

## Sistematización de experiencias: construcción de un protocolo universitario para atender la violencia de género en la UADY

### Systematization of experiences: construction of a university protocol to address gender violence at UADY

Rebelín Echeverría Echeverría<sup>1</sup>

Nancy Marine Evia Alamilla<sup>2</sup>

Carlos David Carrillo Trujillo<sup>3</sup>

<sup>1</sup> Universidad Autónoma de Yucatán, México.  
Correo electrónico: rebelin.echeverria@gmail.com

<sup>2</sup> Universidad Autónoma de Yucatán, México.  
Correo electrónico: nancy.evia@gmail.com

<sup>3</sup> Universidad Autónoma de Yucatán, México.  
Correo electrónico: carrillo.trujillo@gmail.com

#### Resumen

En las universidades es fundamental reconocer la existencia de prácticas de violencia de género y asumir un papel activo para erradicarlas. Las políticas de género y de atención a la violencia han vuelto la mirada a dichos espacios para generar conocimiento crítico sobre las desigualdades en las Instituciones de Educación Superior, visibilizan la situación en la que mujeres y hombres desarrollan sus actividades académicas y profesionales para avanzar en la incorporación de la perspectiva de género. El objetivo de este trabajo es sistematizar la experiencia de investigación y construcción de un protocolo para la prevención, atención y sanción en

materia de violencia de género, discriminación, hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Autónoma de Yucatán, desde la percepción del equipo interdisciplinario responsable, integrado por 12 profesionales. La metodología es la sistematización de experiencias, la cual, a partir de un proceso de reconstrucción ordenada de varias experiencias permite ofrecer una interpretación crítica de la(s) misma(s) con la intención de rescatar los aprendizajes más relevantes. Las técnicas utilizadas fueron el grupo de discusión y el análisis de relatorías e informes de investigación. Los resultados destacan las lecciones aprendidas de la experiencia, ligadas a temáticas como las expresiones de poder, las decisiones institucionales, la interdisciplina, el trabajo en equipo, los procesos de capacitación, las resistencias al cambio, los procesos de socialización y la evaluación, fundamentalmente. Se discute la importancia de la responsabilidad que tenemos como integrantes de la sociedad, como personal docente universitario y como equipos de investigación.

*Palabras clave:* sistematización, investigación, protocolo universitario, violencia de género, discriminación

#### **Abstract**

In universities, it is essential to recognize the existence of gender violence and take an active role to eradicate them. The gender policies and attention to violence have turned their gaze to these spaces to generate critical knowledge about inequalities in High Education Institutions. It is important to make visible the situation in which women and men develop their academic and professional activities and show the advance in the

incorporation of gender perspective. The objective of this work is to systematize the research experience and construction of a protocol for the prevention, care and sanction in matters of gender violence, discrimination and sexual harassment in the Universidad Autónoma de Yucatán, from the perception of the responsible interdisciplinary team integrated by 12 professionals. The methodology is the systematization of experiences, which from an orderly reconstruction process of experiences allows offering a critical interpretation of it with the intention of rescuing the most relevant learning. The techniques used were the discussion groups and the analysis or reports. The results highlight the lessons learned from the experience linked to issues such as expressions of power, institutional decisions, interdiscipline, teamwork, training processes, resistance to change, socialization and evaluation processes, fundamentally. The importance of the responsibility we have as members of society, as university academic staff and as research teams are discussed.

*Keywords:* systematization, research, university protocol, gender violence, discrimination

RECEPCIÓN: 6 DE SEPTIEMBRE DE 2021/ACEPTACIÓN: 17 DE DICIEMBRE DE 2021

## **Introducción**

Actualmente, la violencia de género, discriminación, acoso y hostigamiento sexual se reconocen como problemáticas presentes en

diferentes contextos en donde la condición de género, el ejercicio de poder y la desigualdad juegan un papel central. En las últimas décadas se ha incrementado el reconocimiento de la existencia de discursos y prácticas de violencia en las universidades mexicanas. La presencia de prácticas patriarcales de género, sustentadas en modelos hegemónicos de masculinidad (Valls et al., 2007, p. 221), impiden dar cuenta de la violencia oculta en la normalización y la ética del silencio.

Se entiende la violencia de género, de acuerdo con ONU Mujeres (2021), como los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género, con origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. Por su parte, la discriminación se define como un tipo de trato por el cual unas personas o colectivos distinguen a otros y se relacionan con ellos como si fuesen inferiores, generalmente asumiendo condiciones de discriminación como: la edad, el sexo, el género, la confesión religiosa, los rasgos físicos, la etnia, la clase social, etc. (Chávez Achong, 2013).

Finalmente, consideramos importante precisar que de acuerdo con la Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del estado de Yucatán (Congreso del Estado de Yucatán, 2014) entendemos el hostigamiento sexual y el acoso sexual como parte de la violencia sexual y en concordancia con la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021) en el Artículo 13, el hostigamiento sexual se define como “el ejercicio del poder, en una

relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, el cual se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”. Por su parte, el acoso sexual, en el mismo artículo, se conceptualiza como

una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021).

Sin duda alguna, de acuerdo con Buquet Corleto (2011), el desarrollar investigaciones en las instituciones de educación superior, orientadas a conocer las condiciones de equidad de género, permite hacer visible la situación en la que mujeres y hombres desarrollan sus actividades académicas y profesionales; así como identificar los núcleos problemáticos en relación con la igualdad y las necesidades de cada institución. Es indispensable que existan mecanismos que identifiquen las relaciones asimétricas y hasta las manifestaciones de violencia más sutiles dentro de las estructuras institucionales (Vázquez Ramos, López González y Torres Sandoval, 2021).

