Primer informe sobre violencia por razones de género y discriminación en la UAM

DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

Rector General
José Antonio de los Reyes Heredia

Secretaria General
Norma Rondero López

Coordinadora General de Difusión
Yissel Arce Padrón

Director de Publicaciones y Promoción Editorial
Bernardo Javier Ruiz López

Subdirectora de Publicaciones y Promoción Editorial
Margarita Citlalli Ledezma Campillo

UNIDAD IZTAPALAPA

Rector
Rodrigo Díaz Cruz

Secretario
Andrés Francisco Estrada Alexanders

DEFENSORÍA DE LOS DERECHOS UNIVERSITARIOS

Titular
María Guadalupe Huacuz Elías

Autoras
Alicia Saldívar Garduño
Elizabeth García Cervantes
María Guadalupe Huacuz Elías

Revisión
Rodrigo Díaz Cruz
Luciana Ramos Lira

Ilustraciones
Auritzel Celeste Barragán Jiménez
Brandon Yohualli Guadarrama Morales
Catherine Bucio Huacuz
Daniel Mendoza Zamora
Eduardo Ramírez García
Nadia Melisa Nava Cruz
Sofía Guadarrama Vicentín
Sofía Monrroy

Coordinadores del grupo de ilustración
José Miguel Rivera Rojas
Suny Ramírez Figueroa

Formación y diseño
Sección de Producción Editorial UAM-I

Primer informe sobre violencia por razones de género y discriminación en la UAM

Primer informe sobre violencia por razones de género y discriminación en la UAM

Primera edición: febrero 2022
ISBN: 978-607-28-2458-4

Ilustración de portada: Daniel Mendoza Zamora
Textura por: Sofía Monrroy

D. R. © 2022, Defensoría de los Derechos Universitarios
Universidad Autónoma Metropolitana

Prolongación Canal de Miramontes No. 3855
Col. Ex Hacienda San Juan de Dios, 14387, Tlalpan,
Ciudad de México

D. R. © 2022, Universidad Autónoma Metropolitana Iztapalapa

San Rafael Atlixco No. 186, Col. Vicentina, 09340, Iztapalapa,
Ciudad de México

Índice

1. Presentación 5

2. Introducción 15

3. Contexto 21

3.1 Situación nacional 21

3.2 Antecedentes de estudios y diagnósticos en la UAM 23

4. Recolección de la información 27

5. Descripción de las personas participantes 29

6. Comunidad universitaria 33

6.1 Estereotipos de género en la UAM 33

6.2 Violencia por razones de género en la UAM 39

6.2.1 Violencia psicológica 42

6.2.1.1 Violencia psicológica y las TIC 43

6.2.2 Violencia física 44

6.2.3 Violencia sexual 45

6.2.3.1 Violencia sexual y las TIC 47

6.3 Discriminación 49

7. Comunidad de la diversidad sexual 55

8. Personas pertenecientes a un pueblo indígena (Ya jä'i ya mengu 'nar hnini ya jä'itho) 59

9. Personas con alguna condición de discapacidad (¨ ⁚ ⁚ ¨ ⁚ ¨ ⁚ ⁚ ⁚ ¨ ¨ ⁚ ⁚ ¨ ⁚ ¨ ⁚ ⁚ ¨ ⁚ ⁚ ¨ ⁚ ¨ ⁚ ¨) 63

10. Apoyos institucionales 67

11. Sugerencias y recomendaciones 73

12. Conclusiones 75

Referencias bibliográficas 79

1. Presentación

Rodrígo Díaz Cruz[1]

Nuestros conocimientos y experiencias del mundo están necesariamente mediados por órdenes clasificatorios. Nos anima una vorágine taxonómica que, después de nombrar, ordena, cataloga, distribuye, divide, enumera, etiqueta, jerarquiza, reparte, reagrupa, unifica, limita, incluye, excluye, diferencia, relaciona —sobre todo relaciona—, ya que toda clasificación nos remite a un *sistema de relaciones*, pero también y no menos relevante indica y constituye mediante su ejercicio las entidades que pueblan al mundo. ¿Se podía preguntar hace 80, 50, 30 o 10 años, en un formulario burocrático o en una encuesta, otra cosa que no fuera la opción binaria mujer/hombre?

Existen clasificaciones que en cada cultura y época han sido duraderas y están tan cristalizadas, tan enraizadas, que las concebimos como si ese fuera el

1 Rector de la UAM-Iztapalapa (2018-2022). Profesor del Departamento de Antropología.

«orden natural de las cosas». Recordemos los sistemas de parentesco, la distinción binaria de género o las estaciones del año. Otras clasificaciones caducan muy pronto, ejemplifiquemos con aquellos casos donde la abundancia de objetos permite apenas un agrupamiento precario y provisional. En todo caso, y subrayo esta idea, siempre habrá elementos para ***cualquier*** orden clasificatorio que cuestionen su presumible estabilidad. Ya abundaré sobre ello.

Es propio de la naturaleza del pensamiento humano —y en consecuencia de los sistemas clasificatorios— el actuar estableciendo diferencias, distinciones, oposiciones, discontinuidades, exclusiones. Si bien las clasificaciones agrupan, lo hacen porque oponen, porque establecen diferencias, de aquí que las *identidades sean productos de la configuración de la diferencia*, es decir, del establecimiento de los *límites* y *fronteras* que implican. Ahora bien, los órdenes clasificatorios no sólo tienen valor cognitivo, suponen dispositivos y mallas de saber-poder y por tanto de procesos de subjetivación. En algún sentido la historia del saber-poder puede ser pensada como la historia de las transformaciones y puestas en operación de los órdenes de las cosas. Si los sistemas clasificatorios implican las formas en que se ejerce el poder y el control, no menos la posibilidad del disenso, del contrapoder y la resistencia: producen realidades o bien buscan producir otras realidades. Más aun, los órdenes clasificatorios se proponen fijar la realidad, representarla

como si ella fuera estable, inmutable, resistente al tiempo, o al menos controlable por un periodo largo de tiempo. Una realidad que debe fijarse y replicarse una y otra vez, en consecuencia, tiene *fuerza performativa*, un *poder normalizador* que se constituye y legitima por exclusión: al producir lo normal gesta también lo anormal, lo desviado, lo abominable, lo abyecto, es decir, aquello que cae fuera del reino del orden establecido dominante, de las identidades «adecuadas». En el modelo hegemónico heteronormativo, digamos, se obliga al cuerpo a conformarse a una idea histórica de lo que es ser auténticamente «mujer» u «hombre», se le induce a hacerse un signo cultural específico, a materializarlo en obediencia a una posibilidad históricamente delimitada; y hacerlo supone sostenerlo y repetirlo a través de estrategias corporales. Ser «hombre» o ser «mujer» implica por tanto la reiteración de una norma, una cuya complejidad histórica es indisociable de las relaciones de disciplina, regulación y castigo[2], de otro modo habrá consecuencias punitivas.

Los órdenes clasificatorios son sistemas de relaciones, estructuras de ideas, órdenes de las cosas, ejercicio de poder y control, y la posibilidad de disenso y resistencia, todos los cuales implican además un orden moral que inevitablemente jerar-

2 En Judith Butler, "Performative acts and gender constitution: an essay in phenomonology and feminist theory", Henry Bial (ed.), *The Performance Studies Reader*, Routledge, London & New York, 2007, pp. 190-1.

quiza. *Esos órdenes, esas fronteras siempre en disputa, implican un orden moral que es coextensivo a la realidad social, esto es, los objetos, los eventos, los actores, los hechos tienen una existencia fáctica tanto como moral.* "La [idea de] pureza tiene tendencia a representar la norma, el ideal esperado, supuestamente logrado hasta que se lo traiciona. La impureza es una intrusión social, una brecha en una frontera..." (Douglas, 1999: 45). ¿Cómo se combate lo impuro? En muchas ocasiones con violencia: purgas, juicios políticos, persecuciones masivas, represión homofóbica. Un rasgo fundamental de toda clasificación es que nunca es clara y distinta, produce inevitablemente intersticios, zonas de ambigüedad e indefinición, ya que la imposición de cualquier orden o poder normalizador no puede ser plena, absoluta ni permanente. Con otras palabras, toda clasificación genera sus propios enigmas, misterios, interrogantes, posibilidades de desorden e incertidumbre. Mary Douglas ha propuesto diversos términos para referirse a estos enigmas o anomalías: lo sucio, lo contaminante, lo impuro, lo peligroso, lo abominable, que nos remiten a "los hechos o acontecimientos que empañan, manchan, contradicen o alteran *las clasificaciones admitidas*" (1974: 128). Las palabras «clasificaciones admitidas» nos remiten una vez más a los vínculos entre saber, poder, prácticas simbólicas, procesos de subjetivación. La suciedad, las anomalías, tienen un poder contaminante, peligroso, para —reitero—

las clasificaciones admitidas. No es casual que las revoluciones en el pensamiento, las vanguardias artísticas, los movimientos sociales, ciertas obras de arte, como la historia nos ilustra, pueden ser impuras y peligrosas, ya sea porque atentan contra algún nacionalismo, contra las buenas costumbres, la moral o los dictados del poderoso. Ahí donde la intolerancia abunda, se hace evidente la presencia de clasificaciones altamente rígidas y sistematizadas; y para los intolerantes, sean personas o grupos, es inevitable que la impureza aparezca como fantasma y amenaza por doquier, las anomalías obsesivamente les abruman. De aquí que se les evite, discrimine, margine, se les reubique o silencie.

Sin duda el cuerpo es uno de los campos de batalla más recalcitrantes donde operan los órdenes clasificatorios, pero al mismo tiempo es el cuerpo un elemento constitutivo de tales órdenes. Es decir, el cuerpo constituye una fuente privilegiada de órdenes clasificatorios y simultáneamente una fuente continua de impurezas. Un cuerpo que –ha de entenderse– no está en relación de oposición con la mente como lo ha querido el dualismo cartesiano, tan influyente todavía en nuestro siglo XXI. No existe una conducta «natural» del cuerpo físico, a éste lo percibimos a través de categorías sociales y culturales. En un trabajo clásico, "Técnicas y movimientos corporales", publicado en 1936, Marcel Mauss muestra que no existe cuerpo que no esté sometido a unas técnicas y disciplinas, a formas sociales de

modelación, ya que –escribía– "el cuerpo es el primer instrumento del hombre y el más natural; el objeto y medio técnico más normal del hombre es su cuerpo"[3]. No hay un cuerpo que sea pura materialidad, materia cruda, sobre el que la cultura elabora productos finales, imprime sus huellas, forja sus disposiciones; no hay algo así como un cuerpo que sea sólo forma, mera naturaleza, recipiente al que se le satura de historia o cultura. De hecho, no hay algo como el «cuerpo», el «cuerpo» es una abstracción: existen cuerpos de ancianos, de mujeres y niños, de curanderos y enfermos, cuerpos deseantes, cuerpos que en una danza se hacen ovillo para luego estallar y hacerse salto.

Una estrategia usual de discriminación a la que se ve sometido el cuerpo es la de *hipercorporalización*: una en que se vincula al cuerpo con identidades colectivas sojuzgadas, sean indios, negros, mujeres, trans, gays[4]. En esta estrategia las personas son ante todo cuerpo: no son, por ejemplo, ciudadanos con derecho a voz y voto, tampoco pueden ser hijos de Dios, y a veces incluso ni se les considera humanos. Los negros, los esclavos (que son pura fuerza física, mercancía orgánica), las mujeres (a través de la maternidad, del matrimonio, la prostitución, pornografía, publicidad), los locos,

3 En "Técnicas y movimientos corporales", *Sociología y antropología*, Tecnos, Madrid, 1971, p. 342.

4 Véase Ricardo Llamas, "La reconstrucción del cuerpo homosexual en tiempos de SIDA", *REIS*, 1994.

los delincuentes, los homosexuales (a quienes se les asigna placer inmoderado, promiscuidad, instintos) aluden a categorías hipercorporalizadas, y al ser «demasiado cuerpo» padecen por lo tanto de déficit de humanidad. La hipercorporalización en suma responde a diversos principios de sujeción: las personas muy encarnadas están sujetas a mecanismos de discriminación, de explotación u opresión.

