones más comunes fueron empujones (14 personas), pellizcos (7) golpes (4) y, en menor medida, acciones de mayor gravedad como intentos de asfixia (2 personas) o ataque con un cuchillo (2).

10. Las agresiones que se plantearon en la consulta como expresiones de la violencia física fueron: a) Te han pellizcado; b) Te han empujado; c) Te han jalado el cabello; d) Te han abofeteado; e) Te han pateado; f) Te han golpeado con el puño o con algún objeto; g) Te han tratado de ahogar o asfixiar; h) Te han atacado o agredido con un cuchillo o navaja; y i) Te han atacado o agredido con un arma de fuego

11. Esta pregunta admitió la selección de hasta tres personas por tipo de acción..

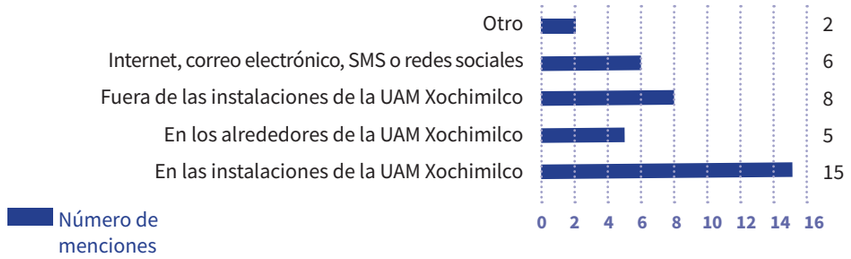
Tabla 6. Actores identificados por tipo de acción de violencia física

Persona que te ha violentado	Profesor	Profesora	Profesor o profesora clínica	Alumno	Alumna	Trabajador administrativo	Trabajadora administrativa	Funcionario	Funcionaria	Persona ajena a la UAM	Total
Pellizcado	0	0	0	2	4	0	0	0	0	1	**7**
Empujado	1	0	0	9	3	1	0	0	0	0	**14**
Jalado el cabello	0	0	0	2	0	0	0	0	0	2	**4**
Abofeteado	0	0	0	0	1	0	0	0	0	2	**3**
Pateado	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	**3**
Golpeado con el puño o algún objeto	0	0	0	2	1	0	0	0	0	1	**4**
Tratado de ahogar o asfixiar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	**3**
Atacado con un cuchillo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	**2**
Atacado con un arma de fuego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	**2**
Total	**1**	**0**	**0**	**16**	**11**	**1**	**0**	**0**	**0**	**13**	**42**

Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Sobre el lugar en el que tienen lugar las acciones de violencia física, las 16 personas que identificaron acciones específicas de violencia física y personas que las cometieron, señalaron también los espacios donde dichas acciones tuvieron lugar. En su mayoría las acciones de violencia física experimentadas por estas personas fueron en el interior de la Unidad Xochimilco, y en segundo y tercer lugar, fuera de las instalaciones de la Unidad y a través de Internet, respectivamente[12] (*gráfica 16*).

Gráfica 16. Lugar en el que se identificaron acciones o situaciones de violencia física



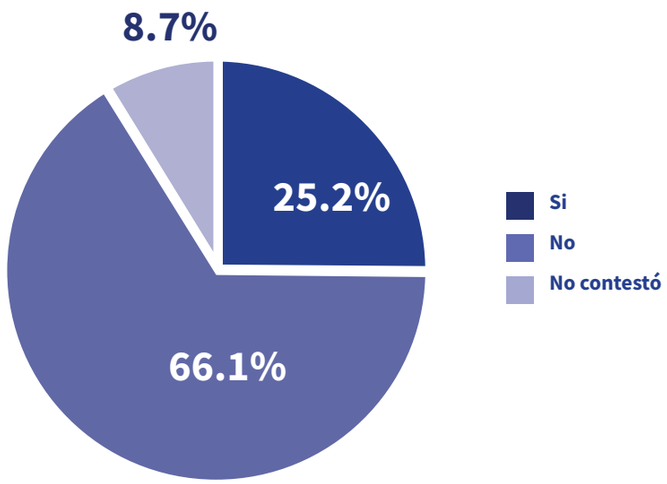
Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

12. Esta pregunta admitió más de una respuesta por persona.

5.1.3.2 Violencia psicológica

Éste fue el tipo de violencia más reportado: de las 389 personas que respondieron la consulta, 98 (25.2%) afirmaron haber experimentado alguna acción o situación de violencia psicológica[13], mientras que 257 (66%) contestaron negativamente y 34 (9.8%) no respondieron la pregunta (*gráfica 17*).

Gráfica 17. Durante tus estudios en la UAM Xochimilco ¿has experimentado violencia psicológica debido a tu identidad de género u orientación sexual?



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Las acciones o situaciones que presentaron las tres frecuencias más altas fueron ignorar o no tomar en cuenta a la persona (64 menciones), ofensas o humillaciones (56) y comentarios ofensivos (36). Llaman la atención también casos de vigilancia, hostigamiento mediante mensajes, y revisión no consentida del teléfono o correo.

En cuanto a quién comete estas acciones, sobresalen nuevamente los pares: alumnos (75 menciones) y alumnas (56). Sin embargo, también hay un número considerable de menciones a profesores (47 en total) y profesoras (22).

13.La pregunta planteó las siguientes como acciones relacionadas con la violencia psicológica: a) Te han hecho comentarios ofensivos acerca de que las personas con tu identidad u orientación sexual no deberían estudiar la carrera que cursas; b) Te han ignorado o no te han tomado en cuenta; c) Han publicado información personal, fotos o videos (falsos o verdaderos) tuyos a través del celular, correo electrónico o redes sociales (como Facebook, Twitter, WhatsApp) con el fin de dañarte; d) Te han ofendido o humillado (te hicieron sentir menos o mal); e) Te han vigilado o espiado, te han seguido cuando sales de la universidad, o se te han aparecido de manera sorpresiva; f) Te han llamado o enviado mensajes por teléfono con frecuencia, para saber dónde y con quién estás y qué estás haciendo; g) Han revisado tu correo o teléfono celular sin tu consentimiento o te han exigido que le des las contraseñas; y h) Te han amenazado con hacerte daño, o dañar a alguien que te importa.

La t*abla 7* muestra el número de menciones por acción de violencia psicológica por persona que la ha cometido[14].

Tabla 7. Actores identificados por tipo de acción de violencia psicológica

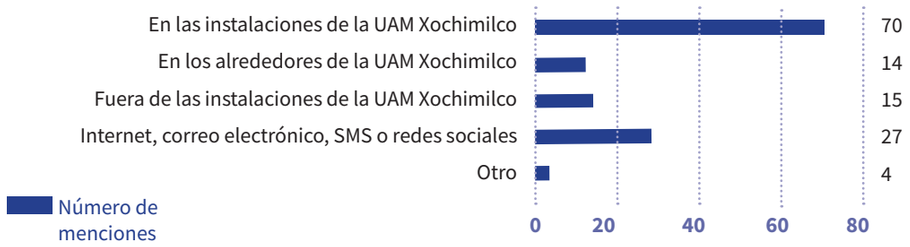
Persona que te ha violentado	Profesor	Profesora	Profesor o profesora clínica	Alumno	Alumna	Trabajador administrativo	Trabajadora administrativa	Funcionario	Funcionaria	Persona ajena a la UAM	Total
Te han hecho comentarios ofensivos	11	2	0	10	9	0	0	0	0	4	**36**
Te han ignorado o no te han tomado en cuenta	23	8	1	13	13	0	0	1	2	3	**64**
Han publicado información personal, fotos o videos (falsos o verdaderos) con el fin de dañarte	0	1	0	8	7	0	0	0	0	4	**20**
Te han ofendido o humillado	13	7	0	17	13	0	0	0	1	5	**56**
Te han vigilado o espiado	0	1	0	11	4	0	0	0	0	11	**27**
Te han llamado o enviado mensajes por teléfono con frecuencia, para saber dónde y con quién estás y qué estás haciendo.	0	1	0	9	4	0	0	0	0	6	**20**
Han revisado tu correo o teléfono celular sin tu consentimiento	0	1	0	6	3	0	0	0	0	6	**16**
Te han amenazado con hacerte daño, o dañar a alguien que te importa.	0	1	0	1	3	1	0	0	0	8	**14**
Total	**47**	**22**	**1**	**75**	**56**	**1**	**0**	**1**	**3**	**47**	**253**

Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

14 Esta pregunta admitió la selección de hasta tres personas por tipo de acción.

Con relación al lugar donde ocurren los casos de violencia psicológica identificados en la consulta, 79 personas (20% del total de las 389 que participaron en la consulta) respondieron la pregunta sobre el lugar donde tuvieron lugar las acciones de violencia psicológica que experimentaron. La gráfica 18 muestra la distribución de las respuestas al respecto[15].

Gráfica 18. Lugar en el que se identificaron acciones de violencia psicológica



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

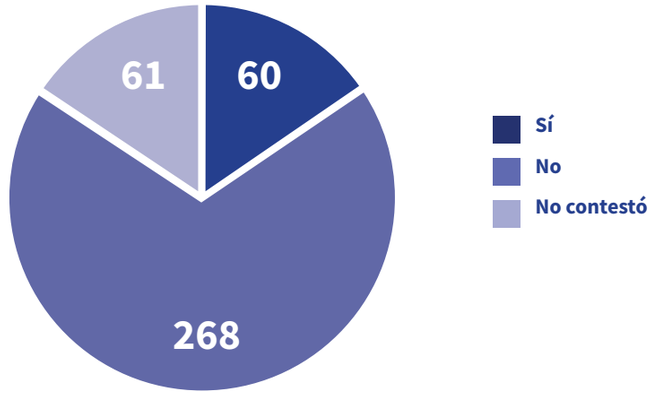
5.1.3.3 Violencia sexual

Del total de personas consultadas, 15.4% afirmó haber experimentado alguna acción o situación de violencia sexual[16] durante el tiempo en que han estudiado en la Unidad Xochimilco; mientras que el 68.9% negó haberla experimentado y el 15.7% no respondió la pregunta. La gráfica 19 muestra la frecuencia absoluta de las respuestas.

15. Esta pregunta admitió más de una respuesta por persona.

16. Las acciones o situaciones que se relacionaron con violencia sexual en esta pregunta son: a) Te han hecho sentir miedo de ser atacado/a/e o abusado/a/e sexualmente; b) Te han dicho comentarios groseros u ofensivos de tipo sexual o sobre tu cuerpo; c) Te han enviado mensajes o publicado comentarios con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas, a través del celular, correo electrónico o redes sociales (como Facebook, Twitter, WhatsApp); d) Te han propuesto o insinuado tener relaciones sexuales a cambio de supuestos beneficios (por ejemplo, una mejor evaluación o acceso a contactos laborales); e) Te han castigado, te han tratado mal, o se han vengado porque te negaste a tener relaciones sexuales (por ejemplo, te reprobaron o bajaron tu evaluación, o te expulsaron del equipo); f) Otra persona te ha mostrado sus partes íntimas o se las manoseó enfrente de ti; g) Te han manoseado, tocado, besado o se te han arrimado, recargado o encimado sin tu consentimiento; h) Te han levantado o jaloneado la ropa para ver tus partes íntimas o ropa interior; i) Te han obligado a tener relaciones sexuales sin protección; j) Te han obligado a mirar escenas o actos sexuales o pornográficos (fotos, revistas, videos o películas pornográficas); k) Han tratado de obligarte a tener relaciones sexuales en contra de tu voluntad; l) Te han obligado a tener relaciones sexuales en contra de tu voluntad; m) Te han exigido con amenazas o chantajes tener relaciones sexuales, aunque tu no quieras; y n) Han usado la fuerza física para obligarte a tener relaciones sexuales.

Gráfica 19. Durante el tiempo que llevas estudiando en la UAM Xochimilco ¿has experimentado alguna acción o situación de violencia sexual?



Fuente: elaboración propia con base en la consulta

De las 60 personas que respondieron afirmativamente a haber experimentado violencia sexual, 43 contestaron la pregunta respecto a quiénes son las personas que han ejercido dicha violencia. La *gráfica 20* muestra las menciones que las personas que respondieron esta pregunta hicieron de quienes cometieron cada una de las acciones o situaciones de violencia sexual señaladas[17].

Las personas ajenas a la UAM son quienes aparecen con mayor frecuencia como responsables de actos de violencia sexual, particularmente en situaciones de acoso físico, amenazas y comentarios ofensivos, lo que sugiere que parte importante de estas agresiones ocurre fuera del campus universitario. Sin embargo, también destaca la participación de alumnos, especialmente en casos de manoseo, insinuaciones sexuales y acoso verbal; aunque con menor frecuencia, también se reportaron casos que involucran a profesores, profesoras y personal administrativo.

La pregunta que indagó acerca de los lugares donde ocurrieron las acciones de violencia sexual identificadas, fue respondida por 44 personas (11.3% del total de quienes participaron en la consulta). La gráfica 21 muestra los lugares mencionados por estas 44 personas[18]. Las menciones incluyen tanto espacios dentro de la Unidad como fuera de ella, y también en espacios digitales.

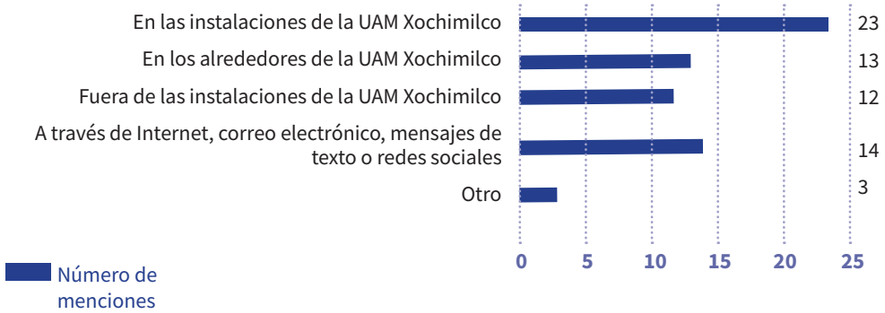
17. Esta pregunta admitió la selección de hasta tres personas por tipo de acción.