En este sentido, en México, se han realizado diferentes trabajos para comprender dichas problemáticas, ejemplo de ellos son las investigaciones de Vázquez García y Castro (2008), Ramírez (2012),

Robles Mendoza y Arenas Montaña (2013), Salinas Rodríguez y Espinosa Sierra (2013), Tronco Rosas, Ocaña López y Peralta Quevedo (2011), Tronco Rosas (2012), Buquet, Cooper, Míngo y Moreno (2013), Valadez Ramírez y Ríos Rivera (2014), Hernández, Jiménez y Guadarrama (2015), Zamudio, Andrade, Arana y Alvarado (2017) y Varela Guinot (2020), entre otras. La presencia de dichas problemáticas ha llevado a diversas Instituciones de Educación Superior (IES) a generar estrategias para la prevención, atención y sanción.

En un meta análisis de investigaciones desarrolladas en cuanto a la violencia de género en espacios universitarios, Vázquez Ramos, López González y Torres Sandoval (2021) destacaron que las recomendaciones se encaminan a la creación de políticas institucionales que desarrollen medidas idóneas para la atención y resolución de situaciones de violencia de género. Asimismo, puntualizaron la importancia de ofrecer orientación acerca del procedimiento para la denuncia, a través de los protocolos institucionales o por parte de instancias gubernamentales; favorecer la cultura de denuncia y promover la capacitación en materia de género al personal administrativo y académico. De ahí la relevancia de generar protocolos universitarios y poder analizar críticamente el propio proceso de su construcción.

En este contexto, el objetivo de este artículo es sistematizar la experiencia de investigación y de construcción de un protocolo universitario para la prevención, atención y sanción en materia de violencia de género, discriminación, Hostigamientos y Acoso Sexual

(HAS) en la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY), desde la percepción del equipo responsable. En un primer apartado se describen, brevemente, las dos experiencias de investigación desarrolladas que fueron la antesala para la posterior construcción del protocolo. En el segundo apartado se describe el proceso de construcción del protocolo hasta el inicio de su operación. Posteriormente en el desarrollo, se presenta la metodología y se destacan las principales lecciones aprendidas como resultado de la experiencia del equipo investigador responsable a lo largo del proceso. Finalmente, se presentan las conclusiones.

### **Primeras investigaciones en materia de HAS en razón de género**

La primera investigación se enmarcó dentro de un proyecto regional del sur-sureste del país titulado “Violencia escolar en ámbitos de educación superior y de posgrado en cuatro estados del sureste mexicano”<sup>4</sup>. El propósito fue generar conocimientos respecto a la presencia, magnitud e impacto del HAS en el sureste mexicano, particularmente en las universidades de Chiapas, Tabasco, Yucatán y Oaxaca. Yucatán participó con una muestra intencional de 2,070 estudiantes de licenciatura y posgrado; 56.8% fueron mujeres y 53.2% fueron hombres de las diversas facultades de la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY). La metodología fue cuantitativa, exploratoria y transversal, a través de una encuesta en línea.

<sup>4</sup>Dicho proyecto recibió el financiamiento del Consejo Nacional de Ciencia y tecnología (CONACYT), bajo la responsabilidad de la Dra. Angélica Aremy Evangelista García de ECOSUR, Chiapas.

Sin la intención de detallar los resultados obtenidos, los cuales han sido publicados previamente (Echeverría Echeverría et al., 2017; Echeverría Echeverría et al., 2018b), para fines de este artículo se destacan los siguientes: en la comunidad estudiantil se refirió haber vivido 1,937 situaciones de HAS en la comunidad estudiantil, de las cuales 1,100 son expresadas por mujeres y 837 por hombres. La situación de HAS más destacada fue que el 19.4% del total de estudiantes señaló recibir miradas morbosas o gestos sugestivos que les incomodaban, con un porcentaje mayor de mujeres, cometidas generalmente por hombres. Es interesante señalar que la manifestación de violencia más común fue el acoso. Otro resultado interesante es que solo el 12% de los eventos fueron denunciados y el 59% señaló no haberlo hecho por considerarlo como algo sin importancia, confirmando la percepción de la violencia como algo normalizado y cotidiano que ha perdido su valor como práctica que atenta contra la dignidad humana. Además de que la falta de denuncias puede deberse a la carencia de mecanismos adecuados para realizarlas con las garantías indispensables. Situación que funciona en detrimento de la decisión de las mujeres para denunciar.

Posteriormente, Echeverría Echeverría et al., (2019), desarrollaron una segunda investigación denominada: “Experiencias de Acoso y Hostigamiento sexual en estudiantes universitarios de la UADY”, la cual tuvo como objetivo general analizar las experiencias de hombres y mujeres estudiantes universitarios de la UADY que han vivido acoso y/u hostigamiento sexual (HAS); así como las actitudes de diferentes directivos institucionales acerca de



dicha problemática. La metodología fue cualitativa fenomenológica y buscó profundizar en la comprensión de las experiencias, relaciones y condiciones que generan el HAS, como expresiones de violencia. Las técnicas utilizadas fueron: grupos focales con la participación de 12 mujeres representantes de las diferentes dependencias quienes integran el Programa Institucional de Igualdad de Género en la UADY, entrevista en profundidad a estudiantes, 3 mujeres y 1 hombre, que habían vivido alguna experiencia de HAS en su trayectoria en la UADY y , finalmente, entrevistas estructuradas a 11 hombres y 6 mujeres, en puestos directivos de dependencias universitarias; así como la persona responsable de proyectos estratégicos y la investigadora-coordinadora del Proyecto Institucional para la Incorporación de la Perspectiva de Género (PROGENERO).

Entre los principales resultados se evidencia la necesidad de generar programas de sensibilización y capacitación en materia de HAS. También se encontró que la presencia de prácticas de género patriarcales y hegemónicas impide dar cuenta de la violencia oculta en la normalización, la ética del silencio, la tolerancia, la omisión y la solidaridad de élite. Se evidenció la necesidad de construir una ruta crítica institucional que asegure la prevención, atención y sanción ante los casos presentes en la comunidad universitaria (Echeverría Echeverría et al., 2019). Finalizadas dichas investigaciones, pese a que las intenciones se habían centrado en el acoso y el hostigamiento sexual, el equipo responsable, después de amplias discusiones teóricas y empíricas, emprendió la tarea de desarrollar

un protocolo ampliando sus posibilidades de aplicación a la violencia de género y la discriminación.