Es en este punto donde me interesa destacar la extendida metáfora del *cuerpo político*: quienes la defienden hacen la guerra, propician la violencia y venganza, las persecuciones, el miedo en contra de quienes pongan en peligro su presunta integridad. En los estados totalitarios, autoritarios, coloniales, imperiales, la metáfora del cuerpo político está sólidamente arraigada, aunque lamentablemente no sólo en ellos. En las últimas décadas hemos atestiguado cómo los fervorosos nacionalismos y algunos de los crecientes movimientos conservadores, religiosos, étnicos, han incitado a la violencia y al genocidio para purificar y proteger al cuerpo político de los infieles, de los enemigos y traidores a la nación, de las y los disidentes, opositores y rebeldes, de la alteridad racial y sexual, de los y las insumisas, que constituyen para aquéllos un cáncer social. Y como lo ha indicado la escritora norteamericana Susan Sontag: "[en el lenguaje político] decir de un fenómeno que es un cáncer es incitar a la violencia"[5].

5 En Susan Sontag, *La enfermedad y sus metáforas y El sida y sus metáforas* , Taurus, Madrid, 1996, p. 92.

Las violencias por razones de género —sobre todo las de tipo sexual— y la discriminación de cualquier signo han de insertarse, para comprenderlas, prevenirlas, atenderlas, sancionarlas y erradicarlas en los órdenes clasificatorios que las producen, pero no sólo eso, que las normalizan en la vida cotidiana y en la institucional; por añadidura, en las representaciones y prácticas del cuerpo que las ponen en juego y justifican. Debemos prevenirnos: ¿qué cuerpo político, qué sistema(s) clasificatorio(s), defendemos cuando nos resistimos a la igualdad de género, a la supresión del racismo y clasismo, a la matriz heterosexual dominante, a las colectivas feministas? ¿Cómo enfrentar, para promover una cultura de paz, a esa terrible máquina política, social, cultural que ha generado violencias? ¿Cómo transformar esos paisajes culturales, sedimentados, que operan las normas de género, de clase, de la concepción del cuerpo, que permiten modalidades diversas de violencia y discriminación?

La Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) de la Universidad Autónoma Metropolitana realizó por primera vez en 2021, una encuesta a todos los sectores de la institución para conocer "la percepción que tiene la comunidad (...) acerca de la violencia por razones de género y las situaciones de discriminación que ocurren en sus entornos". En una primera ojeada a los datos recabados, se puede observar que en la UAM "la violencia por razones de género es un problema que afecta especialmente

al estudiantado y de manera particular a las mujeres, causando malestar durante su estancia en las instalaciones universitarias, complicaciones en el aprendizaje y la salud integral de la población que la experimenta". En este trabajo el y la lectora encontrarán un *Primer informe sobre violencia por razones de género y discriminación en la UAM*. La encuesta mencionda fue atendida por 2,041 personas, de las cuales el 73% corresponde al alumnado. No es menor la riqueza de este *Primer informe*. Entre otras cosas, revela los estereotipos de género en la comunidad, que precisamente aluden a esos órdenes clasificatorios cristalizados y arraigados. Nos informa que "el 75.4% vivió violencia por razones de género al menos una vez en el ámbito universitario". También que "el 46.4% reconoció haber sido objeto de insultos, devaluación, burlas, apodos, ofensas y descalificación, y el 34.2% recibió comentarios desagradables sobre su cuerpo": el cuerpo, ese campo de batalla. No deja tampoco de dar información sobre la violencia digital (amenazas y acoso a través de las pantallas), física (golpear, pellizcar, arañar, empujar, jalonear), sexual (chistes de contenido sexual sobre las mujeres o las personas de la diversidad sexual). El y la lectora encontrarán también datos sobre las formas de discriminación por discapacidad y por ser integrante de alguna población indígena o afromexicana.

El conocimiento que la comunidad tiene hoy de las Unidades de Género, así como de las funciones

de la propia Defensoría de los Derechos Universitarios lamentablemente es menor a lo deseado: 34% de aquéllas y un 27% de esta última. Esto nos obliga a redoblar esfuerzos para difundir el relevante papel que desempeñan para la vida universitaria las Unidades de Género —competencias y resultados—, y de la DDU. Ahora bien, también es cierto que el nacimiento de las Unidades de Género y el *renacimiento* de la DDU (con la Dra. Guadalupe Huacuz al frente de ella) es reciente en la UAM.

Los datos obtenidos —en este *Informe* se exponen apenas los más generales— permitirán hacer análisis e interpretaciones más finos y hondos. Mientras tanto, en reciprocidad por el apoyo recibido de la comunidad al participar en la encuesta, hacemos pública una primera entrega de la misma, que ha de obligarnos a actuar con más vigor para impulsar una cultura de paz y cero tolerancia a la violencia y discriminación en la vida universitaria y más allá de sus fronteras. Si bien avanzamos en la dirección correcta, desgraciadamente aún hay resistencias, todavía falta mucho por hacer para erradicar la violencia por razones de género y la discriminación en los espacios universitarios. Contra estas prácticas está comprometida la DDU, las Unidades de Género y la Universidad en su conjunto. Este ineludible deber social ha de ser irradiado al conjunto de nuestra comunidad y no menos a la sociedad como emblema de nuestra vocación universitaria.

2. Introducción

La Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) reconoce la importancia de prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia por razones de género y la discriminación, por resultar temas prioritarios para su comunidad y para sus autoridades, pero sobre todo porque su carácter democrático le obliga a visibilizar las situaciones que vulneran a quienes forman parte de ésta, y a tomar acciones a ese respecto.

Esta iniciativa responde a las obligaciones que tienen las Instituciones de Educación Superior basadas en la Legislación Nacional y en los Tratados Internacionales, que sancionan las condiciones que producen y reproducen la violencia por razones de género y las violaciones a los Derechos Humanos, con la finalidad de conocer, visibilizar e intervenir ante este problema que fractura a la sociedad y al ámbito universitario.

Desde diciembre de 2020, el Colegio Académico de la UAM, máximo órgano de toma de decisiones en la institución, aprobó las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género.

En estas se expresa de manera abierta la necesidad de incorporar en forma transversal la perspectiva de género: "en la Legislación Universitaria, en las políticas, lineamientos, instructivos, acuerdos, protocolos, códigos de ética, planes y programas de estudio, programas y proyectos de investigación y, en general, en todos los ámbitos y competencias de los órganos e instancias de apoyo; así como en las prácticas socioculturales de la comunidad universitaria" (UAM, 2020a: 259). El documento mencionado constituye una guía para elaborar, diseñar e implementar acciones orientadas a eliminar las desigualdades y enfrentar la violencia por razones de género y la discriminación: tiene como principio rector la igualdad sustantiva entre todas las personas que forman parte de nuestra comunidad universitaria.

En armonía con las Políticas Transversales, el ahora Reglamento del Alumnado tuvo algunas modificaciones, las cuales fueron aprobadas por el Colegio Académico a finales del 2020. Como parte del proceso de su reforma, se realizó durante el mes de septiembre una consulta, a través de una encuesta y entrevistas con integrantes de la comunidad universitaria para conocer las prácticas que se observan en la vida institucional en relación con la situación del alumnado en los ámbitos de sus actividades sustantivas: la docencia, la investigación, la preservación y la difusión de la cultura. En este Reglamento se precisan los elementos considerados en la valoración de las faltas cometidas por el alumnado, se identi-

fica a las instancias y órganos a los que las personas agraviadas pueden acudir para presentar una queja, se enuncian las sanciones administrativas que deben aplicarse en cada caso concreto, y las instancias encargadas de suministrar dichas sanciones.

En el documento mencionado, se consideran faltas graves: "amenazar, incitar o ejercer, por cualquier medio, violencia física, sexual o psicológica, así como promover discursos de odio o actos de discriminación que atenten contra la dignidad humana" (UAM, 2020b: 220). Se enfatiza que en los procedimientos asociados con este tipo de violencia se deben garantizar la confidencialidad, la no-revictimización, un enfoque diferencial y especializado, sin perder de vista la vulnerabilidad de las personas afectadas. En estos casos, las sanciones para quien comete alguna violencia por razones de género pueden ir desde dos trimestres de suspensión hasta la expulsión de la Universidad[6].

Por lo anterior, la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) consideró necesario realizar un diagnóstico integral que ofrezca información sobre los eventos que se presentan entre la comunidad universitaria, como parte del "Plan de Intervención integral para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia por razones de género"[7] implemen-

6 Ver artículos 8, 10 y 14 del citado Reglamento.

7 El plan integral se puede consultar en el sitio web de la Defensoría de los Derechos Universitarios.

tado desde la oficina de la DDU y en cumplimiento de las atribuciones establecidas en su Reglamento.

Así, en respuesta a las políticas 1, 20 y 31 del documento de *Políticas Transversales*, durante el mes de marzo de 2021 se aplicó una encuesta dirigida a todas las personas que forman parte de la comunidad de la Universidad Autónoma Metropolitana, en la que accedieron a participar de manera voluntaria 2,041 personas. Este ejercicio tuvo como propósito conocer la percepción de la comunidad acerca de la violencia por razones de género y respecto de las situaciones de discriminación que ocurren en sus entornos.

La administración del instrumento se llevó a cabo en línea, a través de la plataforma *Google Forms*, durante un periodo que abarcó del 8 de marzo al 18 de abril del año 2021, y su difusión fue realizada a través de diversos medios: correo electrónico, redes sociales digitales y *banners* en las páginas principales de la Rectoría General, de las Unidades Académicas y de la Defensoría de los Derechos Universitarios.

Los resultados de la encuesta permiten contar con un análisis amplio acerca de los estereotipos de género imperantes en la comunidad universitaria, la incidencia de la violencia por razones de género, los episodios de discriminación que ocurren en los entornos universitarios, el conocimiento de los recursos sociales e institucionales para enfrentar estos eventos y algunas recomendaciones para dis-

minuir la violencia por razones de género y la discriminación en la UAM.

Los datos recabados, además, permiten mostrar cómo en la UAM la violencia por razones de género es un problema que afecta especialmente al estudiantado y de manera particular a las mujeres, causando malestar durante su estancia en las instalaciones universitarias, complicaciones en el aprendizaje y afectaciones a la salud integral de la población que la experimenta.

Se busca que la información recabada por la DDU aporte elementos para el diseño, elaboración e instrumentación de programas preventivos y de atención a las violaciones de derechos universitarios, para proveer insumos que contribuyan al desarrollo de políticas institucionales en cada una de las Unidades Académicas y favorezcan la generación de mecanismos de prevención y atención a esta problemática desde las Oficinas de Atención a la violencia por razones de género.

Es importante mencionar que, gracias a los movimientos de mujeres jóvenes y colectivas feministas se ha logrado visibilizar y posicionar a la violencia por razones de género en el ámbito universitario, principalmente la violencia de tipo sexual. Dichos movimientos han exigido a las universidades, en particular a la UAM, reconocer esta violencia y generar políticas y lineamientos para su prevención, atención, sanción y erradicación.