18. Esta pregunta admitió más de una respuesta por persona.

Gráfica 20. Personas que han ejercido las acciones de violencia sexual a quienes afirmaron haberla experimentado

Asunto	Profe-sor	Profe-sora	Profesor o pro-fesora clínica	Alumno	Alumna	Traba-jador adminis-trativo	Traba-jadora adminis-trativa	Funcio-nario	Funcio-naria	Persona ajena a la UAM
Han usado la fuerza física para obligarte a tener relaciones sexuales	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2
Te han exigido con ame-nazas o chantajes tener relaciones sexuales	1	0	0	1	0	0	0	0	0	2
Te han obligado a tener relaciones sexuales en contra de tu voluntad	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
Han tratado de obligarte a tener relaciones sexuales en contra de tu voluntad	1	0	0	2	0	0	0	0	0	3
Te han obligado a mirar escenas o actos sexuales o pornográficos	0	0	1	2	0	0	0	0	0	3
Te han obligado a tener relaciones sexuales sin protección		0	0	0	2	0	0	0	0	0
Te han levantado o jaloneado la ropa para ver tus partes íntimas o ropa interior	0	0	0	1	0	0	0	0	0	3
Te han manoseado, tocado, besado, arrimado, recargado, encimado sin tu consentimiento	1	1	0	4	2	0	0	0	0	10
Otra persona te ha mos-trado sus partes íntimas o se las manoseó enfrente de ti	0	0	1	5	0	0	0	0	0	4
Te han castigado, tratado mal, o vengado porque te negaste a tener relaciones sexuales	1	0	1	3	0	0	0	0	0	1
Te han propuesto o insi-nuado tener relaciones sexuales a cambio de supuestos beneficio	4	0	1	2	1	0	0	0	0	1
Te han enviado mensajes o publicado comentarios con insinuaciones sexua-les, insultos u ofensas, a través del celular, correo electrónico o redes sociales	5	0	0	8	1	0	0	0	0	4
Te han dicho comentarios groseros u ofensivos de tipo sexual o sobre tu cuerpo	2	0	0	11	3	0	0	0	0	5
Te han hecho sentir miedo de ser atacado/a/e o abusado/a/e sexualmente	1	0	0	6	2	0	0	0	0	9

Gráfica 21. Lugar en el que se identificaron acciones de violencia sexual

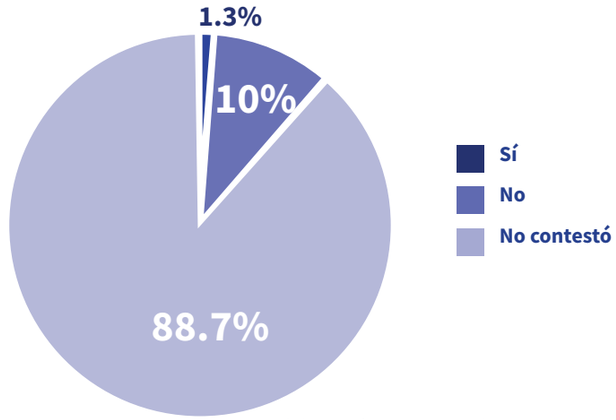


Fuente: Eelaboración propia con base en la consulta.

5.1.3.4 Violencia económica

Del total de las personas que respondieron la consulta, cinco afirmaron haber experimentado violencia económica[19], 39 negaron haberla experimentado y 345 no respondieron la pregunta (*gráfica 22*).

Gráfica 22. Durante el tiempo que llevas estudiando en la UAM Xochimilco ¿has experimentado alguna acción o situación de violencia económica?



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

19. Las acciones o situaciones que se establecieron en la consulta como violencia económica son: a) Te han excluido de la autoría de algún trabajo escolar, proyecto o alguna investigación; b) Te han destruido, retenido o sustraído documentos personales, por ejemplo, identificaciones oficiales, el acta de nacimiento, comprobante de estudios, etcétera; c) Te han destruido, retenido o sustraído el celular u otros objetos personales; d) Te han controlado o condicionado gastos de vivienda, transporte o manutención; e) Te han controlado o retenido tu dinero u otros bienes materiales.

5.1.4 Sugerencias de mejora

La consulta indagó también sobre las sugerencias de mejora en la atención a la violencia por razones de género en la Unidad. En este sentido, destaca que una gran proporción de las personas consultadas mencionaron que presentaría una queja o denuncia en la Universidad siempre y cuando se sancione a las personas (75%), así como también cuando no exista revictimización y se establezcan los procedimientos y rutas con claridad (62%, cada una).

Las respuestas sobre las sugerencias para mejorar la atención de la UPAVIG se agruparon en cuatro dimensiones, las cuales se presentan en el *cuadro 1*.

Cuadro 1. Sugerencias del alumnado que respondió la consulta para mejorar la atención de la UPAVIG

Atención igualitaria en todos los casos, independientemente del sexo y la identidad de quien presenta la queja, y sin importar quién es la persona a quien se señala como posible agresora: • Tomar en cuenta las denuncias contra el profesorado, independientemente de su edad, antigüedad laboral o el tipo de contratación que tengan. • Atender por igual a hombres y mujeres.	**Mejorar el acompañamiento y sus protocolos desde un enfoque de género y acortar los tiempos de atención:** • Dar apoyo efectivo y medidas con enfoque de género. • Tener una línea de apoyo. • Reducir los tiempos de atención. • Informar sobre lo que el agresor responde sobre la queja. • Que exista un protocolo para corroborar la veracidad de los hechos.
Capacitaciones dirigidas al personal docente y a personas que pudieran estar implicadas en la atención de esta problemática: • Capacitar a coordinadores de las licenciaturas y posgrados. • Que se implementen talleres sobre la prevención de la violencia y cursos sobre nuevas masculinidades.	**Difusión de información sobre el tema de violencia por razones de género y sobre la existencia de la UPAVIG:** • Dar a conocer qué hacer en caso de vivir una experiencia de violencia en cualquier situación y lugar, incluyendo los campos clínicos y hospitalarios para los estudiantes de las carreras de la salud. • Desarrollar material visual.

Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Los resultados de la consulta permiten observar que una parte del alumnado ha estado expuesta a diferentes acciones o situaciones de violencia por razones de género en su paso por la universidad. Si bien la mayoría de las personas participantes reportó no haber experimentado alguna de ellas, los datos muestran que los casos existen y adoptan distintas formas, siendo la violencia psicológica y sexual las más frecuentes. Las mujeres fueron quienes más reportaron estas experiencias, aunque también se identificaron situaciones vividas por hombres y por personas con otras identidades de género. La mayoría de las agresiones se dan entre pares y dentro de los espacios universitarios, aunque también se señalaron hechos ocurridos fuera de la institución o en entornos digitales. La baja proporción de denuncias formales contrasta con el impacto emocional mencionado por quienes han vivido estas situaciones, lo cual sugiere que, además de las acciones, las percepciones de inseguridad o desconfianza también forman parte de la experiencia universitaria de algunos sectores del alumnado.

5.2 Consulta para trabajadoras y trabajadores

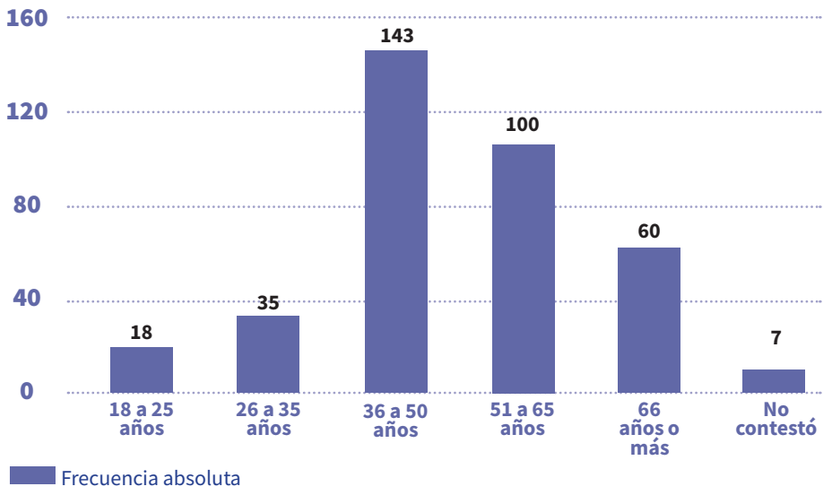
5.2.1 Perfil de las personas consultadas

Con el propósito de conocer las experiencias del personal académico y administrativo en relación con la violencia por razones de género en el entorno universitario, se aplicó una consulta anónima a trabajadoras y trabajadores de la Unidad Xochimilco. Un total de 363 personas respondieron el cuestionario, lo que permitió reunir información sobre la prevalencia y características de distintos tipos de violencia –psicológica, física, sexual y económica– así como sobre las formas de afrontamiento, las barreras para denunciar y el conocimiento sobre los servicios institucionales disponibles. Los resultados ofrecen un panorama amplio, aunque no necesariamente representativo de toda la comunidad, que permite reflexionar sobre los retos que aún persisten para garantizar un ambiente laboral libre de violencia y discriminación.

La mayoría de las personas que respondieron la consulta tiene entre 36 y 50 años (39.4 %), lo que sugiere que se trata de una población con trayectoria laboral media o consolidada (gráfica 23). En cuanto al estado civil, el grupo más numeroso se identificó como casado (38 %). La gran mayoría (93.1 %) reside en la Ciudad de México.

En lo que respecta a la identidad de género, 63.9 % se identificó como mujer, 31.7 % como hombre, y 2.5 % se distribuye entre personas de género fluido, no binario y queer. Este dato permite observar una diversidad de identidades dentro del personal, aunque en proporciones minoritarias (*gráfica 24*).

Gráfica 23. Edad del personal que respondió la consulta



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

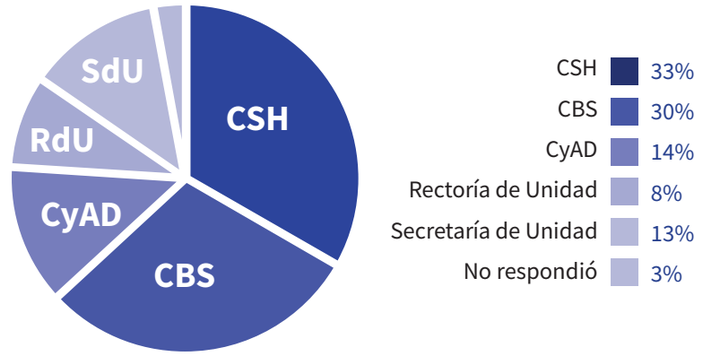
Gráfica 24. Identidad de género del personal que respondió la consulta

Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

La mayoría de las personas que respondieron señaló no pertenecer a grupos minoritarios (78.4 %). Entre quienes sí pertenecían, se identificaron principalmente como personas con discapacidad (3.7 %), indígenas (2.7 %) o extranjeras (2.1 %). También hubo menciones menores a personas afrodescendientes (0.8 %). El 7.7% señaló pertenecer a algún otro grupo, y el resto no respondió la pregunta[20].

De las trabajadoras y trabajadores que respondieron la consulta, 139 son académicos (38.29%), mientras que 71 son administrativos (19.56%) y 153 no respondieron la pregunta (42.15%). En cuanto a adscripción, el personal se distribuye mayormente en la DCSH (33.3 %) y la DCBS (29.8 %), con menor representación en otras áreas como la DCyAD (12.9%), Secretaría de Unidad (12.4%) y Rectoría de Unidad (8.5%) (*gráfica 25*).

Gráfica 25. Adscripción de las personas trabajadoras que respondieron la consulta



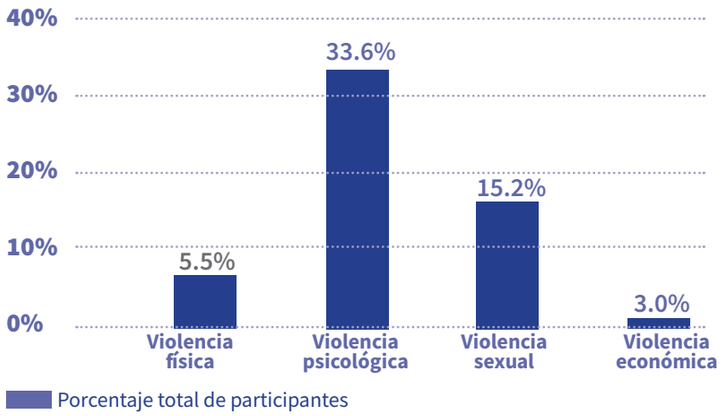
Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

20. Esta pregunta admitió más de una respuesta por persona.

5.2.2 Experiencias de violencia por razones de género

La consulta indagó sobre la presencia de distintas formas de violencia por razones de género en la experiencia de las trabajadoras y trabajadores de la Unidad Xochimilco durante el tiempo que han laborado en ella. Entre las personas consultadas, 33.6 % (122) reportó haber vivido violencia psicológica durante su trayectoria laboral en la Unidad Xochimilco, mientras que 15.2 % (55 personas) indicó haber vivido violencia sexual. Estos fueron los dos tipos de violencia más referidos (*gráfica 26*).

Gráfica 26. Porcentaje del personal que respondió la consulta que ha experimentado algún tipo de violencia por razones de género



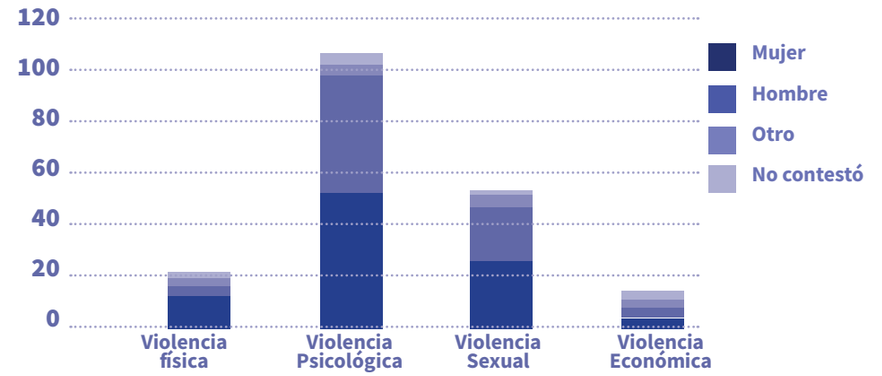
Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Dado que existen personas trabajadoras que señalaron acciones o situaciones clasificadas en más de un tipo de violencia y además podían señalar otras acciones o situaciones que consideraran violencia por razones de género pero que no identificaron en las opciones de respuestas predefinidas en el cuestionario, se computó una variable para calcular el número de personas que afirmaron haber experimentado al menos una acción o situación de violencia. Con base en este procedimiento, se identificó que 143 personas de las 363 consultadas (39%) señalaron haber experimentado al menos una acción o situación de violencia durante el tiempo que llevan laborando en la UAM Xochimilco[21].

En todos los tipos de violencia por razones de género, con excepción de la violencia económica, la proporción de mujeres que reporta haber experimentado acciones o situaciones violentas es mayor a la de hombres (*gráfica 27*).

21. Es importante considerar que este porcentaje incluye algunas acciones o situaciones, aquellas que los trabajadores describieron y no estaban predefinidas en las respuestas del cuestionario, cuya clasificación como violencia por razones de género depende del propio criterio de la persona consultada y, por lo tanto, dicho carácter podría estar sujeto a discusión.

Gráfica 27. Personal que respondió la consulta que ha experimentado algún tipo de violencia por razones de género, según su identidad de género



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Respecto al impacto emocional de estas experiencias, 121 personas respondieron sobre las sensaciones que les generó la violencia. Predominaron sentimientos como enojo, impotencia y frustración (*gráfica 28*)[22].