### **Proceso de construcción del protocolo**

De acuerdo con Echeverría Echeverría et al. (2018a), el proceso de construcción se inició con el objetivo de generar un protocolo para la prevención, atención y sanción, ante la presencia de prácticas de acoso y hostigamiento sexual, en beneficio de la comunidad universitaria de la UADY. Dicho proceso contempló cinco fases: (1) diagnóstico, (2) diseño del protocolo, (3) socialización del protocolo, (4) implementación del protocolo y finalmente, (5) la evaluación. A continuación, se describen cada una de esas fases.

La fase de diagnóstico se centró en cuatro grandes tareas: (1) el análisis de documentos institucionales, (2) el análisis de la legislación internacional, nacional y local en materia de violencia de género y (3) el análisis del estado del arte en relación con protocolos a nivel internacional, nacional y local; acciones que se desarrollaron de forma paralela. Finalmente, la tarea (4) se centró en investigar los mecanismos de sanción que las autoridades universitarias han impuesto al presentarse situaciones de acoso u hostigamiento; así como identificar sus expectativas ante la posibilidad cercana de contar con un protocolo.

En la primera tarea, algunos de los documentos institucionales analizados son la *Ley orgánica de la UADY* (Universidad Autónoma de Yucatán, 1984b), el *Estatuto de la UADY* (Universidad

Autónoma de Yucatán, 1984a), el *Reglamento de personal académico de la UADY* (Universidad Autónoma de Yucatán, 1993), el *Contrato colectivo de trabajo UADY-APAUADY* (APAUADY, 2018) y el *Contrato colectivo de trabajadores AUTAMUADY* (AUTAMUADY, 2018); así como los Reglamentos internos de Escuelas y Facultades. La metodología utilizada fue el análisis de contenido semántico de cláusula, el cual define cierta estructura o matriz significativa de relación (Andréu Abela, 2018). De acuerdo con Echeverría Echeverría et al. (2018a), los principales resultados evidenciaron que no existía alguna disposición expresa en los documentos institucionales sobre el procedimiento y las sanciones a aplicar en situaciones de acoso y hostigamiento sexual, violencia de género o discriminación. En el caso de los contratos colectivos de trabajo se incluyen disposiciones muy generales, sin contemplar alguna de las problemáticas como sancionable a nivel normativo. Esta situación evidencia la existencia de vacíos, al centrar la mirada sólo en lo académico y dejar de lado lo relacional.

Con respecto a la segunda tarea, el análisis de la legislación, Echeverría Echeverría et al. (2018a), identificaron gran diversidad de documentos internacionales, nacionales y locales que sustentan la pertinencia del desarrollo de protocolos universitarios para atender la violencia de género. Sin la intención de abarcar todos ellos, destacan la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1948), la *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)* (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979)

y la *Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará)* (Departamento de Derecho Internacional DEA, 1994). En términos nacionales, también se analizó la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018a), la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2021), la *Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación* (Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión, 2018b) y, de manera local, la *Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del estado de Yucatán* (Congreso del Estado de Yucatán, 2014) y la *Ley para prevenir y eliminar la discriminación en el estado de Yucatán* (Congreso del Estado de Yucatán, 2010). Dicho análisis permitió precisar el marco jurídico que abrigaría el protocolo.

La tercera tarea fue el análisis del estado del arte en relación con protocolos a nivel internacional y nacional, pues a nivel local no existía ninguno. De acuerdo con Batún Cutz et al. (2020), dicho análisis se desarrolló a través de un seminario, el cual permitió al equipo consolidar sus conocimientos en el campo para realizar una propuesta original. Se analizaron protocolos como el *Protocolo de la Universidad Complutense de Madrid* (Universidad Complutense de Madrid, 2016), el *Protocolo para la Atención de casos de violencia de género en la UNAM* (2016), el *Protocolo de actuación para la prevención y atención de discriminación y violencia de género en la Universidad Iberoamericana* (Universidad Iberoamericana, 2016), entre otros. Revisión que, por su temporalidad, no contempló los

protocolos hoy considerados de segunda generación, como el Protocolo de la Universidad de Barcelona (Universidad de Barcelona, 2019).

Como se señaló previamente en la cuarta tarea, Echeverría Echeverría et al. (2018a), realizaron entrevistas a autoridades universitarias y líderes sindicales, con énfasis en la identificación de los mecanismos de sanción que han impuesto al presentarse situaciones de acoso u hostigamiento en la universidad. Uno de los resultados más importantes fue identificar que cada dependencia resolvía los casos con cierta secrecía, lo cual facilitaba el ocultamiento o desconocimiento de casos previos.

De acuerdo con Batún Cutz et al., (2020) la elaboración del protocolo se destacó por parte de la comunidad universitaria como una medida necesaria para atender con calidad las manifestaciones de violencia en la institución. En julio de 2018 se entregó el documento al Directivo Universitario responsable y se sometió a un proceso de revisión por parte de la oficina del Abogado General de la universidad. Después de atender observaciones, el documento fue turnado al Consejo Universitario para su revisión y el 4 de julio de 2019 fue aprobado para su implementación en agosto del mismo año. Si bien la intención original del equipo responsable era desarrollar las cinco fases, las autoridades universitarias tomaron la decisión de conformar otro equipo para implementar y evaluar el protocolo.

## Metodología

La metodología utilizada fue la sistematización de la experiencia, la cual, de acuerdo con Jara (1998) se refiere a toda interpretación crítica de una o varias experiencias que, a partir de un proceso de reconstrucción ordenada, descubre o evidencia la lógica de lo vivido y los factores que han intervenido. Se centra en la comprensión de los procesos desarrollados en un proyecto en el que participan diversos actores y uno de sus propósitos es rescatar las lecciones aprendidas a partir de la experiencia (Tapella y Rodríguez-Bilella, 2014).