3. Contexto

3.1 Situación nacional

En noviembre de 2020, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) publicó un comunicado de prensa en el que da cuenta de la situación de la violencia contra las mujeres en México por razones de género, donde se destaca que son las mujeres de zonas urbanas quienes viven violencia con mayor frecuencia (69.3%), con edades entre 25 y 34 años (70.1%), con nivel escolar superior (72.6%) y que no pertenecían a un grupo indígena (66.8%). Asimismo, se expone que entre los delitos cometidos con mayor frecuencia se encuentran el abuso sexual (42.6%) y la violación (37.8%). En el mismo reporte, se enfatiza que, en 2016, 66 de cada 100 mujeres de 15 años o más habían experimentado al menos un episodio de violencia de cualquier tipo a lo largo de su vida; 43.9% habían sido violentadas por su pareja, y 53.1% habían tenido al menos un incidente de violencia por parte de otros agresores distintos a su pareja.

Algunos estudios muestran que el interés por la investigación acerca de la violencia por razones de género en las universidades se ha incrementado en forma considerable durante los últimos años (25% entre 2006 y 2017), debido entre otras cosas a las denuncias por acoso sexual realizadas en varias de las Instituciones de Educación Superior del país, las cuales revelan el entramado de relaciones de poder que ocurren en los espacios universitarios pues hasta cierto punto las diversas expresiones de la violencia han sido normalizadas en las prácticas cotidianas en los espacios universitarios, en los mecanismos institucionales o como parte de la cultura institucional (Vázquez Ramos, López González y Torres Sandoval, 2021).

Un informe publicado en 2020 por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPREDCDMX) e Intersecta, A. C., presentó un análisis de la experiencia de acoso sexual y violencia por razones de género en las universidades de la Ciudad de México. El documento destaca que, de acuerdo con los datos de la *Encuesta Nacional de la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)* del año 2016, aproximadamente 33.5% de las mujeres que asistían a la Universidad habían sufrido algún tipo de agresión en el ámbito escolar (acecho, discriminación, violencia física y violencia sexual). Las agresiones provinieron principalmente de los compañeros, los maestros y los trabajadores, mientras que las mujeres fueron

identificadas en una proporción significativamente menor como agresoras.

Entre las agresiones recibidas se encontraron: conductas discriminatorias, agresiones emocionales, piropos ofensivos, insinuaciones sexuales, insultos a través de mensajes, agresiones físicas, intentos de violación, haber sido vigiladas o seguidas al salir de la escuela, agresiones sexuales como manoseos, tocamientos o exhibicionismo, ofrecer beneficios a cambio de favores sexuales, venganzas por negarse a tener relaciones sexuales, y ataques con cuchillos o armas de fuego. Las violencias más frecuentes reportadas por alumnas en los espacios escolares fueron: agresiones físicas, humillación y exclusión "por ser mujeres"; violación o intento de violación, acecho e incluso ataques con armas que ocurren cerca de la escuela o en lugares alejados al interior del campus universitario.

3.2 Antecedentes de estudios y diagnósticos en la UAM

Los estudios sobre la violencia por razones de género en la UAM se han enfocado en temas como: violencia en la pareja y salud mental; violencia que viven las y los universitarios en diversos contextos y dentro de la universidad; causas, tipos y actores, detección de roles (testigo, víctima o victimario) y percepción de la violencia (ver Ehrenfeld, 2016; Lazarevich y cols., 2013; Carrillo, 2015). Las investiga-

ciones están principalmente dirigidas al alumnado y se han realizado en cada Unidad Académica, sin contar hasta el momento con una investigación que recupere a la comunidad de la UAM en su conjunto.

La UAM es una universidad pionera en la lucha contra la violencia por razones de género, por un lado, por la creación de Programas, Coordinaciones y Oficinas que brindan atención y seguimiento de casos; y también por la aprobación de Protocolos específicos para tal fin. Actualmente, se impulsa desde la DDU un proyecto que tiene como objetivo favorecer la cultura de la paz y de cero tolerancia a la violencia y a la discriminación en los espacios universitarios. Dicho proyecto contempla la formación profesional para el manejo y seguimiento de casos, así como un trabajo coordinado entre las Oficinas de Atención de cada Unidad Académica de la UAM.

En este contexto, la "Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM" es otra de las acciones impulsadas desde la DDU como parte de su proyecto integral ante la violencia por razones de género y la discriminación que se vive en los espacios universitarios. En este documento se presentan algunos resultados, considerando que la encuesta mencionada tuvo como Objetivo general:

> Conocer la prevalencia de la violencia por razones de género y la discriminación en la comunidad de la Universidad Autónoma

Metropolitana, los factores asociados con su ocurrencia, así como los recursos sociales e institucionales disponibles que permiten enfrentarla.

Los objetivos específicos de la encuesta fueron:

- Identificar la prevalencia de la violencia por razones de género (física, sexual, psicológica y cibernética) y de la discriminación en las cinco Unidades Académicas de la UAM, en la Rectoría General y en otros espacios universitarios.
- Conocer la percepción que tiene la comunidad universitaria acerca de los factores que se asocian con la violencia por razones de género y la discriminación.
- Identificar los recursos personales, sociales e institucionales con los que se cuenta para hacerle frente a la violencia por razones de género y la discriminación en el ámbito universitario.

4. Recolección de la información

Para preparar la encuesta, el equipo de trabajo realizó una revisión de artículos y reportes de investigación sobre temas como: estereotipos de género, violencia por razones de género y discriminación; a partir de esto, se identificaron un conjunto de escalas válidas y confiables, de las cuales se retomaron aquellos ítems que se consideraron adecuados (ya sea como ideas completas o como referencia) para redactar los reactivos específicos.

Un insumo previo invaluable fue la *Encuesta sobre violencia de género de la UAM Xochimilco* (2017) por ser parte de un diagnóstico desarrollado en una de las Unidades Académicas de nuestra institución[8]. Para la preparación de este trabajo también se solicitó la opinión de personas expertas en los temas de violencia por razones de género, se llevaron a cabo varias revisiones del instrumento con el equipo de

8 Proyecto a cargo de la Dra. María Guadalupe Huacuz Elías: "La complejidad de la violencia falocéntrica en la UAM Xochimilco: percepciones y prácticas del alumnado".

la DDU, con las titulares de las Oficinas de Atención a la Violencia de Género y se realizaron los ajustes necesarios hasta contar con la versión final.

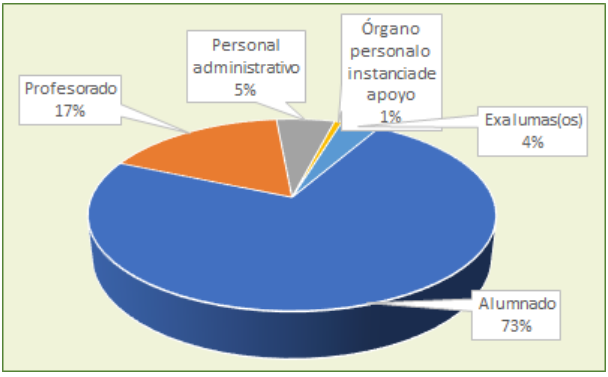
Posteriormente, el contenido fue trasladado a la plataforma *Google Forms*, dado que su distribución se realizaría por correo electrónico y otros medios digitales y la aplicación se llevaría a cabo en línea debido a la emergencia sanitaria. La liga que daba acceso a la encuesta fue enviada para su aplicación piloto al equipo de la DDU y a las integrantes del Seminario-Taller: "Homogeneización de conocimientos sobre la complejidad de la violencia contra las mujeres y ruta crítica para la resolución de casos", así como a un grupo de alumnos y alumnas de la licenciatura en psicología social, para que la contestaran e hicieran llegar su retroalimentación, con el fin de identificar posibles errores u omisiones (en este ejercicio participaron 19 personas).

La estrategia de difusión del instrumento consideró distintas acciones para alcanzar a los tres sectores de la comunidad universitaria: alumnado, personal académico y administrativo. Por esta razón, el equipo de la DDU y de comunicación social realizaron la difusión de la Encuesta a través de las páginas web oficiales de la UAM; y también se hizo uso del correo electrónico, *Facebook*, *Instagram* y *WhatsApp*. La encuesta se aplicó del 8 de marzo al 18 de abril del 2021, y su respuesta tomó en promedio 15 minutos.

5. Descripción de las personas participantes

La encuesta fue contestada por **2,041 personas**. El grupo que tuvo la mayor participación fue el alumnado (73.1%, n=1,491), seguido del profesorado con el 17.1% (n=350), el personal administrativo con 5.5% (n=112), y por último el 0.7% (n=14) ocupaba algún puesto como órgano personal o instancia de apoyo (ver Gráfica 1). Es importante resaltar que, aunque no se tenía considerada la participación del ex-alumnado, al realizar el análisis de los datos se encontró que un 3.6% (n=74) correspondió a personas que ya habían concluido sus estudios, lo cual podría expresar un compromiso y el interés en los asuntos de la vida universitaria y, sobre todo, en el problema de la violencia por razones de género y discriminación que se vive en la UAM.

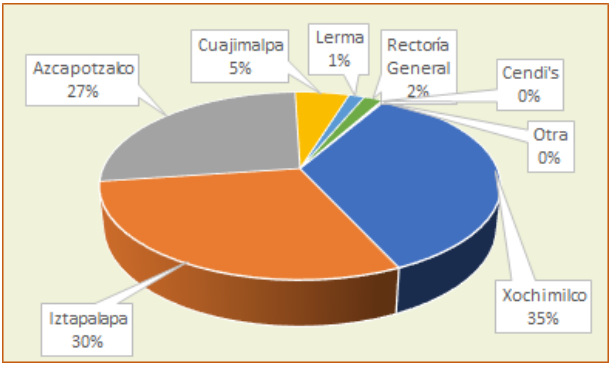
Gráfica 1. Personas de la comunidad universitaria que participaron en la Encuesta (n=2,041)



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM*.

El análisis por unidades de adscripción (ver Gráfica 2) reveló que un 34.8% (n=710) de la participación correspondió a la Unidad Xochimilco, el 29.6% (n=605) a la Unidad Iztapalapa, el 26.7% (n=545) a la Unidad Azcapotzalco, el 5.2% (n=106) a la Unidad Cuajimalpa, 1.8% (n=37) estaban adscritos a Rectoría General, y 1.5% (n=31) a la Unidad Lerma. Finalmente, se registró un 0.1% (n=3) de participación de CENDIS y 0.2% (n=4) indicó "otra". Lo anterior permite dimensionar el nivel de participación de las Unidades, sin dejar de mencionar que cada una tiene tamaños diferentes.

Gráfica 2. Adscripción institucional de las personas que participaron en la encuesta (n=2,041)



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM*.

Estos resultados ofrecen una primera idea del interés que despertó este ejercicio entre la comunidad universitaria en su conjunto, y de la respuesta que se tuvo en los distintos espacios. Más adelante se describen en este informe otras características de las personas participantes, tales como la identidad de género, la pertenencia a una población étnica o indígena específica o tener una condición de discapacidad.

6. Comunidad universitaria

6.1 Estereotipos de género en la UAM

Los estereotipos se definen como las "creencias que nos forjamos respecto de ciertos grupos y que influyen sobre los juicios que hacemos acerca de los individuos que los conforman" (Kassin, Fein y Mar-

kus, 2013, p. 131). Es una categoría cognitiva usada por las personas para procesar información sobre un grupo o miembros de un grupo (Dovidio, Evans y Tyler, 1986, en Montes Berges, 2008), y también un conjunto de creencias consensuadas sobre las características de un determinado grupo (Montes Berges, 2008). Este concepto se asocia con términos como el prejuicio (emociones y sentimientos negativos hacia un cierto grupo social y hacia las personas que pertenecen a ese grupo) y la discriminación (el trato desigual o desfavorable hacia una persona o grupo que incluye comportamientos de exclusión, rechazo, devaluación y negación de sus derechos). Se considera que los estereotipos se refieren a lo que una persona o un grupo de personas cree o piensa sobre otras personas o grupos, y constituyen generalizaciones sobre éstos, por ejemplo, a partir de sus rasgos, tener un origen indígena, pertenecer a la comunidad de la diversidad sexual o ser mujer.