22. Esta pregunta admitió múltiples respuestas por persona.
23. Esta pregunta admitió múltiples respuestas por persona.

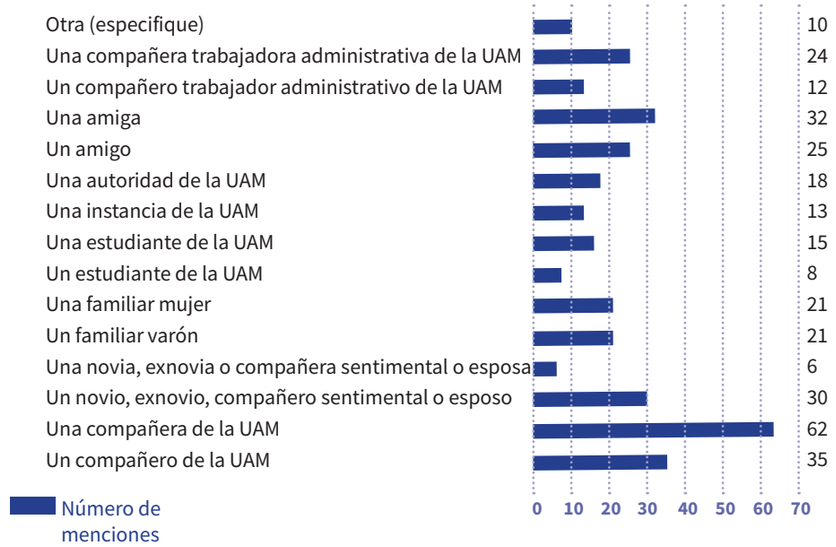
Gráfica 28. Emoción o sensación experimentada luego de haber vivido violencia por razones de género

Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Al preguntar si compartieron lo vivido con alguien, de las 122 personas que respondieron la pregunta, 96 personas lo hicieron afirmativamente, mientras que 26 dijeron no haberlo hecho. Entre quienes sí lo compartieron, las personas más mencionadas fueron compañeras y compañeros de la UAM, y amigas, lo que muestra que el primer recurso suele ser el entorno cercano (*gráfica 29*)[23].

23. Esta pregunta admitió múltiples respuestas por persona.

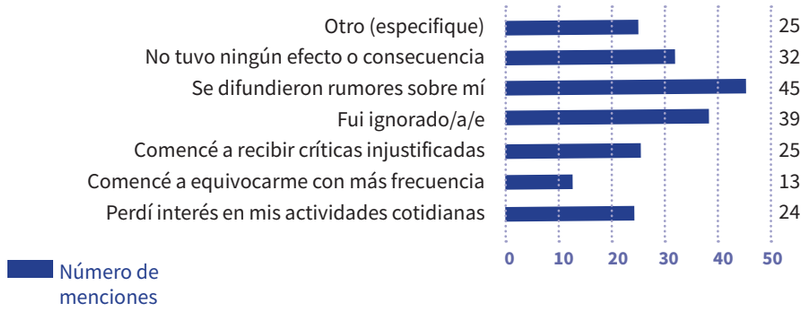
Gráfica 29. Personas con las que has platicado sobre la acción o situación de violencia por razones de género que experimentaste



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

En cuanto a las consecuencias vividas, 115 personas respondieron esta pregunta (31.7% del total de quienes respondieron la consulta), de las cuales 84 afirmaron haber tenido algún efecto a raíz de la violencia por razones de género que experimentaron, mientras que 32 señalaron que no. Los efectos reportados incluyen la difusión de rumores sobre ellas, haber sido ignoradas y recibir críticas (gráfica 30)[24].

Gráfica 30. Consecuencias de la violencia por razones de género en quienes la experimentaron

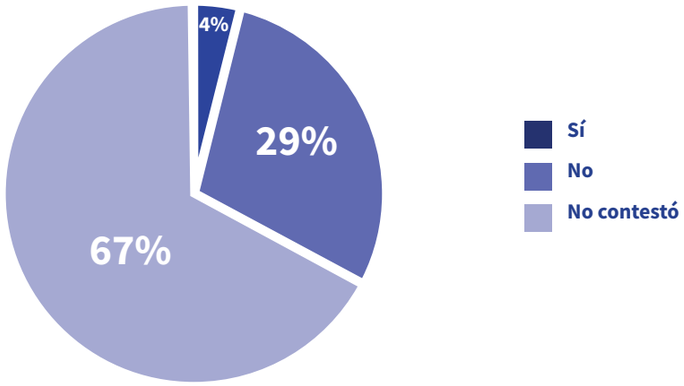


Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

24. Esta pregunta admitió múltiples respuestas por persona.

Sobre la denuncia institucional, 14 personas reportaron haber presentado una queja o denuncia formal. En contraste, 105 dijeron que no lo hicieron y 244 no respondieron la pregunta (*gráfica 31*).

Gráfica 31. ¿Denunciaste en la UPAVIG la acción o situación que experimentaste?

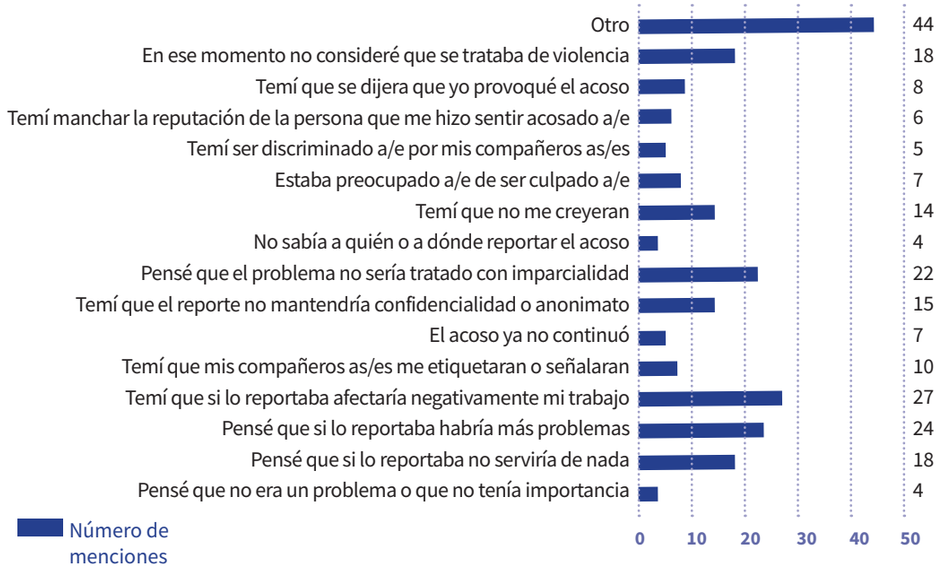


Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Entre quienes no denunciaron, las razones más mencionadas fueron el temor a afectaciones negativas a su trabajo (27 menciones), a que hubiera más problemas (24 menciones), y a que el problema no fuera tratado con imparcialidad (22 menciones). Además, destaca la opción "en ese momento no consideré que se trataba de violencia" (18 menciones) pues se relaciona con la normalización de conductas y actos de violencia, lo cual en algunos casos es la causa por la que no se denuncia (*gráfica 32*)[25].

25. Esta pregunta admitió múltiples respuestas por persona.

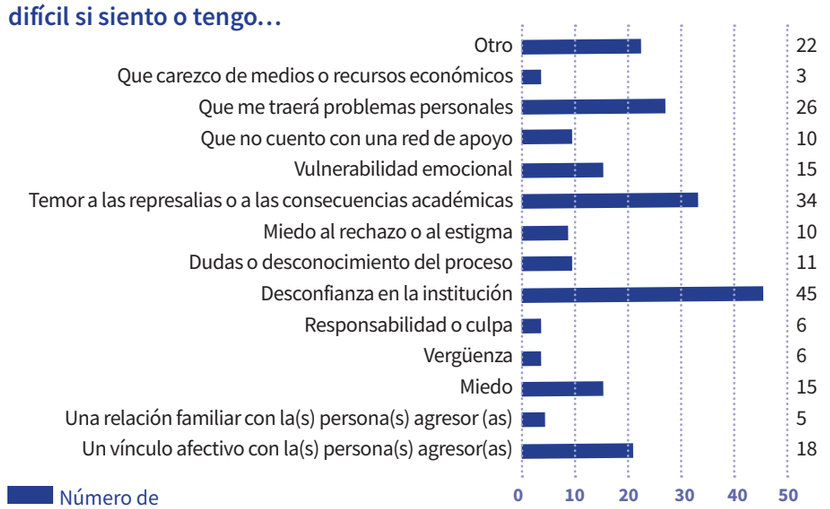
Gráfica 32. Razones por las que no se denunció la violencia por razones de género



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Además, 27% de quienes contestaron la consulta (98 personas) respondieron la pregunta relacionada con las circunstancias que dificultan denunciar un acto de violencia por razones de género[26]. La desconfianza en la institución fue la razón más mencionada, seguida del temor a represalias o consecuencias académicas (*gráfica 33*).

Gráfica 33. Denunciar un acto de violencia por razones de género se vuelve más difícil si siento o tengo…



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

26. Esta pregunta admitió múltiples respuestas por persona.

En cuanto a la atención recibida por quienes denunciaron, 15 personas ofrecieron una evaluación: seis calificaron la atención como muy buena, tres como buena, dos como regular, una como mala y tres como muy mala.

Entre las características que 16 personas identificaron de la atención recibida sobresale que fue respetuosa (nueve menciones), que fue profesional (ocho menciones) y que se dio información suficiente (siete menciones) (*gráfica 34*)[27].

Gráfica 34. Características de la atención recibida

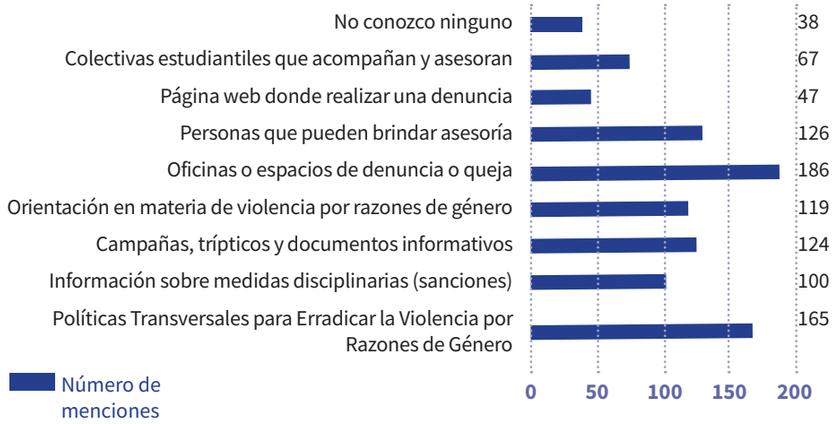
Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Finalmente, en cuanto al conocimiento sobre servicios, acciones y documentos que existen en la UAM para brindar asesoría, apoyo o escucha en casos de violencia por razones de género, 287 personas respondieron la pregunta relacionada. La mayoría reconoció tener algún conocimiento sobre acciones, campañas o espacios institucionales relacionados con el tema (*gráfica 35*)[28].

27. Esta pregunta admitió múltiples respuestas por persona.

28. Esta pregunta admitió múltiples respuestas por persona.

Gráfica 35. ¿Conoces algunos de los siguientes servicios, acciones o documentos específicos que existen en la UAM para brindar asesoría, apoyo o escucha?



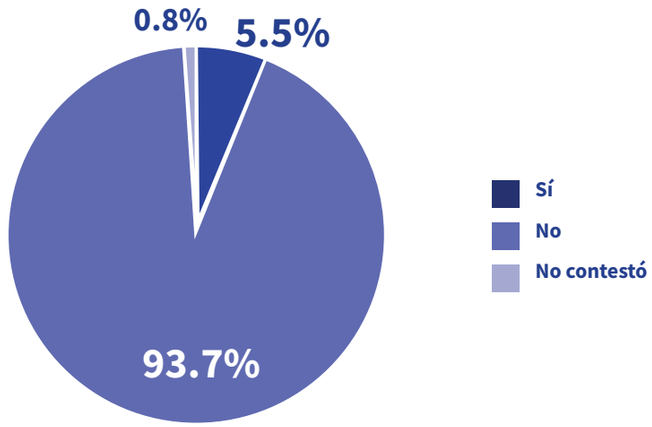
Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

5.2.3 Resultados por tipo de violencia por razones de género

5.2.3.1 Violencia física

De las 363 personas que respondieron la consulta, 20 (5.5%) indicaron haber sufrido violencia física relacionada con su identidad de género u orientación sexual durante su experiencia laboral en la Unidad Xochimilco. La mayoría (93.7%) indicó no haber vivido este tipo de situaciones y tres personas no respondieron (*gráfica 36*).

Gráfica 36. Durante el tiempo que has trabajado en la UAM Xochimilco, ¿has experimentado violencia física debido a tu identidad de género u orientación sexual?



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Entre quienes afirmaron haber sido víctimas de violencia física, 17 especificaron quién la ejerció[29]. Las respuestas señalan principalmente a alumnos y profesores, con 10 menciones cada uno, lo que sugiere que este tipo de agresión, aunque poco frecuente, puede generarse tanto desde figuras de autoridad como desde sectores del alumnado. También se registraron casos aislados con otros actores, incluidos personal administrativo y funcionarios. La forma más común de violencia física reportada fue el empujón, seguida de pellizcos y jalones de cabello (*tabla 8*).

Tabla 8. Actores identificados por tipo de acción de violencia física

Persona que te ha violentado	Alumno	Alumna	Profesor	Profesora	Trabajador administrativo	Trabajadora administrativa	Funcionario	Funcionaria	Persona ajena a la UAM	Total
Pellizcado	3	0	4	0	1	1	0	0	0	**9**
Empujado	4	0	6	1	1	0	3	0	0	**15**
Jalado el cabello	1	1	0	1	0	0	0	0	0	**3**
Abofeteado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Pateado	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Golpeado con el puño o algún objeto	1	0	0	0	0	0	0	0	0	**1**
Tratado de ahogar o asfixiar	1	0	0	0	0	0	0	0	0	**1**
Atacado con un cuchillo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Atacado con un arma de fuego	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Total	**10**	**1**	**10**	**2**	**2**	**1**	**3**	**0**	**0**	29

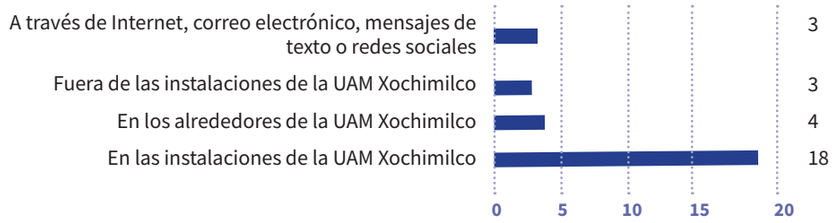
Fuente: Elaboración propia con base en la consulta

Respecto al lugar donde ocurrieron estas acciones, 18 personas respondieron (4.9% del total de quienes contestaron la consulta). La mayoría señaló que las agresiones ocurrieron dentro de las instalaciones de la Unidad Xochimilco (gráfica 37)[30].