En esta experiencia de sistematización se contemplaron 5 momentos: 1) La identificación y construcción del objeto de conocimiento, es decir, determinar qué se iba a sistematizar. En este caso particular fue la experiencia del equipo responsable directo de las investigaciones y el desarrollo del protocolo, descritos previamente. 2) La identificación de los actores, que contempló la participación de los 12 integrantes del equipo responsable directo de cada proceso desarrollado. 3) La situación inicial y el contexto. Esta sistematización surge del interés del equipo por analizar críticamente la experiencia para retroalimentar lo realizado y mejorar al futuro. 4) El análisis contempló dos técnicas de recolección de información: el grupo de discusión y el análisis de relatorías de sesiones grupales e informes. 5) Construcción de lecciones aprendidas de la experiencia.

De acuerdo con el Banco Interamericano de Desarrollo (2017) las lecciones aprendidas pueden entenderse como el conocimiento

ganado, a través de un proceso sistemático de reflexión y análisis sobre una o varias experiencias o procesos. Son aprendizajes específicos resultado de una o varias experiencias, en este caso trabajando la violencia de género, que son aplicables a otras experiencias futuras.

## Resultados

Como producto de esta experiencia de sistematización, se discuten diferentes lecciones aprendidas, las cuales se consideran relevantes para tomar en cuenta en futuras experiencias que se aboquen sobre la tarea de construir algún instrumento similar.

Lección aprendida 1. Al tomar la decisión de emprender el diseño de un protocolo es indispensable reconocer las relaciones de poder presentes a todos los niveles. En las instituciones públicas no se discuten ni analizan abiertamente las relaciones de poder que se dan en su interior. Paradójicamente, es común escuchar conversaciones “de pasillo”, en las cuales se especulan las motivaciones, los mecanismos y los planes de quienes se considera “tienen el poder”; pues se acepta la idea generalizada de que hacerlo o intentarlo, traerá consigo represión, dado que las estructuras administrativas se perciben como permanentes. Se entrecomilla “tienen el poder”, pues lejos de asumir una postura que sustente que el poder lo posee alguien, se comprende que el poder en la universidad, en su operación cotidiana, cubre las relaciones políticas que existen entre el rectorado y quienes dirigen las dependencias que conforman la

organización institucional, pero también las relaciones que se llevan a cabo entre los actores, académicos, estudiantes y trabajadores administrativos, y con los cuerpos colegiados de representación (Muñoz García, 2019). Por lo anterior, es importante analizar y discutir las relaciones de poder de forma abierta, clara y completa.

En este mismo sentido, para el equipo fue importante comprender que la construcción del protocolo si bien atendía una necesidad real y clara en el contexto universitario, también atendía a intereses de índole institucional y más allá de este. Al estar insertos como parte de un programa institucional, se respondía a solicitudes expresadas no sólo de la persona a cargo de este grupo de trabajo, sino también a los puestos directivos por arriba del programa. Sin embargo, se apela a que es necesario encontrar una armonía entre estos, favoreciendo así un impacto real y no sólo la resolución de intereses personales.

Lección aprendida 2. Contar con un equipo multidisciplinario comprometido, con funciones y metas claras es sin duda alguna, clave para el éxito. Una de las mayores fortalezas que permitió al equipo la construcción del protocolo fue la calidad de este. En principio, cabe destacar la diversidad en la formación disciplinaria de cada una de las personas que integraron el equipo, a saber: profesionales de la psicología, educación, derecho, matemáticas, enfermería, ingeniería y antropología. En este sentido, fue necesario tener el suficiente conocimiento y la claridad respecto de las funciones que cada participante podía asumir, considerando su perfil, aprovechando sus fortalezas y así lograr la integración en un



proyecto interdisciplinario. Sin duda alguna, los procesos de construcción colectiva también ponen a prueba diferentes habilidades sociales como la comunicación, el liderazgo, los procesos de toma de decisiones, el manejo de conflictos, el trabajo en equipo; así como actitudes de respeto, confianza, flexibilidad, adaptabilidad y crítica, entre otras.

Una de las actitudes que, de acuerdo con el equipo, destacó a lo largo de todo el proceso fue el compromiso personal y colectivo, el cual implicó la disposición para hacer sacrificios personales y colectivos para poner al servicio de la causa, tiempo, habilidades y recursos. Para lograr esto fue necesario mantener una buena comunicación en el equipo y siempre expresar las dificultades que cada uno atravesó en lo académico, personal y/o laboral.

Asimismo, es necesario que exista un liderazgo bien definido que pueda no sólo dirigir, sino favorecer la integración, establecer las funciones y tiempos, que tenga capacidad de retroalimentar de forma clara e inmediata, que busque la formación y capacitación continua de su equipo; así como que sea capaz de realizar la puesta en común de las dificultades que se atraviesan con el fin de buscar soluciones; además de que gestione de forma directa con las autoridades los asuntos más relevantes para el logro de los objetivos. En la experiencia del equipo responsable, el liderazgo al interior del grupo favoreció que se trabajara en un ambiente colaborativo y no de competencia, superando todo posible celo profesional. Las habilidades de liderazgo en los equipos de alto nivel y/o equipos especializados resultan fundamentales, debe existir un(a) líder que pueda ser democrático(a)

en ocasiones, permisivo(a) en algunos (para fomentar la creatividad y la tolerancia), incluso, en algunos casos, autoritario(a).

Para desarrollar una propuesta innovadora y con alta pertinencia socioeducativa se requiere de entusiasmo y motivación que nos movilicen al compromiso ante un problema tan serio como lo es la violencia de género, para el cual no existían experiencias previas en la propia universidad y sí muchas resistencias. Poner énfasis en la ruptura de creencias y prácticas tradicionalmente asumidas y firmemente arraigadas como son los prejuicios de género y la normalización de la violencia, sin duda, no es una tarea sencilla y hasta puede ser tachada de irreal o utópica. En este sentido, la intencionalidad del grupo que la propone debe estar realmente comprometida con el sentido del cambio.