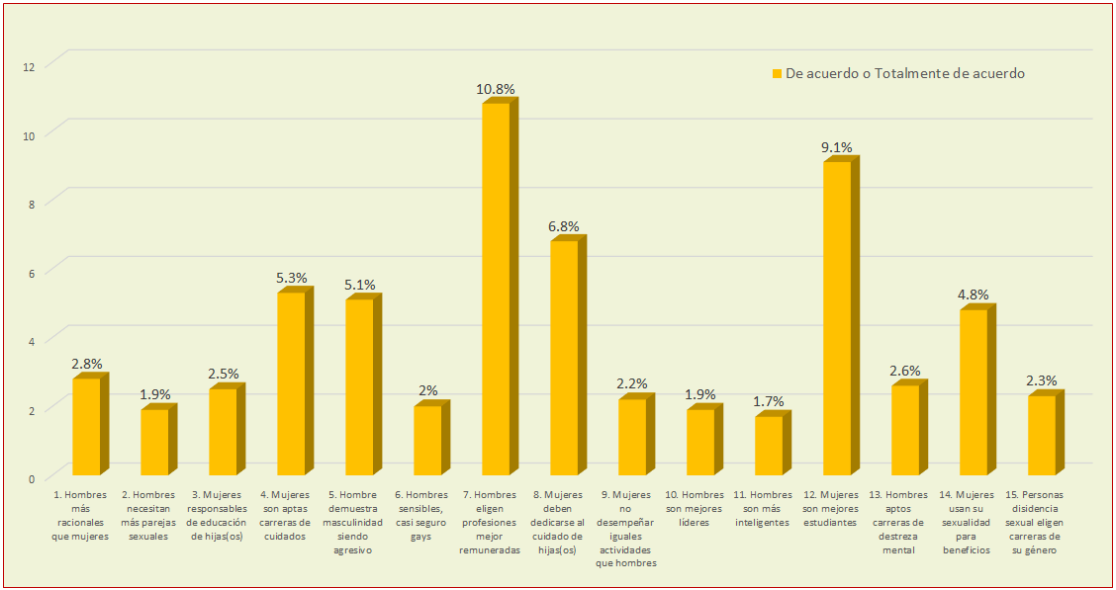
Particularmente, los estereotipos de género describen atributos personales y patrones de comportamiento que "... se distinguen por estar dirigidos a un conjunto definido de grupos sociales: al grupo de las mujeres, al grupo de los hombres, y a los grupos que conforman las diversas identidades de género o minorías sexuales" (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020: 49). La importancia de visibilizar los estereotipos es que algunas personas o grupos pueden verse limitados o impedidos para desarrollar sus capacidades, como ocurre en el caso de las

mujeres o de las personas de la diversidad sexual, quienes, de acuerdo con las *Políticas Transversales*, son "todas aquellas personas cuya orientación sexual, expresión de género o identidad de género asumida rompe con la concepción binaria y heterosexual de género" (UAM, 2020a: 260).

Con frecuencia, los estereotipos se usan para justificar la discriminación de género y pueden reforzarse con teorías tradicionales o modernas, incluso a través de leyes o de prácticas institucionales. Una dicotomía fundamental que prevalece es que mientras a los hombres socialmente se les asignan los espacios públicos, donde se toman las decisiones políticas, sociales y económicas, las mujeres han sido situadas en los espacios privados, en los cuales se llevan a cabo el trabajo de cuidados y crianza, lamentablemente de menor valía social, a pesar de que es ahí donde ocurre la reproducción de la vida humana.

Como ya se ha dicho, uno de los objetivos de las *Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por razones de Género de la UAM* consiste en eliminar el efecto nocivo de los estereotipos tradicionales de género en la convivencia entre las personas que forman parte de la comunidad universitaria, por lo que contar con evidencia al respecto resultó esclarecedor. En la Gráfica 3 se muestran las 15 afirmaciones sobre estereotipos de género que fueron exploradas y el porcentaje obtenido por las opciones de respuesta "de acuerdo" y "totalmente de acuerdo" con el estereotipo en cuestión.

Gráfica 3. Grado de acuerdo con los estereotipos de género en la UAM (n=2,041)



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM.*

Como se observa, la aceptación de los estereotipos de género fue, en términos generales, menor al 11% en todos los casos, sin embargo, aún prevalecen algunas creencias rígidas relacionadas con las características o comportamientos considerados como propios de las mujeres o de los varones, e incluso de personas de la diversidad sexual. Así, en la comunidad universitaria que participó en la encuesta, poco más de una de cada 10 personas (10.8%, n=221) manifestó estar de acuerdo con el reactivo 7, donde se afirma que *para los hombres es prioritario en la vida tener una casa y un automóvil, por eso eligen las profesiones mejor remuneradas*, y nueve de cada 10 concordó en el reactivo 12, respecto a que las mujeres son mejores estudiantes que los hombres (9.1%, n=187).

Una proporción menor concordó que *si un hombre tiene suficientes ingresos, la mujer puede no trabajar o tomar un empleo de medio turno para que pueda dedicar tiempo a sus hijas(os)* (reactivo 8, 6.8%, n=139); que *las mujeres son más aptas para las carreras que requieren proveer cuidado, atención y servicio (psicología, enfermería, pedagogía, etc.)* (reactivo 4, 5.3%, n=108); que *un hombre demuestra su masculinidad siendo agresivo en cualquier contexto* (reactivo 5, 5%, n=103); y que *las mujeres usan su sexualidad para obtener mejores calificaciones o beneficios laborales* (reactivo 14, 4.7%, n=97).

Las afirmaciones con porcentajes de acuerdo de entre el 1% y el 3% fueron: *Un hombre es más racional*

que una mujer (reactivo 1, 2.8%, n=58); *Los hombres son más aptos para las carreras que requieren de una mayor destreza mental (matemáticas, ingenierías, etc.)* (reactivo 13; 2.6%, n=53); *La educación de los hijos(as) es más responsabilidad de las mujeres que de los hombres, y por eso es buena idea que ellas estudien una carrera universitaria* (reactivo 3, 2.5%, n=51); *Las personas de la diversidad sexual eligen carreras que van de acuerdo con su identidad de género* (reactivo 2.4%, n=48); *Las mujeres no pueden desempeñar las mismas actividades que los hombres, y por eso, ellos estudian carreras que solucionan problemas* (reactivo 9, 2.2%, n=45); *Los hombres que son muy sensibles, casi con seguridad, son gays* (reactivo 6, 1.9%, n=40); *Los hombres son mejores líderes, y por eso deben ocupar los cargos de toma de decisiones* (reactivo 10, 1.9%, n=38); *Un hombre necesita tener varias parejas sexuales* (reactivo 2, 1.8%, n=37); y *Los hombres son más inteligentes que las mujeres* (reactivo 11, 1.7%, n=35).

Así pues, a pesar de lo que podría pensarse, algunos estereotipos de género aún están presentes entre nuestra comunidad, y por ello reducirlos es sin duda un requerimiento para lograr la igualdad sustantiva consignada en las *Políticas Transversales*[9], lo que a su vez redundará en una disminución o en una

9 De acuerdo con las *Políticas Transversales*, la igualdad sustantiva es "el acceso que cada persona tiene al mismo trato y a las mismas oportunidades, en el goce y ejercicio pleno de los derechos humanos y libertades fundamentales. Reconoce las capacidades para aplicar y practicar los derechos en la vida cotidiana de la universidad" (UAM, 2020a: 260).

eliminación de las prácticas violentas y discriminatorias en los espacios universitarios, las cuales afectan principalmente a las mujeres y a las personas en situación de vulnerabilidad.

6.2 Violencia por razones de género en la UAM

De acuerdo con las *Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género*, se comprende dicha violencia como "acciones u omisiones ejercidas contra las personas sobre la base de sexo-género, identidad u orientación sexual, que

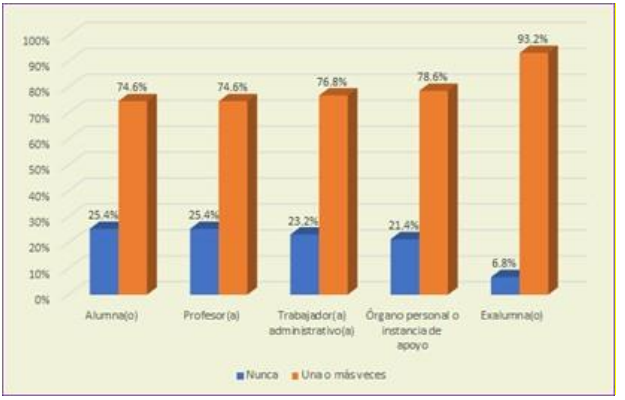
cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte. Alude también a aquellas formas de violencia que, a través de patrones estereotipados, mensajes, valores, íconos o signos, transmita y reproduzca dominación, desigualdad y discriminación en las relaciones sociales, naturalizando la subordinación de las mujeres e integrantes de la diversidad sexual de la comunidad universitaria" (UAM, 2020a: 259).

Asimismo, en las modificaciones hechas al *Reglamento del Alumnado*, y aprobadas en 2020, se especifica que la violencia por razones de género es: "toda forma de agresión física o psicológica que se ejerce a partir de las ideas y conceptos acerca de lo que significa ser mujer o ser hombre, se realiza mayoritariamente contra las mujeres, y también afecta a los hombres que no se comportan de acuerdo con la masculinidad dominante y contra las personas de la diversidad sexual y no necesariamente ocurre en la universidad. Por lo tanto, afecta los principios de igualdad, inclusión y diversidad necesarios en el ambiente universitario" (UAM, 2020b: 220).

Tomando en consideración estas definiciones, al analizar los datos relativos a la prevalencia de la violencia por razones de género en la UAM destaca que, del conjunto de participantes, el 24.6% (n=502) mencionó nunca haberla experimentado, mientras que el 75.4% (n=1,539) ha vivido violencia por razones de género al menos una vez en el ámbito universitario. Cuando se toma en cuenta la adscripción en la insti-

tución, el mayor porcentaje de violencia por razones de género se presentó entre el ex alumnado (93.2%, n=69), mientras que en los otros grupos, entre el 74% y el 79% refirió haber experimentado algún tipo de violencia en una o más ocasiones (ver Gráfica 4).

Gráfica 4. Violencia por razones de género por adscripción en la UAM (n=2,041)



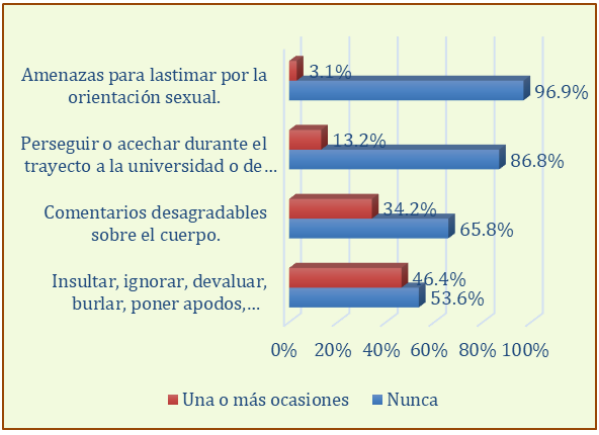
Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM.*

Con base en la definición de violencia por razones de género de las citadas *Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género*, presentamos los datos de la incidencia de violencia psicológica, física y sexual, con énfasis en aquellas que se realizan utilizando las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

6.2.1 Violencia Psicológica en la UAM

La violencia psicológica se muestra en la Gráfica 5; las manifestaciones más frecuentemente reportadas fueron[10]: insultos, devaluación, burlas, apodos, ofensas y descalificación (46.4%, n=947), y haber recibido comentarios desagradables sobre su cuerpo (34.2%, n=698).