29. Esta pregunta admitió la selección de hasta tres personas por tipo de acción.

30. Esta pregunta admitió más de una respuesta por persona.

Gráfica 37. Lugar en el que se identificaron acciones o situaciones de violencia física

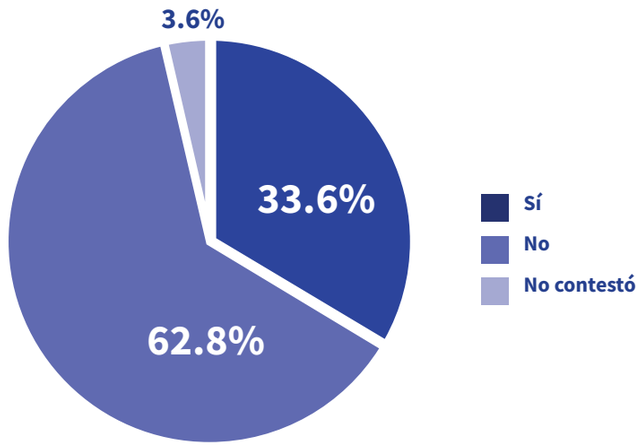


Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

5.2.3.2 Violencia psicológica

La violencia psicológica fue el tipo de violencia por razones de género más reportado: 33.6% de las personas consultadas (122 personas) afirmó haberla experimentado durante el tiempo que han trabajado en la Unidad Xochimilco, mientras que 62.8% indicó no haberla vivido y 3.6% no respondió la pregunta (gráfica 38).

Gráfica 38. Durante el tiempo que llevas trabajando en la UAM Xochimilco, ¿has experimentado violencia psicológica debido a tu identidad de género u orientación sexual?



Fuente: elaboración propia con base en la consulta

Las acciones más frecuentes incluyeron ignorar o no tomar en cuenta a la persona (84 menciones) y ofensas o humillaciones (82 menciones), seguidas de comentarios ofensivos vinculados a la identidad u orientación sexual (40 menciones). También se reportaron formas de hostigamiento indirecto, como vigilancia, control por mensajes y difusión de información personal.

En cuanto a las personas agresoras, se identificó mayoritariamente a profesores (80 menciones) y funcionarios (55), seguidos de alumnos, personal administrativo y personas ajenas a la UAM. Esta pregunta fue contestada por 113 personas de las 363 que respondieron la consulta (tabla 9)[31].

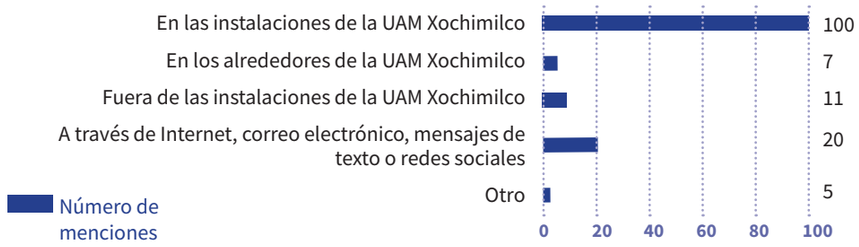
Tabla 9. Actores identificados por tipo de acción de violencia psicológica

Persona que te ha violentado	Alumno	Alumna	Profesor	Profesora	Trabajador administrativo	Trabajadora administrativa	Funcionario	Funcionaria	Persona ajena a la UAM	Total
Te han hecho comentarios ofensivos acerca de que las personas con tu identidad u orientación sexual no deberían trabajar en lo que trabajas	4	2	18	0	3	1	10	1	1	**40**
Han comentado que tus logros o ascensos se debieron a que tuviste relaciones sexuales con algún superior.	4	0	6	5	1	2	4	1	3	**26**
Te han ignorado o no te han tomado en cuenta.	5	0	24	3	7	7	23	15	0	**84**
Han publicado información personal, fotos o videos (falsos o verdaderos) tuyos a través del celular, correo electrónico o redes sociales (como Facebook, Twitter, WhatsApp) con el fin de dañarte.	4	2	2	1	0	1	1	1	2	**14**
Te han ofendido o humillado (te hicieron sentir menos o mal).	5	1	28	10	10	4	12	12	0	**82**
Te han vigilado o espiado, te han seguido cuando sales de la universidad, o se te han aparecido de manera sorpresiva	8	1	3	0	4	0	5	0	2	**23**
Te han llamado o enviado mensajes por teléfono con frecuencia, para saber dónde y con quién estás y qué estás haciendo	3	0	2	2	1	1	4	2	2	**17**
Han revisado tu correo o teléfono celular sin tu consentimiento o te han exigido que le des las contraseñas.	2	1	1	2	0	1	1	3	2	**13**
Te han amenazado con hacerte daño, o dañar a alguien que te importa	4	1	4	0	0	0	2	2	0	**13**
Total	**44**	**7**	**80**	**25**	**25**	**17**	**55**	**36**	**11**	**300**

Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Además, 110 personas especificaron el lugar donde ocurrieron las acciones o situaciones de violencia psicológica, señalando principalmente las instalaciones de la Unidad Xochimilco (*gráfica 39*)[32].

Gráfica 39. Lugar en el que se identificaron acciones de violencia psicológica

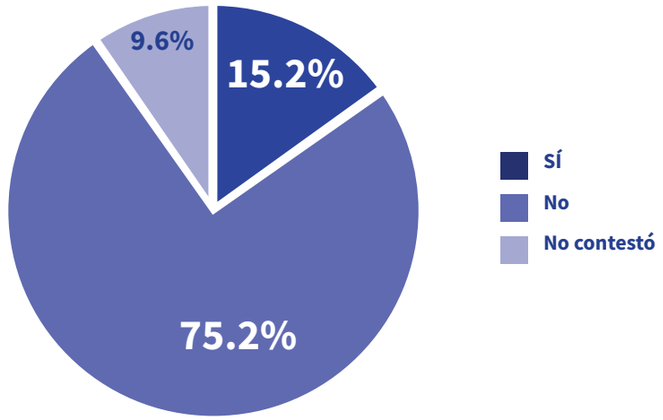


Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

5.2.3.3 Violencia sexual

El 9.6 % de las personas consultadas reportó haber vivido alguna forma de violencia sexual durante el tiempo que llevan trabajando en la Unidad Xochimilco. En contraste, 75.2 % afirmó no haberla experimentado y 15.2 % no respondió esta pregunta (*gráfica 40*).

Gráfica 40. Durante el tiempo que llevas trabajando en la UAM Xochimilco, ¿has experimentado alguna acción o situación de violencia sexual?



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

31. Esta pregunta admitió la selección de hasta tres personas por tipo de acción.

32. Esta pregunta admitió más de una respuesta por persona.

La pregunta sobre quién ejerció esta violencia fue respondida por 49 personas. Los alumnos (32 menciones) y profesores (30 menciones) fueron los actores más señalados, lo que sugiere que este tipo de violencia no se limita a relaciones de poder formal, sino también a interacciones entre el personal y el alumnado[33]. Las formas de violencia sexual más reportadas fueron los comentarios ofensivos de tipo sexual, insinuaciones o propuestas indebidas, y el contacto físico no consentido. Si bien los casos de violación o uso de fuerza física fueron pocos, sí se registraron (*tabla 10*).

Tabla 10. Actores identificados por tipo de acción de violencia sexual

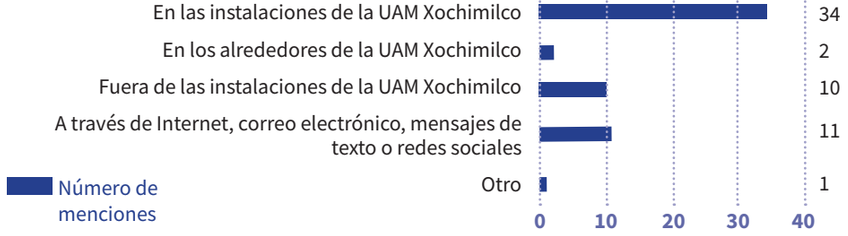
Persona que te ha violentado	Alumno	Alumna	Profesor	Profesora	Trabajador administrativo	Trabajadora administrativa	Funcionario	Funcionaria	Persona ajena a la UAM	Total
Te han hecho sentir miedo de ser atacado/a/e o abusado/a/e sexualmente.	6	0	4	0	4	0	2	0	1	**17**
Te han dicho comentarios groseros u ofensivos de tipo sexual o sobre tu cuerpo	5	0	7	2	6	0	2	0	1	**23**
Te han enviado mensajes o publicado comentarios con insinuaciones sexuales, insultos u ofensas, a través del celular, correo electrónico o redes sociales (como Facebook, Twitter, WhatsApp)	6	0	3	0	2	1	1	0	2	**15**
Te han propuesto o insinuado tener relaciones sexuales a cambio de supuestos beneficios (por ejemplo, una mejor evaluación, ascensos, promoción de puesto o acceso a contactos laborales).	1	2	4	0	0	0	0	0	0	**7**
Te han castigado, te han tratado mal, o se han vengado porque te negaste a tener relaciones sexuales (por ejemplo, te negaron un ascenso o una promoción).	1	0	4	1	1	0	2	0	0	**9**
Otra persona te ha mostrado sus partes íntimas o se las manoseó enfrente de ti.	0	0	1	0	1	0	0	0	0	**2**
Te han manoseado, tocado, besado o se te ha arrimado, recargado o encimado sin tu consentimiento.	2	1	5	0	5	0	2	0	0	**15**
Te han levantado la falda, el vestido o te han jaloneado la ropa para ver tus partes íntimas o ropa interior.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Te han obligado a tener relaciones sexuales sin protección.	3	0	0	0	0	0	0	0	1	**4**
Te han obligado a mirar escenas o actos sexuales o pornográficos (fotos, revistas, videos o películas pornográficas).	0	0	0	0	0	0	0	0	0	**0**
Han tratado de obligarte a tener relaciones sexuales en contra de tu voluntad.	2	0	2	0	0	0	0	0	1	**5**
Te han obligado a tener relaciones sexuales en contra de tu voluntad.	3	0	0	0	0	0	0	0	1	**4**

Persona que te ha violentado	Alumno	Alumna	Profesor	Profesora	Trabajador administrativo	Trabajadora administrativa	Funcionario	Funcionaria	Persona ajena a la UAM	Total
Te han exigido con amenazas o chantajes tener relaciones sexuales, aunque tu no quieras.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	**1**
Han usado la fuerza física para obligarte a tener relaciones sexuales.	2	0	0	0	0	0	0	0	0	**2**
Total	**32**	**3**	**30**	**3**	**19**	**1**	**9**	**0**	**7**	**104**

Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

El lugar donde ocurrieron estos hechos fue indicado por 49 personas, con la mayoría refiriéndose a espacios dentro de la Unidad Xochimilco (*gráfica 41*)[34].

Gráfica 41. Lugar en el que se identificaron acciones de violencia sexual



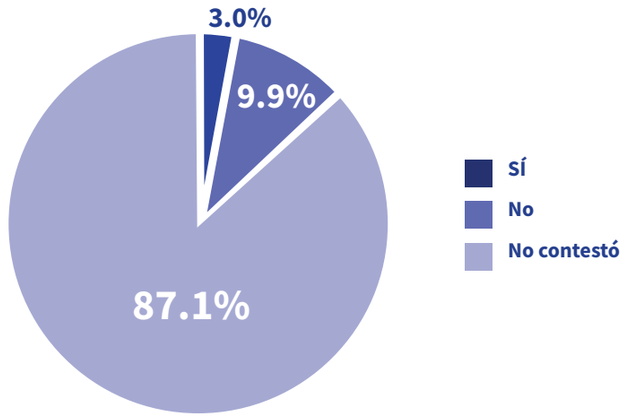
Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

5.2.3.4 Violencia económica

Once personas (3% de la muestra) afirmaron haber vivido situaciones de violencia económica (gráfica 42). Aunque se trata del tipo de violencia menos reportado, es importante no minimizar su relevancia, ya que puede implicar control, exclusión o presión en el ámbito laboral.

34.] Esta pregunta admitió la selección de hasta tres personas por tipo de acción.

Gráfica 42. Durante el tiempo que llevas trabajando en la UAM Xochimilco, ¿has experimentado alguna acción o situación de violencia económica?



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

De las personas que afirmaron haber experimentado violencia económica, 10 identificaron quién ejerció este tipo de violencia. La *gráfica 43* presenta las menciones a las personas que han ejercido la violencia económica, según el tipo de acción[35]. Los funcionarios, tanto hombres como mujeres, y el alumnado fueron los actores más señalados con seis y cinco menciones, respectivamente.

Gráfica 43. Personas que han ejercido las acciones de violencia económica a quienes afirmaron haberla experimentado

Persona	Te han controlado o retenido tu dinero u otros bienes materiales	Te han controlado o condicionado gastos de vivienda, transporte o manutención	Te han destruido, retenido o sustraído el celular u otros objetos personales	Te han destruido, retenido o sustraído documentos personales, por ejemplo, identificaciones oficiales, el acta de nacimiento, comprobante de estudios, etcétera.	Te han excluido de la autoría de algún trabajo escolar, proyecto o alguna investigación
Persona ajena a la UAM	**1**	**1**	**0**	**0**	**0**
Funcionaria	**0**	**0**	**0**	**1**	**2**
Funcionario	**0**	**1**	**0**	**0**	**2**
Trabajadora administrativa	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**
Trabajador administrativo	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
Profesora	**0**	**0**	**0**	**0**	**1**
Profesor	**0**	**0**	**0**	**0**	**2**
Alumna	**0**	**0**	**1**	**0**	**0**
Alumno	**1**	**1**	**2**	**0**	**0**

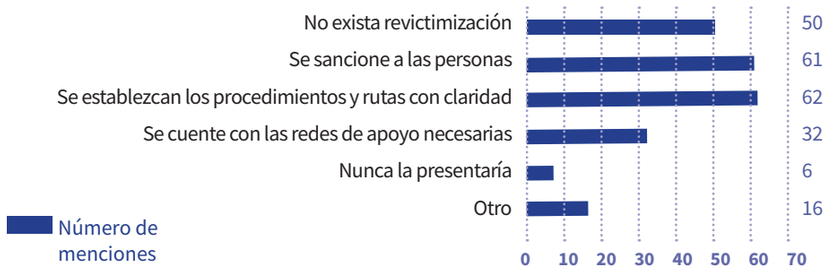
Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

De las 11 personas que respondieron sobre el lugar donde ocurrió la violencia económica, nueve señalaron que sucedió dentro de las instalaciones de la Unidad Xochimilco, y las dos restantes indicaron que fue en sus alrededores.

5.2.4 Sugerencias de mejora

A la pregunta sobre en qué condiciones estarían dispuestas a denunciar, 109 personas respondieron. Este grupo indicó que el establecimiento claro de los procedimientos a seguir, la garantía de que se sancione a las personas responsables y la no revictimización serían condiciones clave para presentar una denuncia (*gráfica 44*).

Gráfica 44. Presentarías una queja o denuncia administrativa en la Universidad siempre que…



Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

Asimismo, las respuestas abiertas sobre las sugerencias para mejorar la atención de la UPAVIG se agruparon en cuatro dimensiones, las cuales se presentan en el *cuadro 2*.