Lección aprendida 3. Es imprescindible mantener una actitud atenta a las expectativas de la comunidad universitaria y cuidar los aspectos laborales en todo momento. Es importante reconocer que los objetivos como el propuesto en el protocolo:

establecer los procedimientos de prevención, atención y sanción de los casos de violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexual, que se relacionan con integrantes de la comunidad universitaria, para propiciar y fortalecer las prácticas de convivencia armónica y el desarrollo de una cultura de prevención y denuncia (Universidad Autónoma de Yucatán, 2019, p. 3).

Pueden ser interpretados de diversas maneras en tanto no se precisen y operacionalicen todas las implicaciones del mismo, para evitar falsas expectativas. Promover la participación de la comunidad y compartir conocimientos acerca del proceso favorece el empoderamiento. Por el contrario, el vacío en la información limita la comprensión de las personas en cuanto a la pertinencia de la propuesta. Por lo anterior, es importante que la información que se difunda sea confiable y comprensible, acompañada de una actitud abierta a la crítica.

Lección aprendida 4. Es importante considerar los compromisos institucionales, la fuente de financiamiento, los plazos establecidos y las condiciones que facilitan y/o entorpecen la concreción de la propuesta. Cuando el logro de los objetivos de una propuesta requiere necesariamente de un financiamiento externo institucional para su consecución, es fundamental contemplar que dichas instituciones adquieren un estatus de poder, el cual les permite establecer determinadas condiciones que, muchas veces, pueden dificultar el cumplimiento del propósito y/o tener un efecto negativo sobre el mismo. En este caso, es importante precisar que el quehacer desarrollado fue resultado de la labor de la línea denominada “Mecanismos contra la violencia y la discriminación”, la cual forma parte del PROGENERO, el cual tiene por objetivo contar con una cultura de igualdad de género en la comunidad universitaria a través de la transversalización de la perspectiva de género en todo el quehacer universitario. En este sentido, el desarrollo del protocolo siempre estuvo limitado a ciertos plazos y recursos

financieros que el PROGENERO asumió al concursar y recibir apoyos económicos a través de bolsas federales como el Programa de Fortalecimiento de la Calidad en Instituciones Educativas (PROFOCIE) y en gestiones nacionales posteriormente, a través del Programa de fortalecimiento a la Excelencia Educativa (PROFEXCE) de la Dirección General de Educación Superior Universitaria (DGESU) de la SEP, para desarrollar acciones que abonen a la institucionalización de la perspectiva de género en las universidades. Por tanto, se considera necesario que las instituciones educativas o de cualquier otra índole que estén realizando un protocolo o iniciativas similares a éstas, cuenten con un financiamiento propio que permita su diseño.

Lección aprendida 5. El desarrollar investigaciones en materia de violencia de género y promover el acercamiento con la comunidad universitaria fue clave para avanzar en la comprensión de las problemáticas y las acciones emprendidas tradicionalmente. El equipo considera como acierto el haber desarrollado dos procesos de investigación previos a asumir el diseño del protocolo. Pues ambas experiencias posibilitaron el avance en la comprensión de la presencia de prácticas de violencia en el contexto universitario, desde acercamientos cuantitativos y cualitativos, con la participación de los diversos integrantes de la universidad, desde la alta directiva hasta la propia comunidad estudiantil.

El acercamiento a las experiencias y conceptualizaciones que se mantienen en la comunidad universitaria acerca de HAS, favoreció que el grupo responsable del protocolo reflexionara en aspectos

que, como docentes inmersos en la dinámica académica pasan por alto. Encontrar a estudiantes que se negaban a participar en una entrevista totalmente anónima por temor a las consecuencias, en definitiva, permitió al equipo darse cuenta de que los actos HAS eran más reales, cercanos y profundos de lo que en un inicio se contemplaban. Conocer que las autoridades mantienen una cultura de silencio y no reconocimiento de los casos de HAS en sus dependencias llevó al equipo a pensar que representaría un verdadero reto la operación del protocolo. Resultó impactante escuchar frases como “aquí no se ha presentado algún caso”, “en la administración pasada escuche que hubo una situación”, “no sabemos qué se hizo”, entre otras. Un hermetismo que, hoy en día, el protocolo exige vencer.

Lección aprendida 6. Es fundamental contar con programas de capacitación especializados en la materia para continuamente ir favoreciendo los procesos de crítica colectiva y promover la iniciativa para seguir investigando y construyendo. Poder contar con el techo financiero para recibir capacitaciones especializadas en el campo de la violencia de género y el diseño de instrumentos jurídicos es una herramienta imprescindible; lo anterior brindó la oportunidad al equipo para continuar fortaleciendo sus conocimientos en materia de violencia de género; así como incorporar conocimientos básicos en materia legal, los cuales enriquecieron las formaciones disciplinares de quienes integran el equipo.

Lección aprendida 7. Decidir diseñar un Protocolo centrado en la Discriminación y Violencia y no solo en el acoso y hostigamiento

contribuye al avance sinérgico de la lucha contra la violencia en las universidades. La toma de decisiones colectiva fue una tarea que acompañó al equipo a lo largo del proceso, los acuerdos y desacuerdos, las tensiones y risas, la crítica y la autocrítica. Una decisión que se considera de gran relevancia fue el lograr trascender la idea original de diseñar un protocolo centrado en el hostigamiento y acoso sexual. Tras el análisis teórico desarrollado en el campo de violencia de género y la capacitación jurídica especializada, el equipo se propuso diseñar dicho instrumento desde una perspectiva que no se limitara al acoso y hostigamiento como problemáticas centrales. Fue así que, en un segundo momento, el protocolo se centró en la violencia de género, la discriminación, el acoso y hostigamiento sexual. Finalmente, en un tercer momento, a sugerencia de la Oficina del Abogado General<sup>5</sup> de la universidad se incorporó al protocolo el abuso sexual. En este sentido, se considera que la decisión fue muy acertada.