Gráfica 5. Violencia psicológica en la UAM (n=2,041)



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM*.

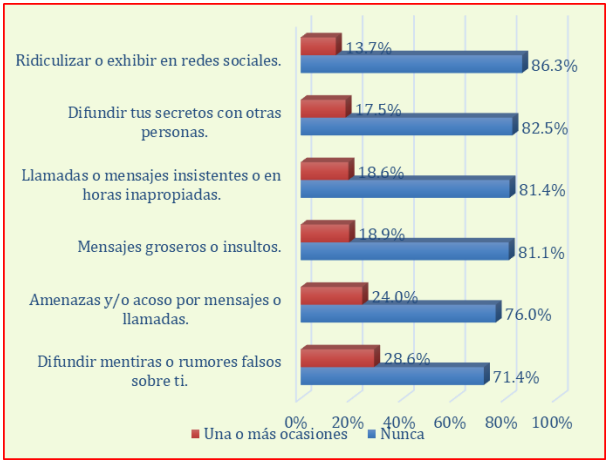
10 Los reactivos en esta dimensión son: 1) *Te ha amenazado con lastimarte por tu orientación sexual*; 2) *Te ha: insultado, ignorado, devaluado, burlado, puesto apodos, ridiculizado, ofendido o descalificado*; 3) *Ha realizado comentarios desagradables sobre tu cuerpo* ; y, 4) T*e ha perseguido o acechado durante tu trayecto de camino a la universidad o de la universidad a tu domicilio*.

6.2.1.1 Violencia Psicológica y las TIC en la UAM

Las experiencias de violencia psicológica registradas a través de las TIC fueron evidenciadas en las respuestas a los siguientes reactivos: 1) *Te ha amenazado y/o acosado por mensajes, llamadas al celular o en las redes sociales*; 2) *Ha contado mentiras o rumores falsos sobre ti a través del celular o de las redes sociales*; 3) *Ha compartido tus secretos con otras personas a través del celular o de las redes sociales*; 4) *Te ha enviado mensajes groseros o insultos por el celular o a través de las redes sociales*; 5) T*e ha ridiculizado o te ha exhibido en redes sociales*; 6) *Te ha hecho llamadas telefónicas o enviado mensajes de manera insistente o en horas inapropiadas que te hagan sentir que invade tu vida privada o no respeta tu horario laboral o académico*.

Las respuestas van desde un 13.7% (n=279) en haber sido ridiculizadas/os o exhibidas/os en redes sociales, hasta haber contado mentiras o rumores falsos sobre su persona con un 28.6% (n= 584) (ver Gráfica 6).

Gráfica 6. Violencia psicológica a través de las TIC en la UAM (n=2,041)



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM*.

Como ya se ha dicho, la violencia psicológica no es la única modalidad que tiene lugar en poblaciones universitarias, por lo que a continuación exponemos los resultados obtenidos en los rubros de violencia física y sexual.

6.2.2 Violencia Física en la UAM

Para explorar este ámbito, se plantearon a la comunidad de la UAM cinco situaciones[11]. El porcentaje

11 Los reactivos son: 1) *"Jugando", te ha: golpeado, pellizcado, arañado, empujado o jaloneado*; 2) *Te ha: lanzado objetos, jalado del cabello, pateado, o golpeado con las manos o con el puño*; 3) *Ha intentado: ahogarte, estrangularte, quemarte, o cortarte* ; 4) *Te ha golpeado fuerte contra la pared o un mueble o te ha lastimado de tal manera que has tardado varios días en recuperarte*; 5) T*e ha encerrado en alguna oficina o salón para atacarte*.

más alto de violencia física registrado fue: jugando les han golpeado, pellizcado, arañado, empujado o jaloneado con 34.3% (n=700), mientras que a 13.8% (n=282) les habían lanzado objetos, jalado del cabello, pateado, o golpeado con las manos o con el puño (ver Gráfica 7).

Gráfica 7. Violencia física en la UAM (n=2,041)

Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM*.

6.2.3 Violencia Sexual en la UAM

Con respecto a la violencia sexual, se redactaron los siguientes reactivos: 1) *Te ha citado innecesariamente en una oficina, un laboratorio o un salón de clases para hacerte propuestas de tipo sexual*; 2) *Te ha forzado a establecer una relación de tipo sexual a cambio de favores académicos, laborales o económicos*; 3) *Se te ha acercado excesivamente, te ha*

besado, abrazado o te ha tocado en una forma que te hace sentir incómoda(o) ; 4) *Te ha hecho comentarios obscenos o piropos que te han hecho sentir incómoda(o)* ; 5) *Ha dicho en tu presencia chistes de contenido sexual sobre las mujeres o sobre personas de la diversidad sexual*; 6) *Te ha amenazado con reprobarte o despedirte si no aceptas tener relaciones sexuales con él(ella)*; 7) *Te ha forzado físicamente para tener relaciones sexuales con él(ella)*; 8) *Te ha presionado para aceptar invitaciones de carácter sexual fuera o dentro de los espacios universitarios*; 9) *El lugar donde te ha citado para la entrega de una calificación o para tratar asuntos académicos o laborales no es adecuado y tiene fotografías o carteles de mujeres en posiciones eróticas o sugerentes*.

La violencia mayormente reportada por las personas encuestadas (ver Gráfica 8) está relacionada con los chistes de contenido sexual dirigidos a las mujeres o sobre las personas de la comunidad de la diversidad sexual (46.6%, n=952). Un 33% (n=674) reportó haber recibido comentarios obscenos o piropos que les habían incomodado, mientras que el 28.9% (n=590) indicó haberse sentido incómoda(o) cuando alguien se le acercó excesivamente, le besaron, abrazaron o tocaron. Un 9.1% (n=185) de las personas encuestadas habían sido presionadas para aceptar invitaciones de carácter sexual, fuera o dentro de los espacios universitarios, y un porcentaje igual habían sido citadas en una oficina, laboratorio o salón para hacerles propuestas de índole sexual.

Gráfica 8. Violencia sexual en la UAM (n=2,041)

Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM*.

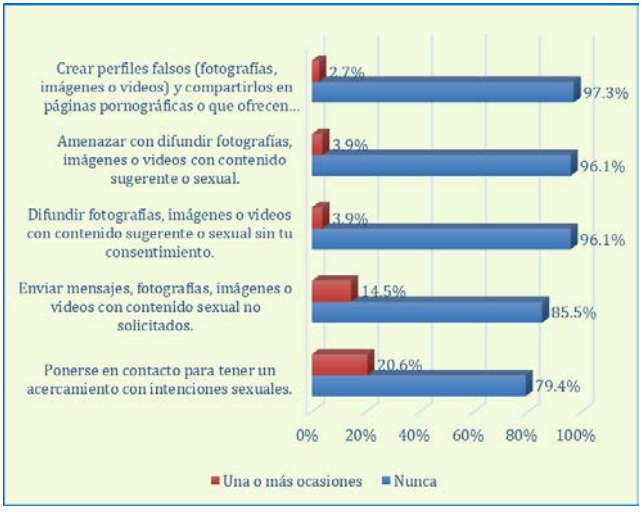
6.2.3.1 Violencia Sexual y las TIC en la UAM

Para indagar la violencia sexual a través de las Tecnologías de la Información y de la Comunicación se exploraron cinco situaciones: 1) *Ha difundido fotografías, imágenes o videos tuyos con contenido sugerente o sexual sin tu consentimiento a través de mensajes, redes sociales o aplicaciones*; 2) *Se ha puesto en contacto contigo a través de las redes sociales o aplicaciones para tener un acercamiento con intenciones sexuales*; 3) *Ha amenazado con difundir fotografías, imágenes o videos tuyos con contenido sugerente o sexual a través de mensajes, redes sociales o de aplicaciones* ; 4) *Te ha enviado mensajes, fotografías, imágenes o videos con contenido sexual no solicitados por correo electrónico o WhatsApp*;

5) *Ha creado perfiles falsos con tus datos (fotografías, imágenes o videos) que ha compartido en páginas pornográficas o que ofrecen servicios sexuales*.

Como se puede observar en la Gráfica 9, las TIC habían sido utilizadas en un número importante de ocasiones para ponerse en contacto con alguien con intenciones sexuales (20.6%, n=421) y también para enviar mensajes, fotografías, imágenes o videos de contenido sexual no solicitado (14.5%, n=295). La difusión de imágenes con contenido sugerente o sexual o la creación de perfiles falsos tuvo una menor frecuencia, pero es una práctica que ocurre entre las personas de nuestra comunidad.

Gráfica 9. Violencia sexual y las TIC en la UAM (n=2,041)



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM*.

Vale la pena mencionar que en ningún caso hubo incidencia cero en relación con la violencia por razones de género, y eso en sí mismo debe constituir una preocupación institucional. Es por ello que las *Políticas Transversales* reconocen este fenómeno como un problema social, antes que una conducta individual, y por tanto exige respuestas integrales, algunas de las cuales se enuncian en el citado documento.

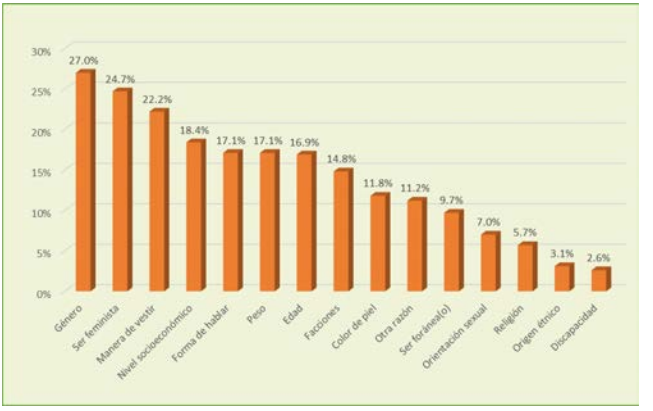
6.3 Discriminación

De acuerdo con las *Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género*, la discriminación comprende "prácticas excluyentes y de rechazo, basadas en el origen étnico o nacional, sexo-género, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, identidad u orientación sexual, estado civil o cualquiera otra, que provocan que una persona o grupo de personas se encuentren en una situación de desventaja que les impide el goce pleno de los derechos humanos y, por lo tanto, atenta contra su dignidad" (UAM, 2020a: 259-260). En la encuesta, se partió de la consideración de que discriminar es dar un trato de inferioridad o desfavorecer a personas o grupos a causa de un prejuicio por sus características o por su pertenencia a un grupo social (origen étnico, edad, religión, género, preferencias sexuales, discapacidad, etc.), produciendo un daño que anula o restringe sus derechos.

De las 2,041 personas que participaron en la encuesta, 62.1% (n=1,267) reconoció haber vivido discriminación en la UAM. De acuerdo con su adscripción institucional, las personas participantes reportaron haberse sentido discriminadas en las siguientes proporciones: ex alumnado 74.3% (n=55), personal administrativo 63.4% (n=71), alumnado 61.9% (n=923), profesorado 60.9% (n=213) y personas que cumplían un encargo como órganos personales instancias de apoyo 35.7% (n=5). Por otra parte, en todas las unidades académicas o espacios de adscripción institucionales, la experiencia de haber sido discriminadas fue reportada por más del 50% de las personas participantes: 66.7% (n=2) de los Centros de Desarrollo Infantil (CENDI), 66.4% (n=362) de Azcapotzalco, 64.5% (n=20) de Lerma, 63%(n=447) de Xochimilco, 62.2% (n=23) de la Rectoría General, 60.4% (n=64) de Cuajimalpa, 57% (n=345) de Iztapalapa y 100% (n=4) de otras instancias.