35. Esta pregunta admitió la selección de hasta tres personas por tipo de acción.

Cuadro 2. Sugerencias del personal académico y administrativo que respondió la consulta para mejorar la atención de la UPAVIG

Brindar atención imparcial e igualitaria que reconozca que cualquier persona puede ser víctima y posible agresora: • Considerar que las víctimas pueden ser alumnos y profesores o profesoras. • Aceptar que las mujeres también violentan a los hombres. • Dar la misma importancia y acompañamiento a las denuncias del alumnado y del personal académico y administrativo, independientemente del tipo de contratación que se tenga. • Escuchar las versiones de todas las partes involucradas. • Evitar que la jerarquía institucional no incida en el seguimiento y respuesta a la denuncia, así como en las sanciones que se impongan.	**Mejorar el acompañamiento y sus protocolos que incluya el respeto a la confidencialidad, la no revictimización y la escucha sensible y empática:** • Reconocer la singularidad de cada caso. • Cuidar que los mecanismos para erradicar la violencia no generen mayor incidencia de la violencia. • Que existan mecanismos para prevenir y evitar las falsas acusaciones • Considerar sanciones rigurosas.
Mejorar la eficiencia operativa de la unidad que incluya aumentar el personal a cargo de la unidad: • Fomentar la participación y continuidad de integrantes especializados que tomen decisiones de manera autónoma. • Agilizar y optimizar los tiempos de respuesta y acompañamiento.	**Implementar diversas actividades de difusión de información y sensibilización sobre cómo prevenir, erradicar, atender e identificar la violencia por razones de género, dirigidas a todos los sectores de la comunidad universitaria que incluyan pláticas, capacitaciones, talleres, creación de espacios de reflexión, entre otras:** • Intensificar las campañas de información dentro de la UAM. • Visibilizar los espacios de sensibilización y atención.

Fuente: Elaboración propia con base en la consulta.

La información recabada en la consulta da cuenta de que una parte del personal ha vivido distintas formas de violencia por razones de género durante su experiencia laboral en la Unidad Xochimilco. La violencia psicológica fue la más reportada, seguida por la sexual, mientras que la física y la económica se presentaron en menor proporción. Las mujeres reportaron haber enfrentado más situaciones de este tipo, aunque también hubo casos entre hombres y personas con otras identidades de género. La mayoría de los hechos referidos ocurrieron dentro de las instalaciones de la universidad, y en muchos casos provocaron malestar emocional o consecuencias laborales. Si bien sólo una pequeña parte de las personas consultadas dijo haber presentado una denuncia formal, las razones mencionadas para no hacerlo sugieren que existen percepciones de riesgo, desconfianza o dificultad para abordar estas experiencias a través de canales institucionales. Los resultados reflejan la complejidad del fenómeno y las formas diversas en que puede afectar la vida laboral de quienes integran la comunidad universitaria.

6.
Diagnóstico cualitativo

Las comisiones integradas a partir de los acuerdos a los que arribaron las autoridades de la Unidad Xochimilco y la UAM-X Asamblea Estudiantil en las mesas de acuerdos y transformaciones realizaron un conjunto de entrevistas a las personas a cargo de órganos e instancias que atienden y dan seguimiento a las quejas de violencia por razones de género en la Unidad, entre ellas, particularmente, la UPAVIG, que tiene como función específica la atención de esta problemática.

El objetivo general fue el de obtener información para elaborar un diagnóstico cualitativo de los elementos relevantes sobre la instrumentación de los procesos institucionales para prevenir, atender y erradicar la violencia por razones de género en la Unidad Xochimilco y para el diseño de Políticas Operativas.

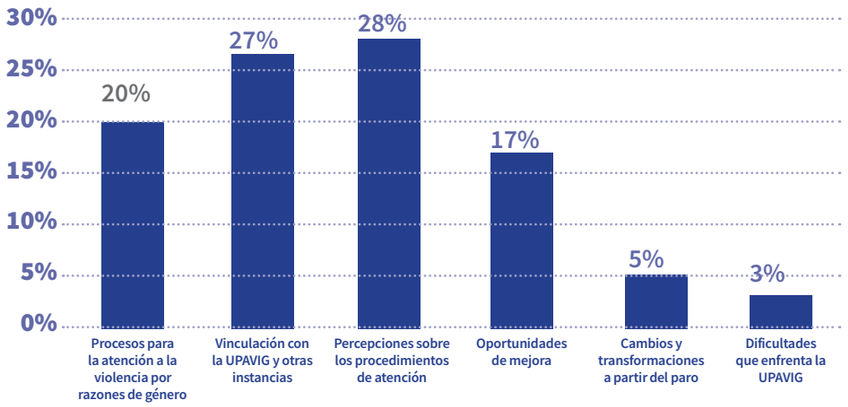
El análisis de las entrevistas se realizó utilizando el marco de la teoría fundamentada, que tiene como objetivo desarrollar interpretaciones teóricas de los fenómenos mediante la comprensión integral de la significación de las acciones de los individuos a través de sus narrativas, y se apoya en la identificación de códigos y subcódigos que faciliten la formulación de las percepciones teóricas (Glaser & Srauss, 1978). Se construyeron categorías y subcategorías para organizar por niveles la información derivada de las entrevistas, abordando, por un lado, las temáticas que se proyectaron en el diseño de la guía de éstas, y, por otra parte, la información que surgió en las respuestas del entrevistado. Este enfoque permite una comprensión más profunda de los datos, facilitando la identificación de patrones y tendencias que emergen de las experiencias compartidas por los participantes. El análisis se realizó empleando el software MAXQDA, dentro del cual se formulan categorías y subcategorías como un sistema de códigos y subcódigos.

A continuación, se presenta la interpretación de los resultados del análisis de las entrevistas a las personas a cargo de órganos e instancias que atienden y dan seguimiento a las quejas de violencia por razones de género en la Unidad; posteriormente se presentan los hallazgos del análisis de la entrevista a la persona titular de la UPAVIG. Los resultados revelan no sólo las percepciones individuales de las personas entrevistadas, sino también cómo éstas se relacionan para formar una imagen más amplia de los procesos institucionales para atender el tema de género en la Unidad.

6.1 Entrevistas a órganos e instancias conducentes de la queja

La *gráfica 45* muestra la frecuencia de los códigos de nivel superior que predominaron en el discurso de las personas entrevistadas. Esto revela que las categorías analíticas más abordadas en las entrevistas son las percepciones sobre los procedimientos de atención a la violencia por razones de género (28%), y la vinculación con la UPAVIG y otras instancias (27%). En un segundo orden de importancia se encuentran las categorías de procesos para la atención a la violencia por razones de género y de oportunidades de mejora, con 20 y 17% de las menciones, respectivamente. Estos hallazgos sugieren que, si bien existe un enfoque significativo en los procedimientos y el compromiso con las instancias pertinentes, sobre todo a partir del paro de 2023, aún existen áreas que requieren atención para mejorar la respuesta institucional a la violencia por razones de género.

Gráfica 45. Segmentos con código

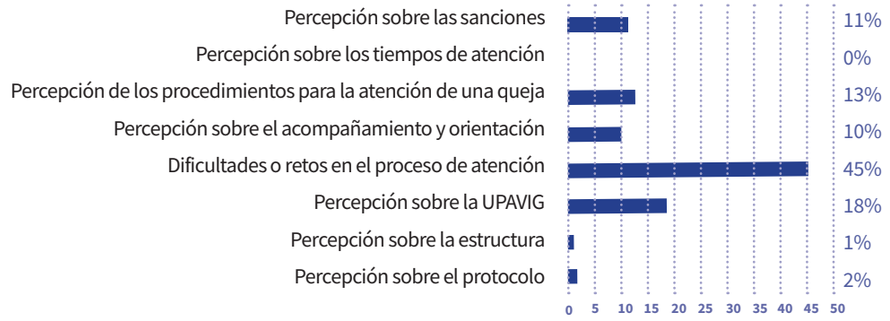


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del análisis en MAXQDA.

Los temas menos destacados en el discurso de las personas entrevistadas fueron los relacionados con las dificultades que enfrenta la UPAVIG, vistas desde su perspectiva, así como los cambios y transformaciones que se han dado en la Unidad a partir del paro. En relación con el primero, es razonable suponer que la percepción de las dificultades de la UPAVIG no es profunda por parte de los órganos o cuerpos que están vinculados a ella, ya que es difícil tener una visión completa de su situación sin una interacción directa y continua con los procesos y realidades internas de esta dependencia.

La *gráfica 46* muestra las temáticas que se abordaron dentro de la categoría de percepciones sobre los procedimientos de atención. Aquí resalta que casi la mitad de los discursos acerca de las percepciones sobre los procedimientos de atención se concentraron sobre todo en las dificultades o retos en el proceso de atención (45%).

Gráfica 46. Percepciones sobre los procedimientos de atención

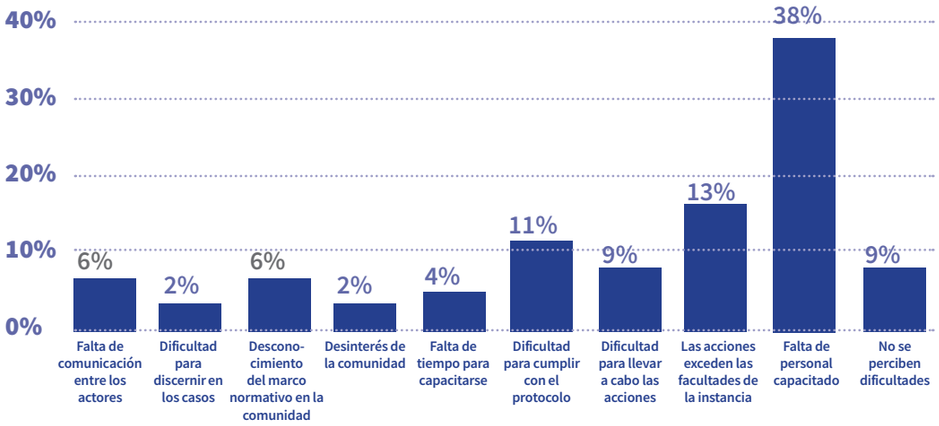


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del análisis en MAXQDA.

Entre las dificultades abordadas, la falta de personal capacitado para atender los casos fue preponderante (38%) (*gráfica 47*).

> *"Yo siempre he dicho en los consejos 'no somos abogados,' no estamos preparados tanto así para atender estos asuntos, menos en las comisiones de alumnos, de faltas de alumnos, porque es donde se han presentado ahí sí varios casos en las comisiones"* (*Entrevista 03*).

Gráfica 47. Dificultades o retos en el proceso de atención



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del análisis en MAXQDA.

En segundo lugar, dentro de esta categoría se abordó la percepción de la UPAVIG. Aquí destaca la visión de que la UPAVIG es una instancia que refleja un avance institucional

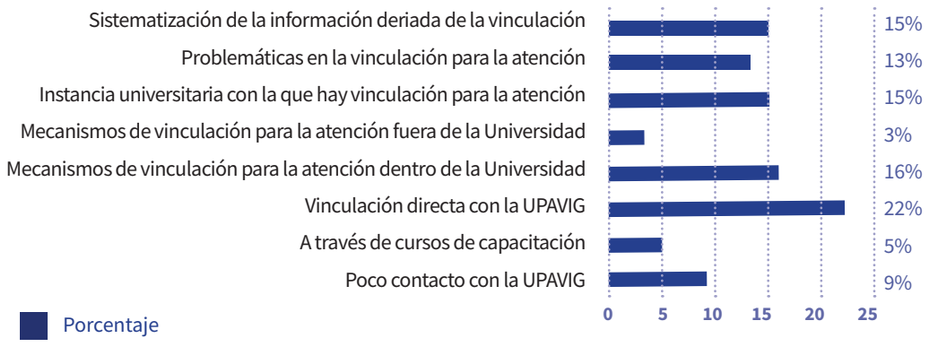
para la atención de los casos de violencia por razones de género destacando las funciones de orientación y asesoría que lleva a cabo.

> *"…creo que el que exista ya una oficina que te oriente en esto dice mucho, claramente, como en cualquier espacio, pues siempre faltan manos, siempre faltan personas, pero habría que decir que hay un enorme esfuerzo por tenerlo, yo conozco algunos otros espacios universitarios nacionales e internacionales en los que la figura de una oficina que se le parezca pues es inexistente"* (*Entrevista 15*).

No obstante, destaca que en esta categoría no se hiciera mención alguna a la forma en que se percibe el tiempo de atención de las quejas, sobre todo considerando que se percibe que la UPAVIG cuenta con poco personal en relación con el nivel de demanda que atiende.

La vinculación con la UPAVIG y otras instancias fue la segunda categoría más presente en las entrevistas, y dentro de ella los elementos más relevantes fueron los relacionados con la vinculación directa con la UPAVIG (22%), los mecanismos de vinculación para la atención dentro de la Universidad (16%), y la sistematización de la información derivada de la vinculación (15%) (*gráfica 48*).

Gráfica 48. Vinculación con la UPAVIG y otras instancias



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del análisis en MAXQDA.

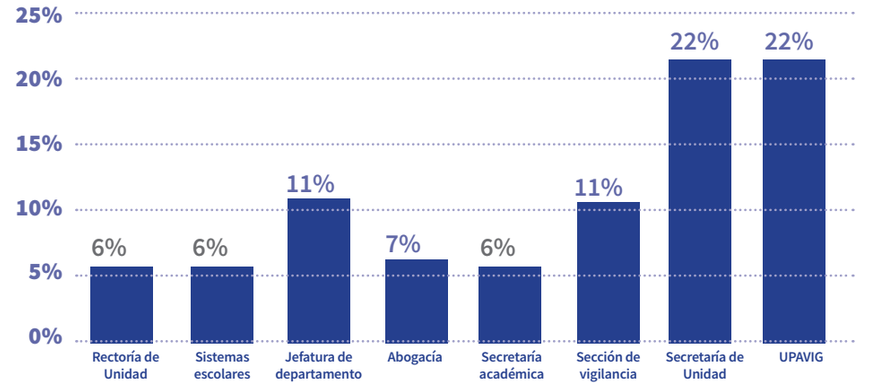
En segundo lugar, dentro de esta categoría se abordó la percepción de la UPAVIG. Aquí destaca la visión de que la UPAVIG es una instancia que refleja un avance institucional para la atención de los casos de violencia por razones de género destacando las funciones de orientación y asesoría que lleva a cabo.

> *"…creo que el que exista ya una oficina que te oriente en esto dice mucho, claramente, como en cualquier espacio, pues siempre faltan manos, siempre faltan personas, pero habría que decir que hay un enorme esfuerzo por tenerlo, yo conozco algunos otros espacios universitarios nacionales e internacionales en los que por la figura de una oficina que se le parezca pues es inexistente"* (*Entrevista 15*).

No obstante, destaca que en esta categoría no se hiciera mención alguna a la forma en que se percibe el tiempo de atención de las quejas, sobre todo considerando que se percibe que la UPAVIG cuenta con poco personal en relación con el nivel de demanda que atiende.

La vinculación con la UPAVIG y otras instancias fue la segunda categoría más presente en las entrevistas, y dentro de ella los elementos más relevantes fueron los relacionados con la vinculación directa con la UPAVIG (22%), los mecanismos de vinculación para la atención dentro de la Universidad (16%), y la sistematización de la información derivada de la vinculación (15%) (*gráfica 48*).

Gráfica 48. Vinculación con la UPAVIG y otras instancias



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del análisis en MAXQDA.