Lección aprendida 8. Es indispensable comprender la complejidad de los procesos de cambio y las resistencias, con la finalidad de poder generar las estrategias pertinentes que acompañen dichos procesos. Es común la presencia de conductas de resistencia al cambio, expresadas tanto en las prácticas institucionales como en el personal docente, administrativo y en la comunidad estudiantil. Para realizar grandes cambios que impacten la cultura institucional se requiere modificar actitudes, pues de lo contrario, cuando las propuestas sólo se perciben como actos impuestos, generalmente, la

<sup>5</sup> La misión de dicha oficina es procurar la preservación de la autonomía universitaria, interpretar la legislación universitaria, proporcionar asesoría a las autoridades y dependencias universitarias, representar a la Universidad en la defensa de sus derechos e intereses y apoyar en el desarrollo, mejoramiento y consolidación de sus funciones sustantivas y adjetivas. De ahí que para la revisión, modificación y aprobación del protocolo fue fundamental su papel.

resistencia se manifiesta. De manera adicional, es importante considerar que los procesos de cambio pueden ser potenciados cuando se presentan situaciones del contexto como lo han sido movimientos mundiales como el *#MeToo*; el cual hoy se valora como un ejemplo del *poder del activismo* (Dio Bleichmar, 2018). Si bien, se pueden destacar debilidades en dicha iniciativa, como el contribuir a la reproducción de la violencia, sin duda, no se puede dejar fuera su gran influencia.

Lección aprendida 9. Desde el diseño del Protocolo se debe incluir la propuesta completa del proceso de evaluación para favorecer los procesos de toma de decisión. Diseñar una estrategia, cualquiera que está sea, requiere de acompañarse de una evaluación. Es común caer en el error de dejar para después el diseño de la estrategia y, posteriormente, ya en el desarrollo y las múltiples labores, se olvida la evaluación. En este caso particular, el equipo desarrolló un apartado general que especificaba los tiempos esperados para la evaluación y la figura que se recomendaba realice dicho proceso. Como equipo se reconoció tener limitaciones importantes para el diseño a profundidad del proceso de evaluación, puesto que fue considerado que existieron intereses institucionales más allá del propio grupo de trabajo que debilitaron la posibilidad de generar una propuesta viable. En la medida de lo posible, es importante establecer los mecanismos de evaluación para poder retroalimentar el proceso, el equipo, la toma de decisiones, el presupuesto, etc.

Lección aprendida 10. Es fundamental considerar que el grupo responsable de la formulación de protocolo no siempre es quien será responsable de la operación. Resulta necesario establecer los mecanismos que minimicen al máximo las rupturas teóricas y metodológicas entre el diseño original y su posterior desarrollo. En este sentido, vale la pena que la institución que esté contemplando la posibilidad de desarrollar un protocolo, sea preciso al establecer al grupo que diseñará y ejecutará, puesto que acarrea no solo una diferenciación en la comprensión del proceso, sino que puede interpretarse como una falta de articulación institucional.

### **Conclusiones**

A 5 años de investigación en el campo de la violencia de género y la no discriminación en el espacio universitario, a poco más de 2 años de operación del protocolo y, después de esta experiencia de sistematización, hoy se puede reflexionar que:

Las experiencias y vivencias obtenidas por el equipo durante la elaboración del protocolo fueron en suma beneficiosas no sólo para la universidad y la comunidad misma, sino también como grupo de trabajo y como personas inmersas en un contexto educativo. Como grupo investigador, el mirar la magnitud de la problemática y de lo intrincado que fue dar respuesta y solución a ella, nos sitúa en una realidad que nos permite comprender de forma más cercana la importancia de atender de forma integral la violencia de género en nuestro país y que en nuestras aulas y espacios educativos la



presencia de la discriminación, el acoso y el hostigamiento es innegable. Como docentes, esta experiencia ayuda a sensibilizarnos en cómo, desde las propias acciones, se puede contribuir a la reproducción de la violencia o a la promoción de una cultura de prevención y denuncia.

Esta experiencia del equipo responsable posibilita el mirar de cerca el temor del profesorado ante la falta de una capacitación continua en materia de género y las consecuencias de la operación del protocolo. De acuerdo con el equipo, era impactante escuchar las dudas, las preocupaciones e inquietudes que los profesores manifestaban sobre cómo tratar a sus compañeras de trabajo y las alumnas con las que están en contacto cada día, al haberse puesto en operación el protocolo. Una recomendación en este sentido es que las campañas de prevención no solo aborden las conductas que son expresiones de violencia, sino que también se compartan ejemplos de conductas que contribuyen a la sana convivencia, igualitaria, inclusiva y pacífica.

Algo que se considera pertinente analizar es la actuación ante casos en los que es el personal académico quien recibe violencia por parte de algún integrante de la comunidad estudiantil; pues a la fecha pareciera más fácil entender al estudiantado cuando es el afectado que al contrario. Hoy en día, como profesores y profesoras se viven conductas de discriminación y violencia por parte de los y las estudiantes y es mucho más complicado que la autoridad las reconozca e incluso, tome acciones para atender estos hechos. Actualmente se pueden encontrar casos y ejemplos de integrantes

de la comunidad estudiantil que toman fotos sin consentimiento alguno de los y las profesoras en clase y las suben en sus redes sociales; así como estudiantes que publican comentarios hacia profesores o profesoras que promueven un discurso de odio, dejando fuera el derecho a la libre cátedra del profesorado. Queda claro que hay muchas cosas aún que discutir, reflexionar y concientizar.

Por último, las personas que integran el equipo destacan como aprendizaje personal la importancia de tomar responsabilidad en cada una de sus acciones, resultando una tarea ineludible reconocer esos comportamientos que atentan contra la dignidad humana, tanto dentro como fuera de su entorno laboral. Ser un agente activo ante la presencia de esas conductas será lo que verdaderamente colabore en disminuir estas problemáticas.