Al indagar los motivos por los que las personas se habían sentido discriminadas (ver Gráfica 10), se encontró que los cinco principales fueron: el género (27%, n=552), ser feminista (24.7%, n=505), la manera de vestir (22.2%, n=454), el nivel socioeconómico (18.4%, n=375), la forma de hablar y el peso (17.1%, n=350 en ambos casos). Las razones que generaron una menor discriminación fueron: la religión (5.7%, n=116), el origen étnico (3.1%, n=63) y tener una condición de discapacidad (2.6%, n=54).

Gráfica 10. Discriminación por distintas razones en la UAM (n=2,041)



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM*.

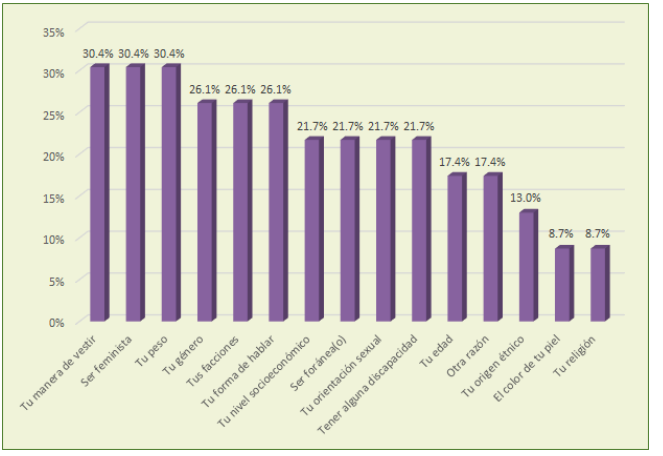
Es importante reconocer que hay grupos específicos al interior de la comunidad universitaria que coexisten y que pueden verse expuestos a situaciones de violencia por razones de género y discriminación. Es por ello que, en un primer ejercicio, seleccionando a las personas que indicaron tener alguna discapacidad al mismo tiempo que se reconocieron como parte de un grupo originario, fue posible identificar a 23 participantes, con las siguientes identidades de género: 65.2% (n=15) eran mujeres, 21.7% (n=5) eran hombres, el 4.3% (n=1) eran género fluido y 8.7% tuvieron otra identidad (n=2).

En este mismo grupo de 23 personas, observamos que 56.5% (n=13) reportó haber vivido uno o más episodios de violencia por razones de género

en los espacios universitarios, mientras que el restante 43.5% (n=10) dijo no haberla experimentado. Las formas de violencia por razones de género más frecuentes identificadas por este grupo (que tuvieron esa experiencia una o más veces) fueron: *recibir insultos*, *ser ignoradas(os)*, *devaluadas(os)*, *recibir burlas, apodos, etc.* (52.2%, n=12); recibir comentarios desagradables u ofensivos sobre su cuerpo (39.1%, n=9); alguna persona ha dicho en su presencia chistes de contenido sexual sobre las mujeres o acerca de personas de la diversidad sexual (34.8%, n=8); alguna persona le ha amenazado y/o acosado por mensajes, llamadas al celular o en las redes sociales (21.7%, n=5); han contado mentiras o rumores falsos sobre ellas(os) a través del celular o de las redes sociales (17.4%, n=4) y la misma proporción obtuvieron los reactivos *ha compartido tus secretos con otras personas a través del celular o de las redes sociales* y *te ha hecho llamadas telefónicas o enviado mensajes de manera insistente*.

Estas mismas 23 personas a las que nos hemos referido indicaron haber vivido discriminación sobre todo por su manera de vestir, por su peso y por ser feministas (30.4%, n=7 cada una), seguido del género, sus facciones y su forma de hablar (26.1%, n=6 cada una). Las razones que menor discriminación generaron fueron por el color de piel y religión (8.7%, n=2 cada una) (ver Gráfica 11).

Gráfica 11. Motivo de discriminación hacia las personas con alguna discapacidad y origen indígena en la UAM (n=23)



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM.*

Hasta aquí los resultados han hecho referencia a las personas participantes en la encuesta en general, y a un grupo localizado con características especiales. A continuación, expondremos la situación reportada por tres grupos que suelen encontrarse en condiciones de vulnerabilidad, tanto en las poblaciones como en las comunidades universitarias: el de la diversidad sexual, el de las personas que pertenecen a un grupo étnico o indígena particular, y aquellas personas que tienen algún tipo de discapacidad.

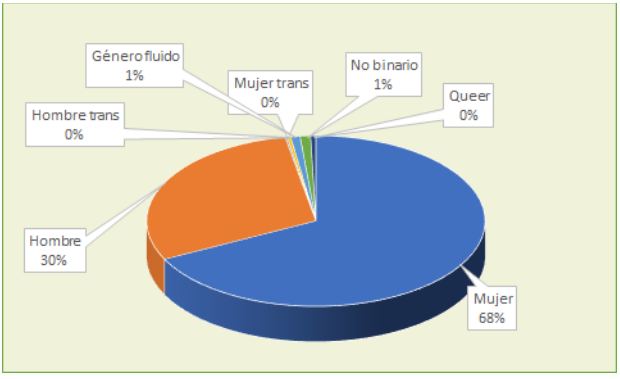
7. Comunidad de la diversidad sexual

Uno de los objetivos de esta encuesta fue visibilizar la pluralidad existente en la composición de los diferentes sectores de la comunidad. Es por ello que la opción de registro para la identidad de género[12] de las personas participantes no se cerró a las opciones binarias mujer/hombre, sino que se permitió que cada

12 La identidad de género se define en las *Políticas Transversales* como "la vivencia interna e individual del género tal como cada persona la siente profundamente, la cual podría corresponder o no con el sexo asignado al nacer. Abarca la vivencia personal del cuerpo que incluye la libre modificación médica, quirúrgica o de otra índole de la apariencia o de la función corporal, así como otras expresiones de género, sea vestimenta, modo de hablar y modales" (UAM, 2020a: 260).

una se reconociera de la manera que considerara conveniente. Tomando en cuenta lo anterior, fue posible saber que, de las 2,041 personas participantes, el 67.3% (n=1,373) eran mujeres, el 29.4% (n=600) hombres, y en menores porcentajes se registraron las siguientes identidades: no binario 1.0% (n=21), género fluido 0.9% (n=19), *queer* 0.5% (n=11), hombres trans 0.3% (n=6), mujeres trans 0.2% (n=4), y 0.3% (n=7) no contestó la pregunta (Ver Gráfica 12).

Gráfica 12. Identidad de género de las personas que participaron en la encuesta (n=2,041)



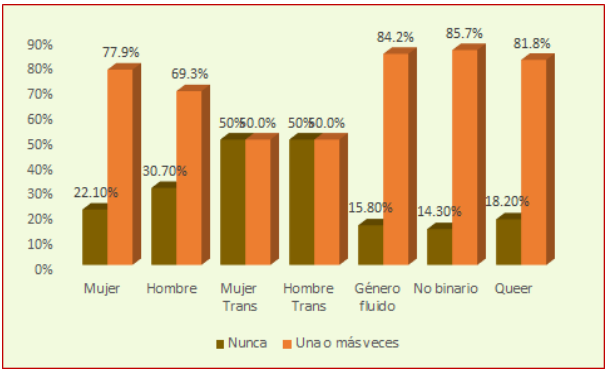
Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM.*

Los datos de identidad de género de auto-adscripción resulta relevante, ya que la mayor parte de la información estadística que se ha producido en México no cuenta con esa desagregación, y en algunos casos ni siquiera se identifica a las mujeres, mucho menos a otras identidades; por lo anterior consideramos pertinente que en el futuro, tanto en la UAM,

como en los trabajos de investigación y diagnóstico que se realicen en las Instituciones de Educación Superior, se distinga a las personas de la disidencia sexual, para tener una imagen más clara de la forma como están integradas nuestras comunidades, pero sobre todo, porque todas las personas merecemos ser nombradas y reconocidas.

Un análisis de la violencia por razones de género a partir de la identidad de género nos permite visibilizar que las personas de género fluido (84.2%, n=16), no binario (81.8%, n=18) y *queer* (81.8%, n=9) son quienes la han experimentado en una mayor proporción en el ámbito universitario, seguido de las mujeres (77.99%, n=1,069). Estos datos nos alertan para tener políticas universitarias dirigidas a esta población (ver Gráfica 13).

Gráfica 13. Prevalencia de la violencia por razones de género en los grupos por identidad de género en la UAM (n=2,041)

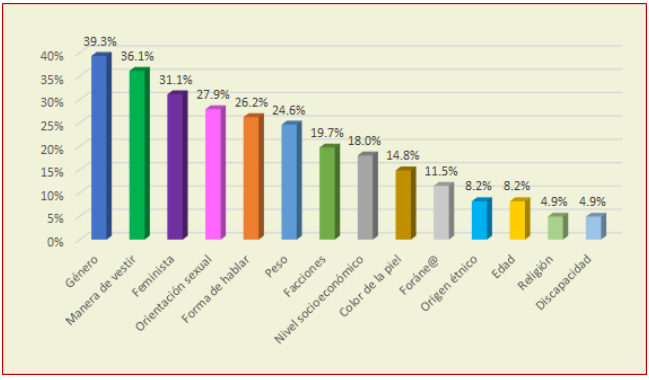


Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM*.

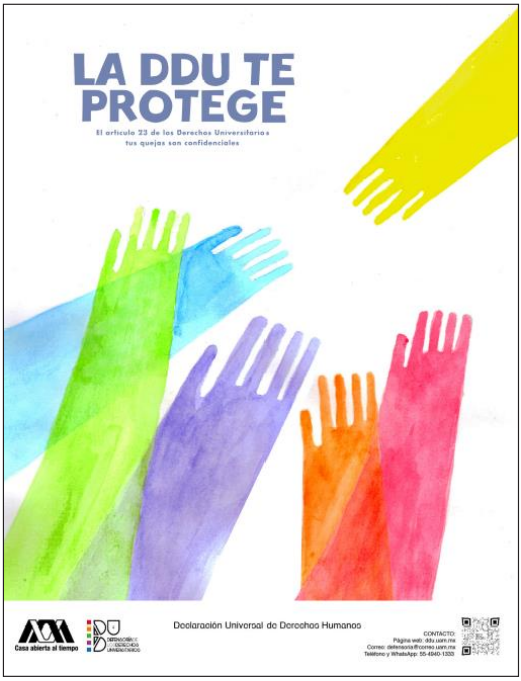
En relación con el análisis de la discriminación y la identidad de género, son las personas no binarias quienes declararon experimentar más discriminación (71.4%, n=15), seguidas por las personas de género fluido (68.4%, n=13), las mujeres (67.4%, n=925) y las personas *queer* (54.7%, n=6), mientras que los hombres (49.5%, n=297) y los hombres trans (33.3%, n=2) fueron los que reportaron sentirse menos discriminados.

Al analizar la discriminación reportada por las personas de la diversidad sexual (n=61) destaca que los motivos más frecuentes fueron: el género (39.3%, n=24), la manera de vestir (36.1%, n=22), tener un posicionamiento feminista (31.1%, n=19), la orientación sexual (27.9%, n=17), la forma de hablar (26.2%, n=16) y el peso (24.6%, n=15) (ver Gráfica 14).