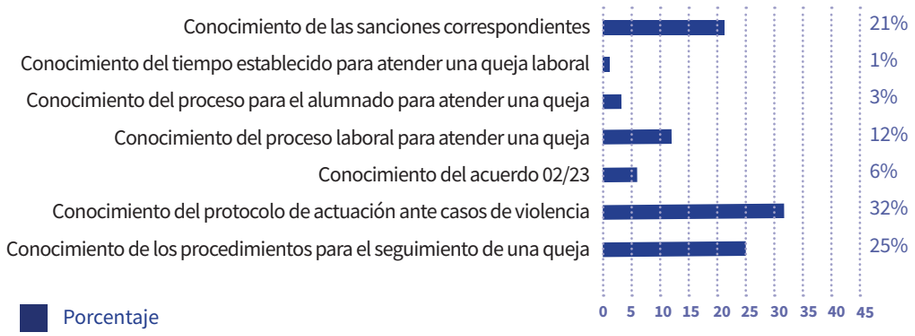
Dentro de la categoría de los procesos para la atención a la violencia por razones de género, que resultó en tercer lugar en orden de menciones, se buscó obtener información sobre el conocimiento de las personas entrevistadas de los procesos para la atención en la Unidad y del papel que tienen en dichos procesos. El 32% lo representó el conocimiento del protocolo de actuación ante casos de violencia; en segundo lugar, con 25%, el conocimiento de los procedimientos para el seguimiento de una queja; y en tercer lugar, el conocimiento de las sanciones correspondientes con 21% (grafica 50). Se mostró un nivel de conocimiento variable sobre estos procesos, lo que sugiere la necesidad de mejorar la comunicación y la capacitación en torno a ellos.

> *"Ahora con el protocolo para atender la violencia por razones de género que acaba de aprobar el colegio, me parece que recuperaron todas las inquietudes y la experiencia previa, habrá que ver cómo funciona, pero en mi opinión está bien, está bien tanto el acuerdo como el protocolo"* (*Entrevista 01*).

"El acuerdo y el protocolo vigente presenta muchas acciones y políticas difíciles de realizar en las condiciones actuales de las intervenciones para la erradicación de la violencia por razones de género" (*Entrevista 02*).

"No existe el suficiente conocimiento, pero además es difícil de aplicar porque la realidad supera al protocolo, en la comisión de faltas no estamos preparados y hay preocupación de si estamos siguiendo bien las cosas" (*Entrevista 05*).

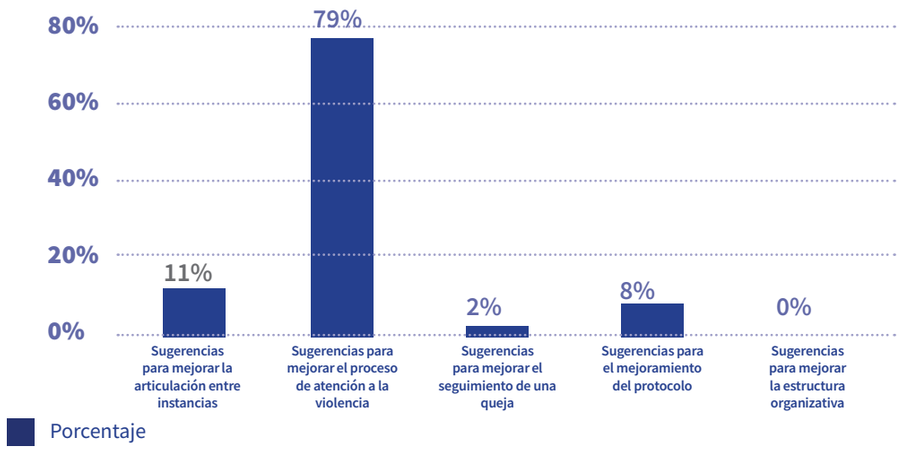
Gráfica 50. Procesos para la atención a la violencia por razones de género



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del análisis en MAXQDA.

La categoría de oportunidades de mejora, que representó 17% del total de los discursos de las personas entrevistadas, se dividió en las subcategorías que se muestran en la gráfica 51. Consistió, de manera preponderante, en el planteamiento de sugerencias para mejorar el proceso de atención a la violencia.

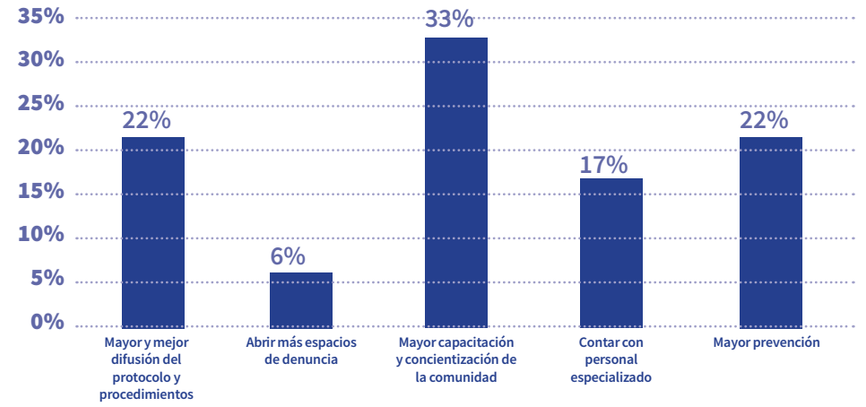
Gráfica 51. Oportunidades de mejora



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del análisis en MAXQDA.

Las sugerencias se enfocan sobre todo en cómo mejorar la respuesta institucional ante situaciones de violencia por razones de género, y estrechamente relacionadas con este objetivo, también se abordaron sugerencias para aumentar la prevención y la difusión del protocolo y los procedimientos de atención (*gráfica 52*).

Gráfica 52. Sugerencias para mejorar el proceso de atención a la violencia



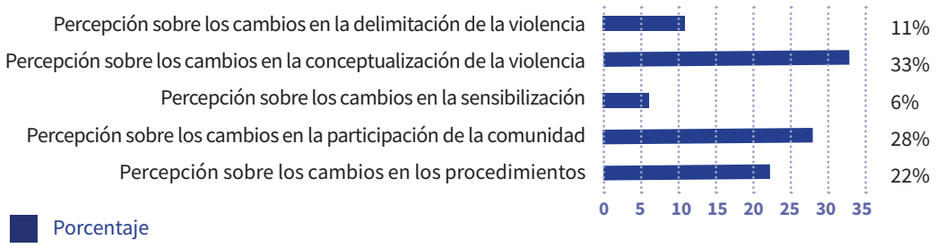
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del análisis en MAXQDA.

Las sugerencias para mejorar el proceso de atención se enfocaron principalmente en mejorar la capacitación y concientización de la comunidad para erradicar la violencia por razones de género. También se destacó la necesidad de establecer canales de comunicación más fluidos entre las instancias a nivel UAM y las instituciones externas involucradas para asegurar una respuesta integral y coordinada ante situaciones de violencia. En este contexto, sobresale el hecho de que, si bien la vinculación fue un tema muy relevante en las entrevistas, se plantearon pocas sugerencias para mejorar la articulación entre instancias. Esto muestra que, si bien las personas entrevistadas reconocen la importancia de una colaboración más efectiva entre diferentes instancias, puede haber una falta de claridad sobre cómo implementar cambios concretos al respecto.

"Creo que las problemáticas están ligadas a estos como empalmes del protocolo más que a la dinámica propia como a los sí a estas superposiciones del protocolo" (Entrevista 10).

Con relación a los cambios y transformaciones que percibieron las personas entrevistadas a partir del paro, resaltan los cambios en la conceptualización de la violencia (33%), en la participación de la comunidad (28%) y en los procedimientos (22%) (gráfica 53). Estos cambios indican una evolución en la percepción colectiva, reconocen la necesidad de abordar la violencia por razones de género desde un enfoque integral, y la importancia de involucrar a la comunidad en la búsqueda de soluciones y mejoras en los procesos institucionales existentes.

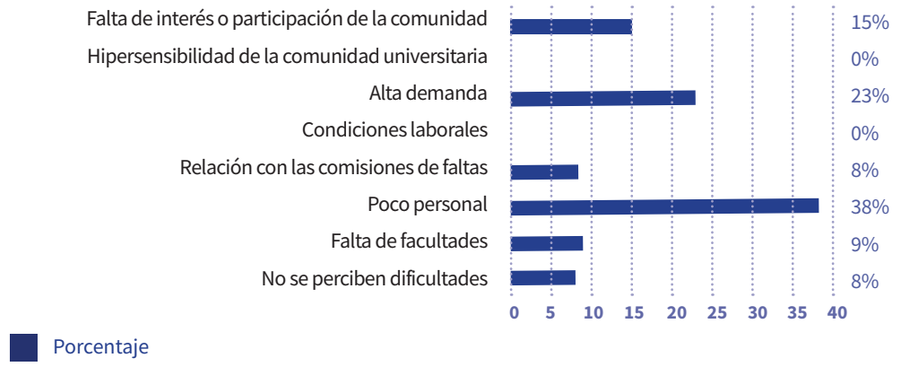
Gráfica 53. Cambios y transformaciones a partir del paro



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del análisis en MAXQDA.

Las dificultades que enfrenta la UPAVIG constituyeron la categoría menos abordada en el discurso de las personas entrevistadas. Desde su perspectiva, considerando los diversos roles que tiene cada órgano o instancia en la atención de las quejas, se considera que la UPAVIG tiene poco personal (38%) y que tiene una alta demanda en relación con la capacidad de atención que tiene dado su personal (23%) (gráfica 54). Esto sugiere que es crucial incrementar el personal disponible en la UPAVIG para asegurar una atención adecuada a las víctimas, así como establecer mecanismos de colaboración con otras instancias y organizaciones para mejorar su respuesta a las quejas.

Gráfica 54. Dificultades que enfrenta la UPAVIG



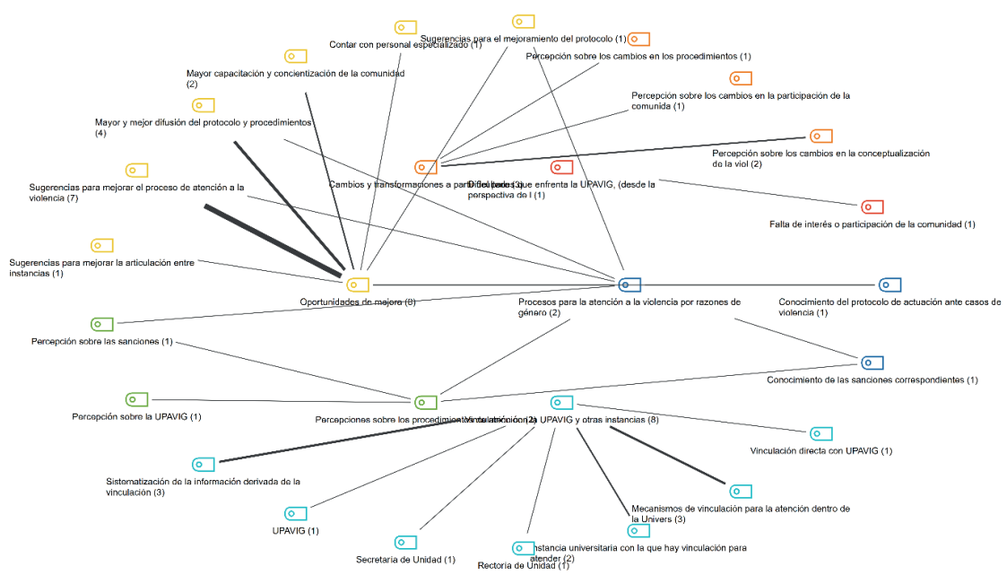
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del análisis en MAXQDA.

Mapa de co-ocurrencia

El mapa de co-ocurrencia de códigos obtenido en MAXQDA refleja las interrelaciones entre distintas categorías identificadas en las entrevistas, el cual se presenta en la figura 2. En el centro del análisis se encuentra la categoría “Oportunidades de mejora”, que conecta con diversas temáticas clave, como la necesidad de mayor difusión del protocolo y procedimientos, la articulación entre instancias y la capacitación de la comunidad. Esto muestra que las personas entrevistadas perciben deficiencias en la implementación y conocimiento de los procedimientos, lo que afecta la eficacia en la atención de los casos de violencia por razones de género.

Asimismo, el mapa destaca la relación entre “UPAVIG y otras instancias” con temas como la vinculación directa, la sistematización de información y la percepción sobre los procedimientos de atención. Esto indica la importancia de la coordinación interinstitucional y la necesidad de mejorar los mecanismos de vinculación para una respuesta más efectiva. También se evidencian desafíos, como la falta de interés o participación de la comunidad y las dificultades específicas que enfrenta la UPAVIG, lo que sugiere que las estrategias de sensibilización y articulación son áreas prioritarias para fortalecer la respuesta institucional ante la violencia por razones de género en la Unidad.

Figura 2. Modelo de co-ocurrencia de código

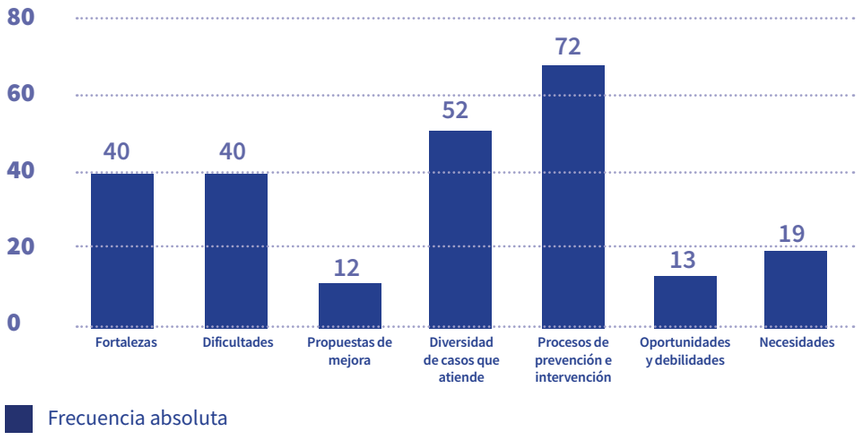


Resultado del análisis en MAXQDA

6.2 Entrevista a la titular de la UPAVIG

Como eje del análisis de la entrevista se plantearon siete categorías con las que se identificó la diversidad de casos que atiende la UPAVIG, los procesos de prevención e intervención que implementa para atenderlos, las dificultades y necesidades que tiene, las fortalezas con las que cuenta, las áreas de oportunidad desde la perspectiva de su titular, así como propuestas para mejorar. Las categorías según su frecuencia en el discurso de la entrevista se presentan en la *gráfica 55*.

Gráfica 55. Frecuencia de códigos



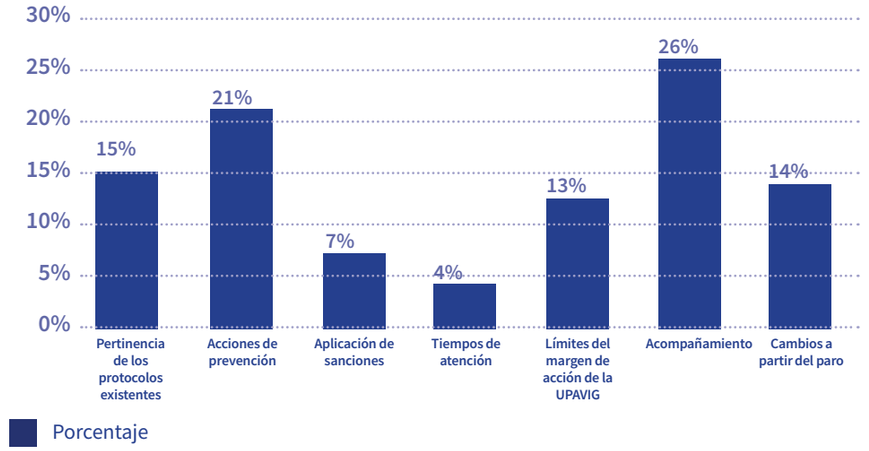
Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del análisis en MAXQDA.