### **Bibliografía**

- ÁNDREU ABELA, J. (2018). *Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada*. <http://mastor.cl/blog/wp-content/uploads/2018/02/Andreu.-analisis-de-contenido.-34-pags-pdf.pdf>
- ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. (10 de diciembre de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. [https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo\\_social/docs/marco/Declaracion\\_UDH.pdf](https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Declaracion_UDH.pdf)
- ASAMBLEA GENERAL DE LAS NACIONES UNIDAS. (1979). *Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer*

- (CEDAW). [https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw\\_SP.pdf](https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf)
- ASOCIACIÓN DE PERSONAL ACADÉMICO DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN, APAUADY. (2018). *Contrato colectivo de trabajo UADY-APAUADY 2018-2019*. <https://www.abogadogeneral.uady.mx/documentos/APAUADY.2018.2019.pdf>
- ASOCIACIÓN ÚNICA DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS Y MANUALES DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN, AUTAMUADY. (2018). *Contrato colectivo de trabajo UADY-AUTAMUADY 2018-2019*. [http://autamuady.org/wp-content/uploads/2018/02/CCT\\_2018-2019\\_UADY-AUTAMUADY.pdf](http://autamuady.org/wp-content/uploads/2018/02/CCT_2018-2019_UADY-AUTAMUADY.pdf)
- BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO. (2017). *¿Cómo identificar y documentar lecciones aprendidas?* <https://www.repositoriopncvfs.pe/wp-content/uploads/2017/03/Como-identificar-Lecciones-Aprendidas.pdf>
- BATÚN CUTZ, J. L., CARRILLO TRUJILLO, C. D., ECHEVERRÍA ECHEVERRÍA, R., ESCOBAR DÍAZ, A. B., ESPAÑA PAREDES, P., ... ZAPATA DENIS, M. M. (2020). *Informe de Evaluación Línea Mecanismos de prevención contra hostigamiento y discriminación*. Progénero, UADY.
- BUQUET CORLETO, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior, problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, XXXIII(número especial), 211-225. <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v33nspe/v33nspea18.pdf>
- BUQUET, A., COOPER, J., MINGO, A. Y MORENO, H. (2013). Intrusas en la universidad. *Perfiles Educativos*, XXXV(141), 196-199. <https://www.redalyc.org/pdf/132/13228259013.pdf>

- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (14 de junio de 2018a). *Ley general para la igualdad entre mujeres y hombres*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGIMH.pdf>
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (21 de junio de 2018b). *Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación*. <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LFPED.pdf>
- CÁMARA DE DIPUTADOS DEL H. CONGRESO DE LA UNIÓN. (11 de enero de 2021). *Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia*. [https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_010621.pdf](https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_010621.pdf)
- CHÁVEZ ACHONG, J. (2013) Universidad Nacional Agraria La Molina – Perú: inclusión social y discriminación social, *Revista Lusófona de Educação*, (24), 135-150. <https://www.redalyc.org/pdf/349/34929705009.pdf>
- CONGRESO DEL ESTADO DE YUCATÁN. (20 de enero de 2014). *Ley de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia del estado de Yucatán*. <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Documentos/Estatal/Yucatan/wo98376.pdf>
- CONGRESO DEL ESTADO DE YUCATÁN. (6 de julio de 2010). *Ley para prevenir y eliminar la discriminación en el estado de Yucatán*. [https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/5\\_LegislacionNacionalInternacional/Legislacion/Estatal/Yucatán/E/Ley%20para%20prevenir%20y%20eliminar%20la%20discriminación.pdf](https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/programas/mujer/5_LegislacionNacionalInternacional/Legislacion/Estatal/Yucatán/E/Ley%20para%20prevenir%20y%20eliminar%20la%20discriminación.pdf)
- DEPARTAMENTO DE DERECHO INTERNACIONAL, DEA. (9 de julio de 1994). *Convención Interamericana para prevenir, Sancionar y Erradicar la*

- Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará)*. [https://www.conapred.org.mx/leyes/convencion\\_belem\\_do\\_para.pdf](https://www.conapred.org.mx/leyes/convencion_belem_do_para.pdf)
- DIO BLEICHMAR, E. (2018). Cuando las gotas forman un torrente. El movimiento #MeToo, *Aperturas Psicoanalíticas*, (57). <http://www.aperturas.org/articulos.php?id=0001012&a=Cuando-las-gotas-forman-un-torrente—El-movimiento-MeToo>
- ECHVERRÍA ECHEVERRÍA, R., EVIA ALAMILLA, N. M., CARRILLO TRUJILLO, C. D., ZAPATA, M., BASORA, R., ... PAREDES GUERRERO, L. (17 de abril de 2018a). *Hacia la construcción de un protocolo para prevención, atención y sanción de la violencia de género y la discriminación en la UADY* [Ponencia]. XXVIII Reunión de la Red de Estudios de Género de la Región Sur-sureste de la ANUIES, Campeche.
- ECHVERRÍA ECHEVERRÍA, R., PAREDES GUERRERO, L., EVIA ALAMILLA, N. M., CARRILLO TRUJILLO, C. D., KANTÚN CHIM, M. D., BATÚN CUTZ, J. L. Y QUINTAL LÓPEZ, R. (2018b). Caracterización del hostigamiento y acoso sexual, denuncia y atención recibida por estudiantes universitarios mexicanos. *Revista de Psicología*, 27(2), 1-12. <https://doi.org/10.5354/0719-0581.2018.52307>
- ECHVERRÍA ECHEVERRÍA, R., PAREDES GUERRERO, L., KANTÚN CHIM, M. D., BATÚN CUTZ, J. L. Y CARRILLO TRUJILLO, C. D. (2017). Acoso y hostigamiento sexual en estudiantes universitarios: un acercamiento cuantitativo. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 22(1), 15-26. <https://www.redalyc.org/pdf/292/29251161002.pdf>
- ECHVERRÍA ECHEVERRÍA, R., EVIA ALAMILLA, N. M. Y CARRILLO TRUJILLO, C. D. (2019). Acoso y hostigamiento sexual: Percepciones del