Gráfica 14. Motivos de discriminación hacia la comunidad de la diversidad sexual (n=61)



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM.*



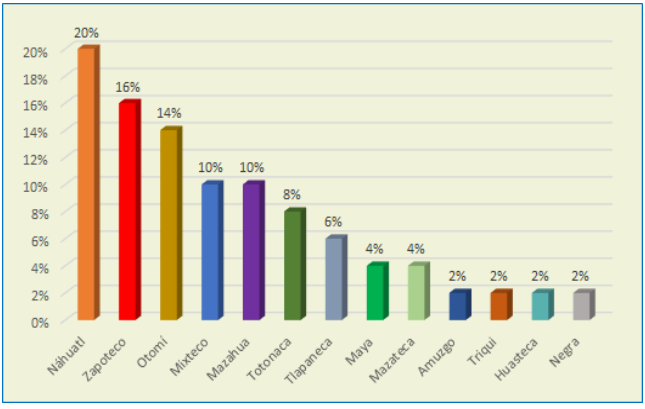
8. Personas pertenecientes a un pueblo indígena (Ya jä'i ya mengu 'nar hnini ya jä'itho[13])

Respecto a la identidad étnica auto-asignada por las personas que participaron en la encuesta, el 5.4% (n=110) indicó pertenecer a algún grupo étnico distinto al mayoritario. Sin embargo, no todas espe-

13 Traducción al idioma otomí o hñähño del estado de Querétaro hecha por el Dr. Ewald Hekking.

cificaron a cuál se adhieren (60 no respondieron). Quienes reconocieron ser parte de un pueblo originario refirieron las siguientes comunidades[14]: Náhuatl (9.1%, n=10), Zapoteca (7.3%, n=8), Otomí (6.4%, n=7), Mixteca (4.5%, n=5), Mazahua (4.5%, n=5), Totonaca (3.6%, n=4), Tlapaneca (2.7%, n=3), Maya (1.8%, n=2), Mazateca (1.8%, n=2),Triqui (0.9%, n=1), Amuzgo (0.9%, n=1), Negra o Afromexicana (0.9%, n=1) y Huasteca (0.9%, n=1) (ver Gráfica 15).

Gráfica 15. Distribución por pertenencia a Pueblos indígenas (n=50)



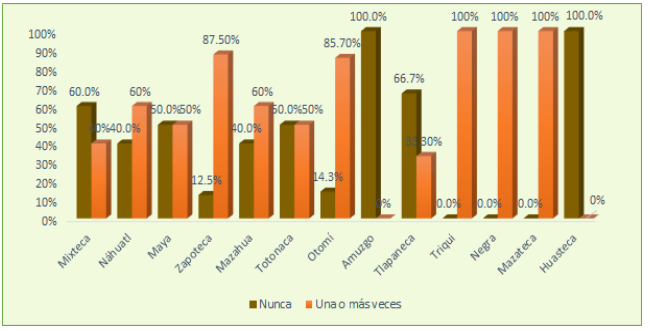
Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM.*

Las personas que dijeron pertenecer a algún pueblo indígena o grupo étnico específico (n=50), reportaron los siguientes niveles de violencia por razones

14 Estas categorías fueron validadas con información del Gobierno de México. Ver: *https://sic.cultura.gob.mx/index.php?table=grupo_etnico*

de género: los porcentajes más altos se registraron en Mazatecas (100%, n=5), Negras (100%, n=1), Triquis (100%, n=1). Por su parte, las personas pertenecientes a los grupos Amuzgo (n=1) y Huasteca (n=1) no hicieron referencia de haber experimentado algún tipo de violencia en el ámbito universitario (ver Gráfica 16).

Gráfica 16. Prevalencia de violencia por razones de género en personas con alguna adscripción étnica en la UAM (n=50)

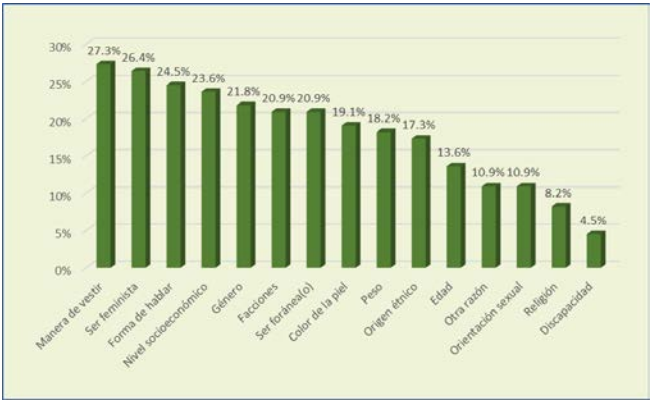


Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM.*

Volviendo a las 110 personas que reconocieron pertenecer a un pueblo indígena, éstas reportaron haberse sentido discriminadas principalmente por los siguientes motivos: su manera de vestir (27.3%, n=30), ser feminista (26.4%, n=29), su forma de hablar (24.5%, n=27), su nivel socioeconómico (23.6%, n=26), y su género (21.8%, n=24); las razones elegidas con menos frecuencia fueron: su orientación sexual (10.9%, n=12), otras (10.9%, n=12), su religión

(8.2%, n=9) y tener alguna discapacidad (4.5%, n=5) (ver Gráfica 17).

Gráfica 17. Motivos de discriminación hacia las personas de origen indígena en la UAM



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM.*

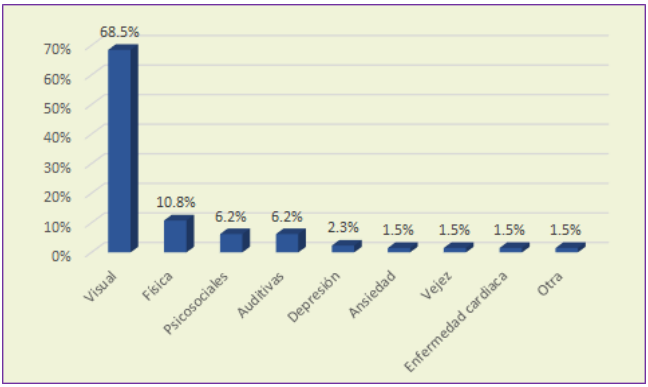
9. Personas con alguna condición de discapacidad (⠏⠑⠗⠎⠕⠝⠁⠎ ⠉⠕⠝ ⠁⠇⠛⠥⠝⠁ ⠉⠕⠝⠙⠊⠉⠊⠕⠝ ⠙⠑ ⠙⠊⠎⠉⠁⠏⠁⠉⠊⠙⠁⠙[15])

Un 7.5% (n=154) del grupo participante en la encuesta informó tener alguna condición de discapacidad, dentro del cual se hizo mayor referencia a la discapacidad visual con 68.5% (n=89). Este dato resulta de suma importancia dada la situación de pandemia que atravesamos, donde la mayor parte de nuestra vida social y académica se ha volcado en el uso de las pantallas propias de la mayoría de las tecnologías de la información. Otras de las condiciones de discapacidad referidas son las físicas (10.8%, n=14), información que debe considerarse para el regreso

15 Traducción al sistema de escritura braille.

presencial a la universidad y verificar que se cuente con los espacios adecuados y las condiciones materiales apropiadas para la población que presenta algún impedimento. Otras situaciones de discapacidad expresadas fueron las psicosociales y auditivas (cada una con un 6.2%, n=8), y en menor proporción, pero sin que ello conlleve menor importancia, se mencionó a la depresión (2.3%, n=3), la ansiedad, la vejez y las enfermedades cardiacas (1.5% cada una; n=2) (ver Gráfica 18). La revelación de la existencia de estos estados o padecimientos socioemocionales hace que la atención de la salud mental sea una tarea que no puede quedar pendiente, debido a las consecuencias generadas por la pandemia y el confinamiento, y a las posibles afectaciones previas vividas por las personas de la comunidad universitaria.

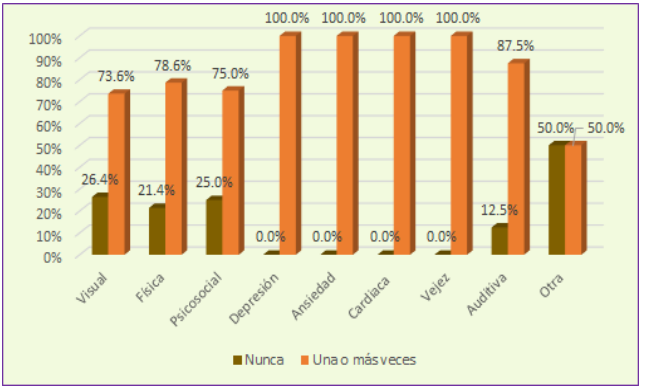
Gráfica 18. Condiciones de discapacidad reportadas por la comunidad universitaria de la UAM (n=130)



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM.*

El 86% de las personas que tenían alguna discapacidad (n=133) dijo haber experimentado algún tipo de violencia por razones de género en el ámbito universitario, y más del cincuenta por ciento había vivido una o más veces alguna experiencia, principalmente quienes indicaron tener depresión (100%, n=4), ansiedad (100%, n=2), problemas cardíacos (100%, n=2) y vejez (100%, n=2) (ver Gráfica 19).

Gráfica 19. Prevalencia de violencia por razones de género en personas con alguna discapacidad en la UAM (n=130)

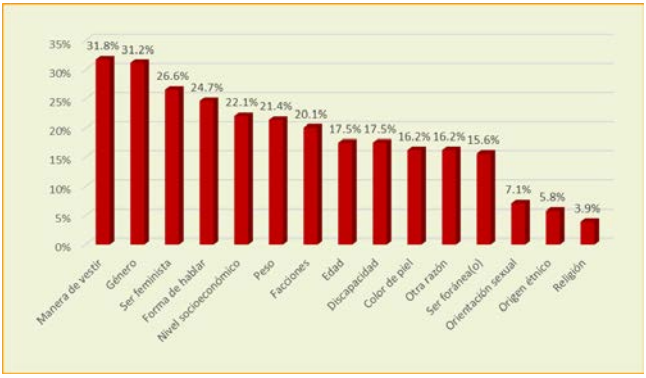


Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM*.

Entre las personas con alguna discapacidad (n=154), 70.8% (n=109) indicaron sentirse discriminadas principalmente por: su forma de vestir (31.8%, n=49), su género (31.2%, n=48), ser feministas (26.6%, n=41), su forma de hablar (24.7%, n=38) y su nivel socioeconómico (22.1%, n=34). Las razones

con menores frecuencias fueron: su orientación sexual (7.1%, n=11), su origen étnico (5.8%, n=9) y su religión (3.9%, n=6) (ver Gráfica 20).

Gráfica 20. Motivos de discriminación hacia las personas con discapacidad en la UAM (n=154)



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM*.

Por todo lo aquí expuesto, y consciente de la realidad prevaleciente, la UAM se propone impulsar un cambio en la cultura universitaria para generar espacios de convivencia libres de violencia, impulsando propuestas concretas, como la realización de actividades que promuevan la igualdad de género y el respeto a la diversidad.

10. Apoyos institucionales

La encuesta también exploró el conocimiento y la percepción que tienen las personas de la comunidad universitaria, en relación con los recursos y los apoyos institucionales con los que se cuenta para atender las problemáticas de violencia por razones de género y de discriminación. En un apartado exprofeso se preguntó por el conocimiento que tenían las personas acerca de la existencia de las oficinas o unidades de género que se encuentran en las unidades académicas. Los resultados obtenidos dan cuenta de la confianza que tienen los miembros de la comunidad respecto del apoyo que pueden recibir

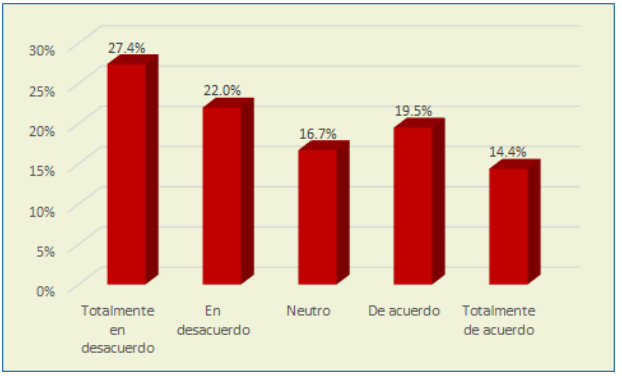
de la universidad para resolver el problema de violencia por razones de género, ya que 50.6%, n=1,032 estuvieron de acuerdo o totalmente de acuerdo; en la confianza en el profesorado a quien pueden acudir en caso de vivir violencia por razones de género o discriminación en la UAM (54.4%, n=1,111 estaban de acuerdo o totalmente de acuerdo), y lo mismo aplicó para el grupo de pares de los cuales podrían recibir apoyo en caso de vivir alguna de esas experiencias (78.1%, n=1,594). La satisfacción con las acciones de la universidad para enfrentar la violencia por razones de género y la discriminación obtuvo una respuesta principalmente neutra (32.3%, n=660), y positiva (23.4%, n=478 de acuerdo).