La categoría más frecuente en el discurso de la entrevista fue la referente a los procesos de prevención e intervención implementados por la UPAVIG, con 72 menciones que representan 29% del total. En orden de mayor a menor frecuencia, le sigue la categoría de la diversidad de los casos de violencia que atiende, con 52 menciones que representan 21% del total. Posteriormente, se encuentran las categorías referentes a las debilidades y a las fortalezas de la UPAVIG, con 16% del total, respectivamente. Luego se encuentra la categoría relacionada con las necesidades identificadas, con 7.6% del total de las menciones. Finalmente, las categorías menos frecuentes en el discurso de la entrevista son las oportunidades y debilidades, y las propuestas de mejora, con aproximadamente 5% del total, cada una.

Cada categoría incluye una serie de subcategorías que especifican en mayor medida su contenido. La categoría "Procesos de prevención e intervención" incluye referencias a las acciones específicas para la atención de los casos que llegan a la UPAVIG, a la pertinencia y aplicabilidad de los protocolos existentes, a los cambios suscitados a partir del paro,

entre otras. La gráfica 56 muestra las frecuencias porcentuales con las que se mencionaron las subcategorías incluidas en esta categoría durante la entrevista.

Gráfica 56. Procesos de prevención e intervención implementados por la UPAVIG

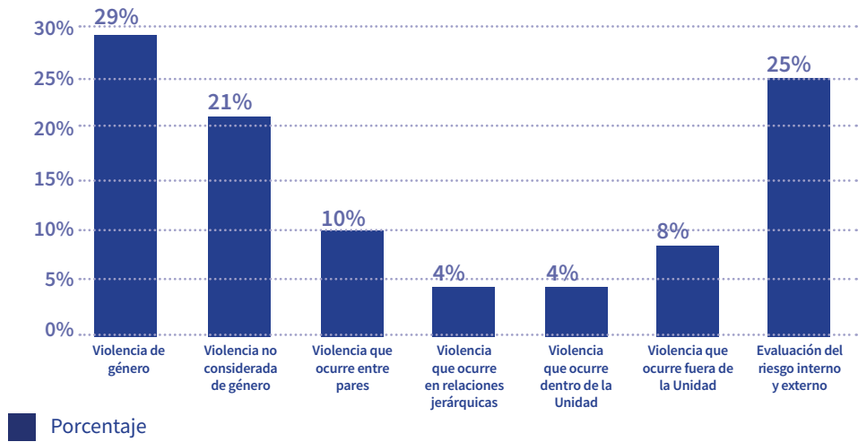


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del análisis en MAXQDA.

La subcategoría con mayor presencia en el discurso es la del acompañamiento (26.4%), que constituye una de las funciones más significativas que realiza la UPAVIG. También destacan las acciones de prevención, con 20.8%, y se hace énfasis en la importancia que tiene la prevención secundaria en la atención de los casos y no únicamente la prevención a través de campañas informativas. La tercera subcategoría más importante es la pertinencia de los protocolos existentes para la atención de la violencia por razones de género, que en general, son considerados insuficientes ante la diversidad y complejidad de casos que se presentan.

La segunda categoría más importante de acuerdo con su frecuencia fue la de la diversidad de los casos de violencia que atiende la UPAVIG; el análisis de esta categoría resulta de gran relevancia para realizar el diagnóstico sobre la violencia por razones de género en la Unidad. La gráfica 57 muestra que las referencias a la violencia por razones de género y a la evaluación que se realiza para definir el riesgo asociado a los casos que se presentan son mayoritarias, con 28.8 y 25%, respectivamente; no obstante, también se destaca que la UPAVIG tiene conocimiento de casos que no son de violencia por razones de género y que se atienden por las comisiones de faltas. En esta categoría también se incluyen referencias a que los casos atendidos por la UPAVIG son de violencia que ocurre entre pares y fuera de la Unidad.

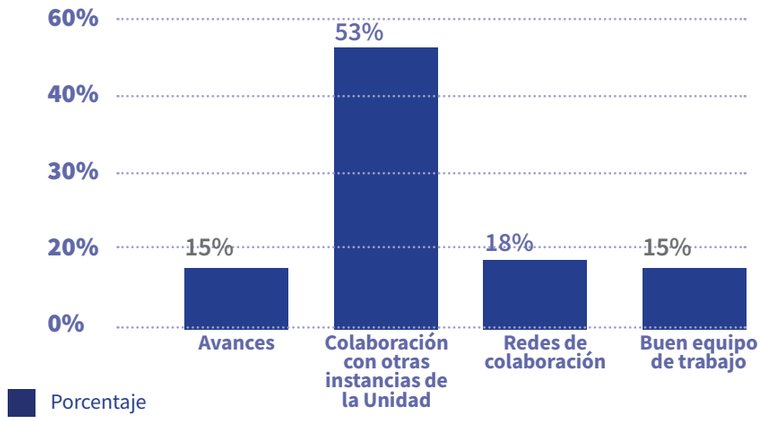
Gráfica 57. Diversidad de casos que atiende la UPAVIG



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del análisis en MAXQDA.

Las siguientes categorías en orden de frecuencia en el discurso de la entrevista son las fortalezas y las debilidades de la UPAVIG, desde la perspectiva de su titular. Entre las fortalezas destaca la colaboración interna que se da con diferentes instancias de la Unidad (52.5%), lo cual se refiere a los vínculos que la UPAVIG tiene con instancias como la Secretaría de Unidad, las divisiones y las coordinaciones, entre otras, para dar mejor atención a los casos de violencia que se presentan. Al respecto, se subraya que una buena interacción con otras instancias de la Unidad depende en gran medida de que no haya resistencias por parte de las personas responsables para dar validez a la voz de la UPAVIG en los diferentes casos que se presentan. También se destacan las redes de colaboración externa que ha establecido y fortalecido la UPAVIG para mejorar sus procesos de atención; asimismo se señala que existe un buen equipo de trabajo y que se perciben avances en el funcionamiento y resultados de la UPAVIG (*gráfica 58*).

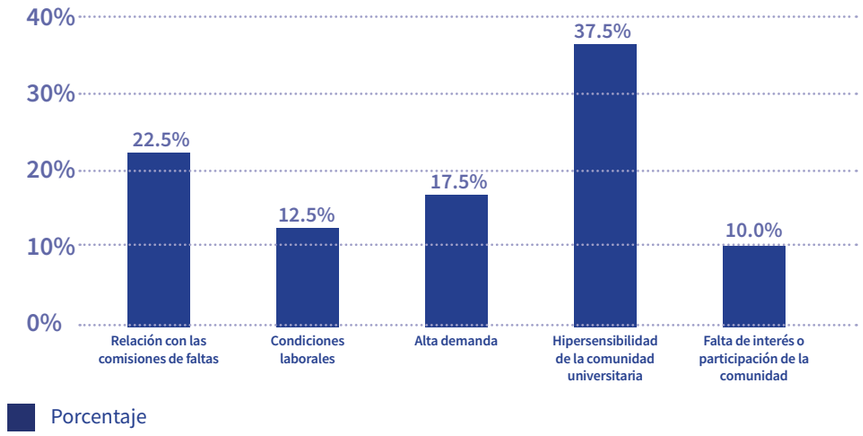
Gráfica 58. Fortalezas



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del análisis en MAXQDA.

En relación con las dificultades destaca la percepción sobre una hipersensibilidad de la comunidad universitaria ante los temas relacionados con la violencia por razones de género (37.5%) y la relación compleja que tiene UPAVIG con las comisiones de faltas (22.5%), que en algunos casos limita el alcance de la intervención de UPAVIG por la resistencia a la capacitación en temas de violencia por razones de género de algunas comisiones. Otra dificultad relevante es la relacionada con la capacidad limitada que tiene la UPAVIG para responder a la alta demanda que tiene de intervenir en los casos que recibe, como de llevar a cabo acciones de prevención. Las siguientes dificultades señaladas se refieren a las condiciones laborales desfavorables de quienes trabajan en la UPAVIG, y a la falta de interés y baja participación de la comunidad universitaria en temas relacionados con la violencia por razones de género, por ejemplo, para asistir a cursos, lo cual limita la sensibilización de toda la comunidad universitaria en temas de violencia por razones de género (*gráfica 59*).

Gráfica 59. Dificultades

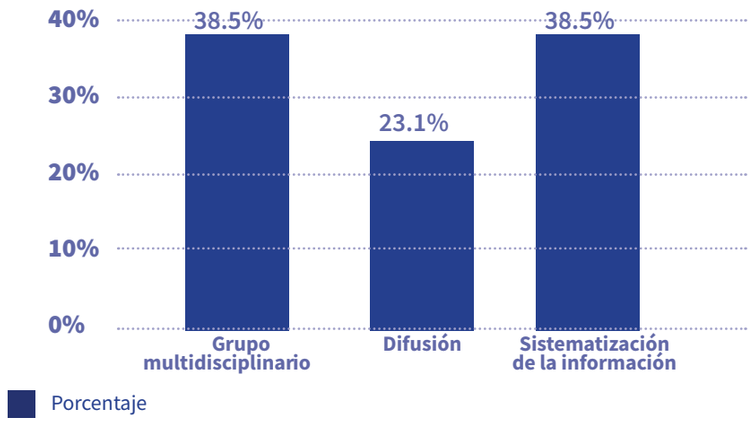


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del análisis en MAXQDA.

Por su parte la categoría “Necesidades” incluyó referencias al presupuesto insuficiente, con 52.6% de las menciones, sobre todo la falta de mayores recursos para la atención de casos difíciles; a la necesidad de certeza laboral (26.3%), ya que el tipo de contratación de las personas que conforman la UPAVIG no la favorece, así como la necesidad de contar con medidas de protección para quienes trabajan en la UPAVIG (21.1%), ya que la naturaleza de su posición en los casos de violencia por razones de género que atienden les genera riesgos.

Las últimas dos categorías en orden de frecuencia en el discurso de la entrevista son las de “Oportunidades y debilidades” y “Propuestas de mejora”. La gráfica 60 muestra que la sistematización de la información que recaba la UPAVIG en sus procesos puede enriquecer las estadísticas y, con ello, la comprensión de los casos que atiende y de los fenómenos alrededor de la violencia por razones de género en la Unidad. Otra área de oportunidad es la de impulsar grupos multidisciplinarios para enriquecer las actividades de prevención y facilitar los procesos de intervención en los casos que atiende la UPAVIG.

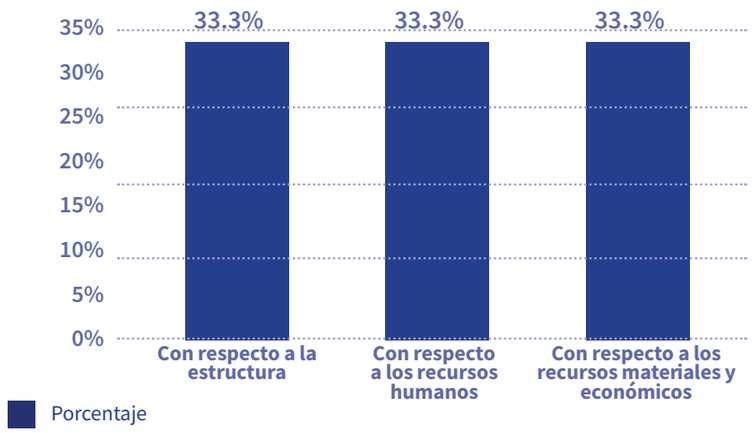
Gráfica 60. Oportunidades y debilidades



Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del análisis en MAXQDA.

Finalmente, entre las propuestas de mejora destacan las relacionadas con los recursos humanos de que dispone la UPAVIG y, relacionado estrechamente con ello, las relacionadas con su estructura u organización, ambas con 33.3% de las menciones. Aquí se subraya la necesidad de contar con personal con contratos que den mayor certidumbre a la continuidad en el trabajo que realizan y la necesidad de contar con al menos una psicóloga más (*gráfica 61*).

Gráfica 61. Propuestas de mejora

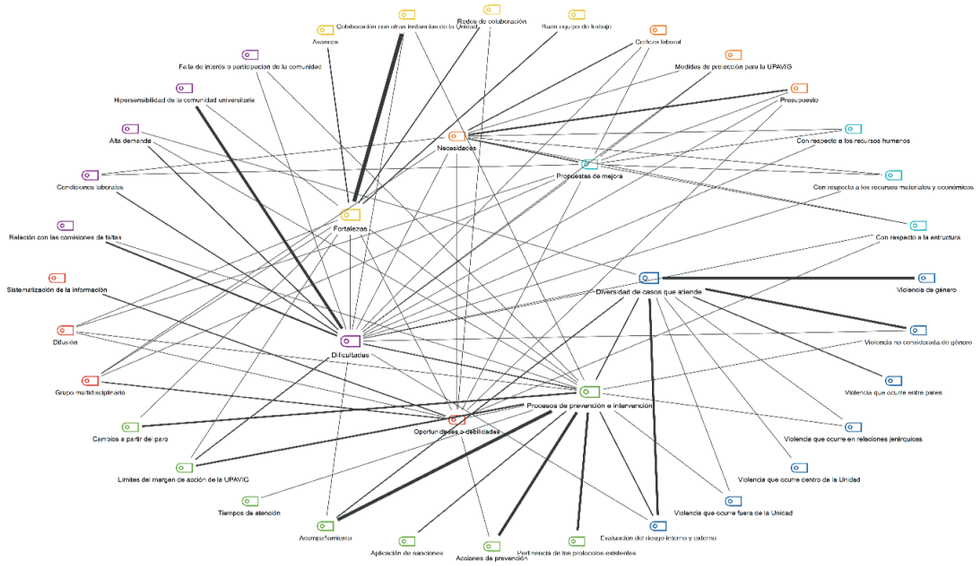


Fuente: Elaboración propia con base en los resultados del análisis en MAXQDA.

Finalmente, las relaciones entre las categorías y subcategorías del análisis se presentan en la *figura 3*. En este mapa de co-ocurrencias se visualiza la co-ocurrencia de categorías (códigos) y sus respectivas subcategorías (subcódigos) como una estructura de red, en la que se evalúa qué tan frecuente es que dos categorías se encuentren en un mismo segmento del discurso de la entrevista. Entre más frecuente sea su intersección más relación hay entre ellas.

De aquí se puede sostener que el presupuesto de la UPAVIG es una necesidad relacionada con las áreas de oportunidad o debilidades identificadas. También sobresale que la colaboración con otras instancias de la Unidad es una fortaleza con la que cuenta UPAVIG para la atención de los casos, pero al mismo tiempo puede ser fuente de dificultades en los procesos que lleva a cabo.

Figura 3. Modelo de Co-ocurrencia de código



Fuente: Resultado del análisis en MAXQDA.