- cuerpo directivo de la UADY, *Tequio*, 5(2), 24-35. <https://doi.org/10.53331/teq.v2i5.5031>
- HERNÁNDEZ C., JIMÉNEZ, M. Y GUADARRAMA, E. (2015). La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. *Revista de la Educación Superior*, 4(176), 63-82. <https://www.redalyc.org/pdf/604/60443089004.pdf>
- JARA, O. (1998). *Para sistematizar experiencias*. ALFORJA.
- MUÑOZ GARCÍA, H. (2019). Universidad pública: poder, relaciones y prácticas políticas, *Perfiles educativos*, (41) 165, 165-184. <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2019.165.59065>
- ONU MUJERES. (2021). *Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>
- RAMÍREZ, G. (2012). Investigación sobre violencia de género en la educación superior [Ponencia]. *Resultados del diagnóstico sobre violencia de género realizado en cinco universidades del país*. Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.
- ROBLES MENDOZA, A. L. Y ARENAS MONTAÑO, G. (2013). Estudio exploratorio sobre mitos de la violencia de género en estudiantes de la FES Iztacala. *Revista Alternativas en Psicología*, XVII(29), 8-16. <https://alternativas.me/attachments/article/41/1.%20Estudios%20exploratorio%20sobre%20mitos%20de%20la%20violencia%20de%20género%20en%20estudiantes~.pdf>
- SALINAS RODRÍGUEZ, J.L. Y ESPINOSA SIERRA, V. (2013). Prevalencia y percepción del acoso sexual de profesores hacia estudiantes de la licenciatura de psicología en la Facultad de estudios Superiores Iztacala:

- Un estudio exploratorio, *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 16(1), 125-147. <https://www.iztacala.unam.mx/carreras/psicologia/psiclin/vol16num1/Vol16No1Art8.pdf>
- TAPPELLA, E. Y RODRÍGUEZ-BILELLA, P. (2014). Sistematización de experiencias: una metodología para evaluar intervenciones de desarrollo. *Revista de Evaluación de Programas y Políticas Públicas*, (3), 80-116. <https://doi.org/10.5944/reppp.3.2014.13361>
- TRONCO ROSAS, M. (2012). *Género y amor: Principales aliados en la violencia en las relaciones de pareja que establecen estudiantes del IPN*. Instituto Politécnico Nacional-Programa Institucional de Gestión con perspectiva de Género.
- TRONCO ROSAS, M., OCAÑA LÓPEZ, S. Y PERALTA QUEVEDO, G. (2011). Acoso y hostigamiento en el ámbito laboral y escolar [Ponencia]. XI Congreso Nacional de Investigación Educativa, Universidad Nacional Autónoma de México.
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN. (1984a). *Estatuto General de la Universidad Autónoma de Yucatán*, Oficina del Abogado General. [https://www.unidadacademica.uady.mx/imagenes/EST\\_GEN.pdf](https://www.unidadacademica.uady.mx/imagenes/EST_GEN.pdf)
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN. (1984b). *Ley Orgánica de la UADY*, Oficina del Abogado General. <http://www.abogadogeneral.uady.mx/documentos/LEY%20ORGANICA.pdf>
- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN. (1993). *Reglamento de personal académico de la UADY*, Oficina del Abogado General. <http://www.abogadogeneral.uady.mx/documentos/RPA%2017.02.17%20FINALpublicado.pdf>

- UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN. (2019). *Protocolo para la prevención, atención y sanción de la violencia de género, discriminación, hostigamiento, acoso y abuso sexual*. <https://www.uady.mx/protocolo-violencia-de-genero>
- UNIVERSIDAD DE BARCELONA. (2019). *Protocolo de la Universidad de Barcelona para la prevención, la detección y la actuación contra las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo, identidad de género y orientación sexual, y otras conductas machistas*. [https://www.ub.edu/web/ub/galeries/documents/sites/transparencia/normativa/org\\_govern/protocol-assetjament-20190515-es.pdf](https://www.ub.edu/web/ub/galeries/documents/sites/transparencia/normativa/org_govern/protocol-assetjament-20190515-es.pdf)
- UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID. (2016). *Protocolo de la Universidad Complutense de Madrid*. [https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-1465/Protocolo\\_acoso\\_UCM.pdf](https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-1465/Protocolo_acoso_UCM.pdf)
- UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA. (2016). *Protocolo de actuación para la prevención y atención de discriminación y violencia de género en la Universidad Iberoamericana*. <https://ibero.mx/sites/all/themes/ibero/descargables/corpus/co510.pdf>
- UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO. (2016). *Protocolo para la Atención de casos de violencia de género en la UNAM*. [https://www.cepe.unam.mx/publish/pdf/protocolo\\_en\\_casos\\_de\\_violencia\\_de\\_genero.pdf](https://www.cepe.unam.mx/publish/pdf/protocolo_en_casos_de_violencia_de_genero.pdf)
- VALLS, R., OLIVER, E., SÁNCHEZ AROCA, M., RUIZ EUGENIO, L. Y MELGAR, P. (2007). *¿Violencia de género también en las universidades? Investigaciones al respecto*. *Revista de Investigación Educativa*, 25(1), 219-231. <https://www.redalyc.org/pdf/2833/283321895013.pdf>



- VALADEZ RAMÍREZ, A. Y RÍOS RIVERA, L.A. (2014). Percepciones de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres: un estudio exploratorio. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 17(2), 624-645.
- VARELA GUINOT, H. (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El caso de la Universidad Autónoma de Guanajuato. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 6(1), 1-38. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.556>
- VÁZQUEZ GARCÍA, V. Y CASTRO, R. (2008). ¿Mi novio será capaz de matarme? Violencia en el noviazgo entre adolescentes de la Universidad. *Revista Latinoamericana en Ciencias Sociales Niñez y Juventud*, 6(2), 709-738. <https://www.redalyc.org/pdf/773/77360208.pdf>
- VÁZQUEZ RAMOS, A., LÓPEZ GONZÁLEZ, G. Y TORRES SANDOVAL, I. (2021). La violencia 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>
- ZAMUDIO, F., ANDRADE, M., ARANA, R. Y ALVARADO, A. (2017). Violencia de género sobre estudiantes universitarios(as). *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 24(75), 133-157. <http://www.scielo.org.mx/pdf/conver/v24n75/1405-1435-conver-24-75-00133.pdf>