7.
Conclusiones y recomendaciones

El análisis conjunto de los hallazgos obtenidos mediante los enfoques cuantitativo y cualitativo permite construir una imagen comprensiva sobre la violencia por razones de género en la Unidad Xochimilco, así como sobre las respuestas institucionales que se han implementado para su atención. Esta sección examina las principales tendencias, patrones y tensiones identificadas, para cumplir con el objetivo de identificar las diversas formas de violencia por razones de género presentes en la comunidad universitaria, evaluar los procedimientos existentes para su atención, seguimiento y resolución, y formular recomendaciones para su mejora.

Los datos recabados mediante la consulta muestran que la violencia por razones de género está presente en la comunidad universitaria, afectando tanto al alumnado como a trabajadoras y trabajadores. En ambos grupos, la violencia psicológica aparece como la forma más frecuente de agresión. En el caso del alumnado, también se identificó una presencia significativa de violencia sexual, especialmente cometida por estudiantes y personas externas a la UAM, y ocurrida principalmente al interior de la Unidad y en espacios digitales. En el caso de las personas trabajadoras, además de la violencia psicológica y sexual, se reportaron casos de violencia física y económica, si bien en menor proporción.

Estas acciones de violencia, aunque diversas en sus formas, comparten patrones similares en cuanto a los actores que las cometen (alumnado, profesorado y personas externas) y lugares principales donde tienen lugar (al interior de la Unidad, espacios digitales y alrededores); esto indica que las violencias no son fenómenos aislados o marginales, sino que están entretejidas en la vida cotidiana universitaria.

Un hallazgo relevante es que, si bien una parte de la comunidad universitaria pertenece a grupos minoritarios (personas con discapacidad, indígenas, afrodescendientes o extranjeras), en su mayoría quienes reportaron experiencias de violencia no se identifican como parte de estos grupos. No obstante, el análisis desagregado sugiere que, en ciertos grupos, como las personas con discapacidad, la proporción de quienes han experimentado violencia por razones de género es mayor. Esta situación plantea la necesidad de incorporar una mirada interseccional en los análisis y respuestas institucionales.

Uno de los hallazgos más preocupantes del diagnóstico es el bajo porcentaje de personas que, habiendo experimentado alguna forma de violencia por razones de género, decidieron presentar una denuncia formal. En el caso del alumnado, sólo 8% de quienes

reportaron haber sido víctimas decidieron denunciar, mientras que entre las personas trabajadoras este porcentaje fue del 10%. Las razones de esta baja tasa de denuncia son múltiples y abarcan tanto factores personales como institucionales.

Entre los motivos más frecuentes se encuentran la desconfianza en la institución, la percepción de que denunciar no generará ningún cambio, el temor a represalias académicas o laborales, y el miedo a ser estigmatizadas o revictimizadas. Estos obstáculos no sólo dificultan el acceso a la justicia y a mecanismos de protección, sino que también reflejan debilidades estructurales en el diseño e implementación de las rutas de atención institucional. Asimismo, evidencian una necesidad urgente de fortalecer la confianza de la comunidad universitaria en los canales de denuncia, garantizando su confidencialidad, imparcialidad y eficacia.

Las consecuencias de la violencia sobre las personas afectadas también fueron reportadas en la consulta, y abarcan afectaciones emocionales, académicas y profesionales. Predominaron sentimientos de enojo, frustración, impotencia, ansiedad y vergüenza. Además, una proporción significativa de estudiantes mencionó que la violencia impactó negativamente en su desempeño académico, lo que refuerza la urgencia de atender esta problemática no únicamente como una cuestión ética y de derechos humanos, sino también como un factor que incide de manera directa en los procesos de formación educativa.

La UPAVIG es el canal institucional a través del cual la comunidad universitaria atiende las problemáticas relacionadas con la violencia por razones de género. Por ello, resultan especialmente relevantes las sugerencias de mejora derivadas de las percepciones expresadas por las personas que participaron en la encuesta. Estas propuestas refuerzan las orientaciones que se desprenden del diagnóstico y se enfocan en: garantizar una atención imparcial e igualitaria, mejorar el acompañamiento y sus protocolos y, con ello, su eficiencia operativa, así como fortalecer la capacitación y ampliar las acciones de difusión y sensibilización.

Por su parte, el diagnóstico cualitativo, a partir de entrevistas a titulares de órganos e instancias conducentes de queja, y a la titular de la UPAVIG, revela que, aunque la institucionalidad ha dado pasos significativos para atender la violencia por razones de género, persisten múltiples desafíos. Las personas entrevistadas identificaron avances en el fortalecimiento de procedimientos y coordinación interinstitucional, en especial a partir del paro estudiantil de 2023, pero también señalaron limitaciones importantes en términos de articulación, tiempos de respuesta y falta de claridad en los procesos.

La percepción general es que los protocolos han generado marcos de actuación formales, pero que su eficacia depende de varios factores: la sensibilización del personal que los implementa, la disponibilidad de recursos, y la claridad de los mecanismos de atención, protección y seguimiento. Se observan también diferencias entre divisiones académicas respecto a la apropiación del tema y al compromiso institucional, lo que genera desigualdad en la atención a los casos.

Un elemento especialmente relevante es la percepción de falta de capacitación y sensibilización, tanto en personal académico como administrativo, lo que dificulta una respuesta empática, informada y adecuada a las denuncias. Además, se reporta que el uso de conceptos jurídicos y administrativos complejos, tanto en la normatividad como en los protocolos, dificulta su comprensión y apropiación por parte de la comunidad universitaria.

Los hallazgos del diagnóstico permiten afirmar que la violencia por razones de género en la Unidad Xochimilco no puede abordarse únicamente desde un enfoque punitivo ni mediante la existencia formal de protocolos. Es necesario avanzar hacia una política integral que articule prevención, atención, protección y reparación del daño. Esto implica no sólo mejorar los mecanismos existentes, sino también transformar las condiciones estructurales y culturales que perpetúan la violencia.

La participación de la comunidad universitaria, en especial del estudiantado y del personal académico y administrativo, es clave para sostener procesos de cambio. De igual manera, debe promoverse la apropiación comunitaria de los protocolos, la formación continua en perspectiva de género, y la generación de espacios seguros y de confianza. El diagnóstico reafirma la importancia de contar con mecanismos de evaluación y monitoreo constantes de las políticas implementadas, así como con instancias de escucha y diálogo permanente con la comunidad.

Bibliografía

Acevedo, E. (2023). Gender-based violence and femicide in Mexico: Why is the law failing to protect Mexico's women? In D. Zhang, & S. Peterson (Eds.), International responses to gendered-based domestic violence. Gender-specific and socio-cultural approaches (pp.39-50). Routledge. https://doi.org/10.4324/9781003264040

Bagur-Pons, S., Rosselló-Ramon, M. R., Paz-Lourido, B., & Verger, S. (2021). El enfoque integrador de la metodología mixta en la investigación educativa. RELIEVE - Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa, 27(1), 1–21. https://doi.org/10.30827/relieve.v27i1.21053

Beatty, P. (2004). The dynamics of cognitive interviewing. In S. Presser, J. M. Rothgeb, M. P. Couper, J. T. Lessler, E. Martin, J. Martin, & E. Singer (Eds.), Methods for testing and evaluating survey questionnaires (pp. xvi, 606 p.). John Wiley & Sons.

Bonilla-Algovia, E., Pana, A. G., & Carpio, C. C. (2024). Design and validation of the gender-based violence stereotypical beliefs scale. BEHAVIORAL SCIENCES, 14(11). https://doi.org/10.3390/bs14111093

Botero, N. E., Juárez, J., & Ríos, I. N. (2023). La violencia por razones de género y el sexismo presentes en el imaginario de los estudiantes universitarios. Ibero-Americana - Nordic Journal of Latin American & Caribbean Studies, 52(1), 38–49. https://doi.org/10.16993/iberoamericana.567

De Miguel Álvarez, A. (2014). La dialéctica de la Teoría Feminista: lo que nos une, lo que nos separa, lo que nos hace avanzar. Daimon Revista Internacional de Filosofia, (63), 191–204. https://doi.org/10.6018/daimon/199711

Elvianti, W., & Satria, N. (2023). Continuous yet contentious: United Nations agencies roles and Mexico's adoption of women's rights protection against femicides (2018-2022). Journal of Islamic World and Politics, 7(2), 151–161. https://doi.org/10.18196/jiwp.v7i2.65

Freude, L., Bonet, J., & Camps Calvet, C. (2024). Assessing training on digital gender based violence in higher education taking into account gender and sexual orientation. European Journal of Education, 59(2).

García-Feregrino, J. y Dávila, N. (2022). #LeyOlimpia: reconstruyendo la seguridad en entornos digitales. El caso de México y su legislación con perspectiva de género. Campos en Ciencias Sociales, 10(1). https://doi.org/10.15332/25006681.7666

Glaser, B., & Strauss, A. (1967). The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research. Aldine de Gruyter.

Hernández Rosete, D., & Gómez Palacios, J. C. (2022). El acoso sexual en educación superior. Notas antropológicas sobre su resistencia estudiantil. Sinéctica, 58, 1–13. https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2022)0058-016

Hewett, M., Butler-Kruger, L., Foflonker, K., Edge, J., Botha, M. H., & Seedat, S. (2023). Desktop analysis and qualitative investigation of programmes and initiatives for the prevention of and response to gender based violence at South African universities with medical campuses. South African Journal of Higher Education, 37(5), 142–157. https://doi.org/10.20853/37-5-5181

Infante-Vargas, D., & Boyer, K. (2021). Gender-based violence against women users of public transport in Saltillo, Coahuila, Mexico. Journal of Gender Studies, 31(2), 216–230. https://doi.org/10.1080/09589236.2021.1915753

INEGI. (2021). Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. Marco Conceptual.

López-Gallego, L., Rovira Benítez, A., & Montes Maldonado, C. (2023). La denuncia como pedagogía feminista: el caso de la respuesta a la violencia en la Universidad de la República. Educar, 59(1), 33–48. https://doi.org/10.5565/rev/educar.1586

Martínez Ramos, M. F. (2024). Juventudes indígenas universitarias frente a las violencias contra las mujeres en la sierra de Zongolica, Veracruz. Sinéctica, 62, 1–20. https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2024)0062-016

Matus, C., Riberi, V., & Rojas, F. (2024). Gender bias versus gender violence in higher education: A critical analysis of the literature in social sciences and humanities (2018–2022). Social Sciences (2076-0760), 13(12), 658. https://doi.org/10.3390/socsci13120658

Monroy Lara, L. A. (2023). Cambios normativos ante la violencia por razones de género. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana. Cotidiano - Revista de La Realidad Mexicana, 38(239), 33–44.

Nahuel di Napoli, P. (2021). Jóvenes, activismos feministas y violencia por razones de género en la Unam: genealogía de un conflicto. Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 19(2), 1–27. https://doi.org/10.11600/rlcsnj.19.2.4567

Navarrete Zur, S., & Sesia, P. M. (2024). Differential experiences of intimate partner violence during COVID-19: A cross-regional study in Mexico. Behavioral Sciences, 14(4), 331. https://doi.org/10.3390/bs14040331

Ogunfowokan, A. A., Samson-Akpan, P. E., Arije, O., Olatubi, M. I., Salau, O. R., Garba, S. N., Orisadare, M. A., Adeleke, G. A., Adediran, A. G., & Titilayo, A. (2024). Characteristics of higher education students who reported sexual violence: a Nigerian national study. BMC Public Health, 24(1), 1–10. https://doi.org/10.1186/s12889-024-20047-1

Ortiz Ortega, A., Góngora, J., & Aguilar Barroso, C. (2022). Dilemas constitucionales vigentes en la implementación de los protocolos para atender la violencia por razones de género en las universidades. Revista Mexicana de Ciencias Politicas y Sociales, 67(244), 221–262. https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2022.244.78115

Osuna-Rodríguez, M.; Amor, M.I.; Dios, I. An evaluation of university students' perceptions of gender violence—A study of its prevalence in southern Spain. Educ. Sci. 2023, 13, 178. https://doi.org/10.3390/educsci13020178

Rodríguez Cabrera, V. (2018). De radio pasillo al "caldero de las brujas". Reencuentro. Análisis De Problemas Universitarios, 30(76), 155-174. Recuperado a partir de https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/981

Rubio Rodríguez, G. A., & García Callejas, V. C. (2022). Atención a mujeres víctimas de violencia institucional basada en género. Informes Psicológicos, 22(2), 237–252. https://doi.org/10.18566/infpsic.v22n2a14

Sandoval Zamorano, C., & Jiménez Pelcastre, A. (2022). El enfoque feminista de las emociones para el estudio de los espacios de miedo en las universidades. Revista de Estudios de Género, La Ventana, 6(56), 72–105.

Sartini, I. (2022). The Sociocultural dimensions of gender-based violence in afro-mexican communities in the coastal region of Oaxaca, Mexico. Advances in the Social Sciences, 11(5), 188. https://doi.org/10.3390/socsci11050188

Secretaría de Gobernación. (2007). Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación. Recuperado de https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf

Serrano, S. (2022). Gender based political violence against women in Mexico from a regional perspective. Asia-Pacific Journal of Regional Science, 7(1), 135-157. https://doi.org/10.1007/s41685-022-00271-6

SCJN. (2020). Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Dirección General de Derechos Humanos de la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Primera edición. Ciudad de México, México. Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020.

Tashakkori, A., & Teddlie, C. (1998). Mixed methodology: Combining qualitative and quantitative approaches. Sage Publications.

Teddlie, C., & Tashakkori, A. (2009). Foundations of mixed methods research: Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioral sciences. Sage Publications.

Torres-Lagunas, M., Vega Morales, E. G., Cortés Escarcega, I., Pagola López, L. Y., Arenas Montaño, G., & Ávila Lara, M. (2022). Prevalence of genderbased violence in university nursing students: Multicentric mexican study. World Journal of Advanced Research and Reviews, 16(3), 149–160. https://doi.org/10.30574/wjarr.2022.16.3.1215

Tostado-Calvo, O., Alzás García, T., & Yuste-Tosina, R. (2024). Factores predisponentes y detonantes de la violencia por razones de género en la juventud universitaria: una revisión sistemática de la literatura de los últimos 20 años. Investigaciones Feministas, 15(1), 5–18. https://doi.org/10.5209/infe.95328

UAM. (2020). Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género.

UAM-Xochimilco. (2020). Acuerdo 2/2020 del Rector de la Unidad Xochimilco.

UAM-Xochimilco. (2021). Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco.

UAM-Xochimilco. (2024). Acuerdo 01/2024 del Rector de la Unidad Xochimilco.

Vázquez Ramos, A., López González, G., & Torres Sandoval, I. (2021). La violencia por razones de género en las instituciones de educación superior: elementos para el estado de conocimiento. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos, 51(2), 299–326. https://doi.org/10.48102/rlee.2021.51.2.382

Villarreal, M. (2022). La "violencia por razones de género" como concepto normativo en Argentina: elementos para avanzar hacia su interpretación conforme al marco jurídico internacional que protege los derechos humanos de las mujeres. Estudios de Derecho, 79(174), 117–142. https://doi.org/10.17533/udea.esde.v79n174a05

Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Unidad Xochimilco