Ahora bien, en relación con los protocolos para prevenir y atender la violencia por razones de género y la discriminación, 23% (n=469) de las personas participantes señalaron estar de acuerdo en cuanto a su conocimiento, y una proporción similar no estuvo ni de acuerdo ni en desacuerdo (22.6%, n=461) o en desacuerdo (21.3%, n=435); una tendencia similar se observó en la pregunta relativa a la contribución de los protocolos para que la comunidad conozca los mecanismos y las rutas de atención para la violencia por razones de género y la discriminación (38% neutro, n=776; de acuerdo 22.6%, n=462).

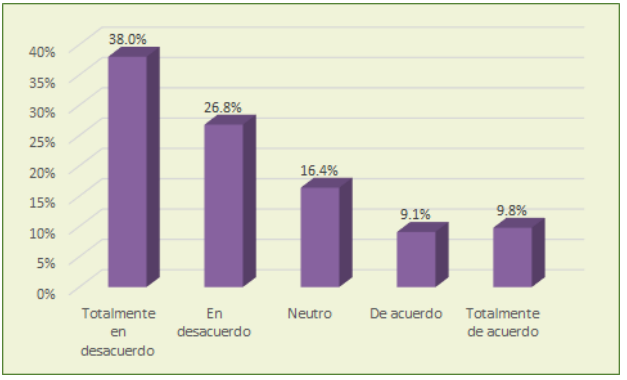
En las gráficas 21 y 22 presentamos un aspecto que merece la atención, y es el relativo al conocimiento de las oficinas de atención a la violencia por razones de género en las unidades académicas y a la labor de

sus representantes, en el que un número considerable de personas que respondieron la encuesta mostraron desconocer esos recursos institucionales, tal como se muestra en las siguientes gráficas:

Gráfica 21. ¿Conoces la Oficina o Unidad de Atención a la Violencia por razones de Género de tu unidad académica? (n=2,041)



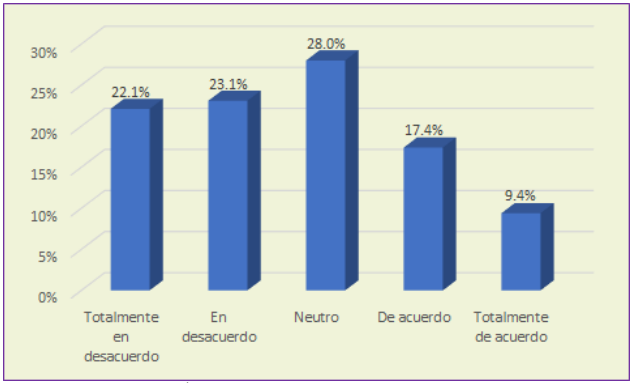
Gráfica 22. ¿Conoces a la representante o titular de la Unidad de Atención a la Violencia por razones de Género de tu unidad académica? (n=2,041)



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM.*

En la gráfica 23 se muestra un patrón similar de respuesta que en las preguntas anteriores al indagar acerca de las funciones que realiza la Defensoría de los Derechos Universitarios, la cual revela un bajo nivel de conocimiento de la comunidad de la UAM acerca de esta importante instancia.

Gráfica 23. ¿Conoces las funciones que realiza la DDU? (n=2,041)



Fuente: Elaboración propia con datos de la *Encuesta acerca de violencia por razones de género y discriminación en la UAM.*

Al indagar sobre las labores que realizan las oficinas de atención a la violencia por razones de género de las unidades académicas, así como las llevadas a cabo por la Defensoría de los Derechos Universitarios y el impacto de dichas acciones en la reducción de la violencia por razones de género y la discriminación, se obtuvieron respuestas principalmente neutras, como se expone a continuación:

- *Las labores de las Unidades de Atención a la Violencia por Razones de Género han contri-*

buido a mejorar la atención de los casos denunciados entre la comunidad universitaria (46.8%, n=956).

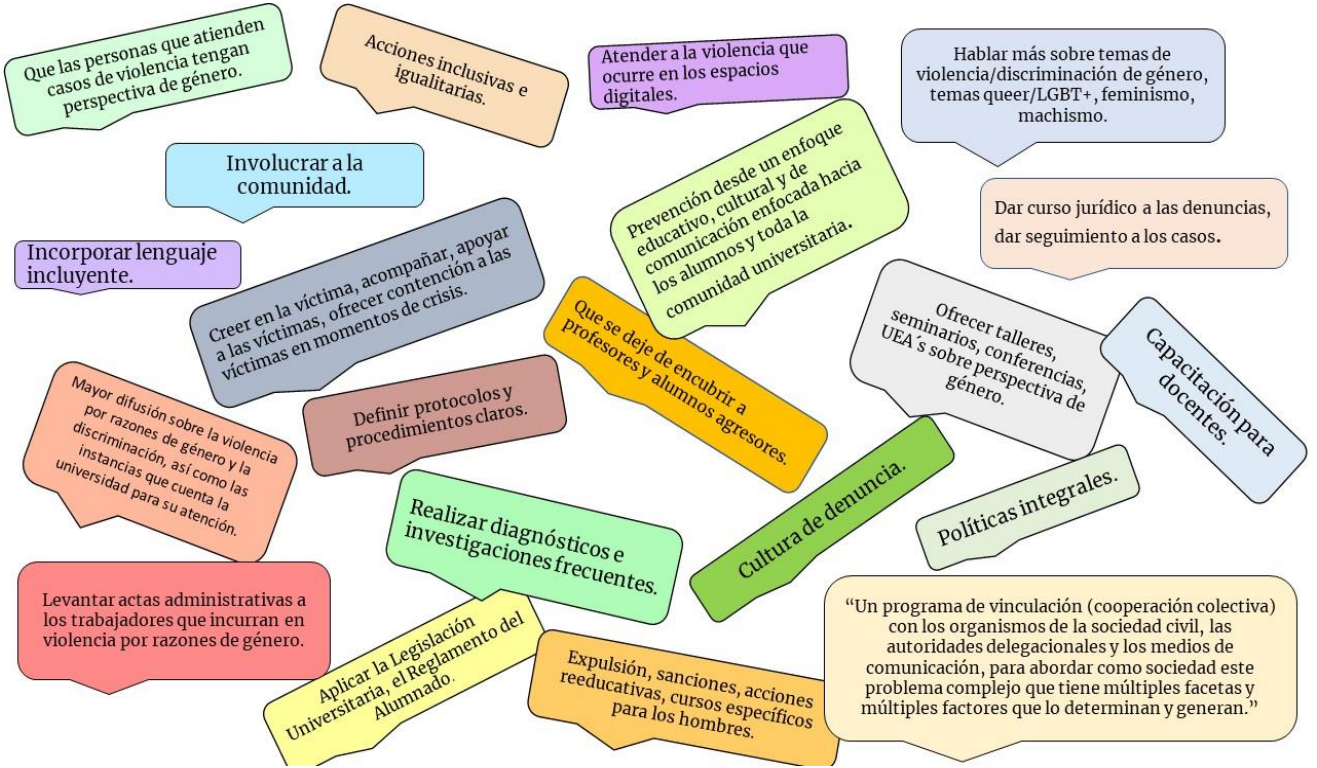
- *Las labores de la Defensoría de los Derechos Universitarios han ayudado a disminuir estos problemas entre la comunidad universitaria* (47.3%, n=966).
- *La universidad realiza acciones suficientes para prevenir la violencia por razones de género y la discriminación* (36.3%, n=741).
- *La universidad realiza acciones suficientes para capacitar a la comunidad universitaria sobre los temas de violencia por razones de género y discriminación* (34.3%, n=700).
- *Las personas de la comunidad universitaria que cometen un acto de violencia por motivos de género o discriminación reciben una sanción justa* (37.5%, n=766).
- *Las autoridades universitarias atienden la violencia por motivos de género y discriminación sólo para cuidar la imagen de la institución* (38.6%, n=787).

Como es posible inferir a partir de los resultados, es necesario y urgente llevar a cabo una mayor difusión de las tareas y de los resultados de las acciones de la Defensoría de los Derechos Universitarios en todos los espacios universitarios y con todos los sectores que conforman la comunidad, así como

promover más la labor de las Oficinas de Atención de la violencia por razones de género de cada una de las unidades académicas. Desde luego, también se requiere establecer un sistema de evaluación y monitoreo de esos esfuerzos para verificar que se está cumpliendo con la realización de las acciones tendientes a la prevención, atención, y reducción de la violencia por razones de género, de todas las demás formas de violencia, y de la discriminación en nuestra institución.

11. Sugerencias y recomendaciones

La última pregunta de la encuesta consistió en una invitación a las personas participantes para proponer las acciones que debería tomar nuestra universidad para evitar la violencia por razones de género y la discriminación. Entre un número considerable de respuestas recibidas, se encuentran algunos aspectos que se desglosan a continuación y que se manifiestan literalmente por la comunidad universitaria en expresiones como las que se incluyen a continuación:


Que las personas que atienden casos de violencia tengan perspectiva de género.
Acciones inclusivas e igualitarias.
Atender a la violencia que ocurre en los espacios digitales.
Hablar más sobre temas de violencia/discriminación de género, temas queer/LGBT+, feminismo, machismo.
Involucrar a la comunidad.
Incorporar lenguaje incluyente.
Creer en la víctima, acompañar, apoyar a las víctimas, ofrecer contención a las víctimas en momentos de crisis.
Prevención desde un enfoque educativo, cultural y de comunicación enfocada hacia los alumnos y toda la comunidad universitaria.
Dar curso jurídico a las denuncias, dar seguimiento a los casos.
Que se deje de encubrir a profesores y alumnos agresores.
Ofrecer talleres, seminarios, conferencias, UEA´s sobre perspectiva de género.
Capacitación para docentes.
Mayor difusión sobre la violencia por razones de género y la discriminación, así como las instancias que cuenta la universidad para su atención.
Definir protocolos y procedimientos claros.
Realizar diagnósticos e investigaciones frecuentes.
Cultura de denuncia.
Políticas integrales.
Levantar actas administrativas a los trabajadores que incurran en violencia por razones de género.
Aplicar la Legislación Universitaria, el Reglamento del Alumnado.
Expulsión, sanciones, acciones reeducativas, cursos específicos para los hombres.
"Un programa de vinculación (cooperación colectiva) con los organismos de la sociedad civil, las autoridades delegacionales y los medios de comunicación, para abordar como sociedad este problema complejo que tiene múltiples facetas y múltiples factores que lo determinan y generan."

12. Conclusiones

El informe que desde la DDU presentamos ofrece un primer diagnóstico y constituye una aproximación a la situación de violencia por razones de género y la discriminación experimentadas por un conjunto de personas no representativo en términos estadísticos, dado que la encuesta fue respondida por integrantes de la comunidad de manera voluntaria y por motivación propia, pero que sin duda resulta en un grupo significativo de nuestra universidad. Esto no resta valor al hecho de que, en los 47 años de existencia de la institución, es la primera ocasión en que se cuenta con información de la calidad de la que aquí se presenta, que incluye a las cinco unidades académicas y otros espacios de la universidad, y que indaga en temas que durante toda su historia no habían sido registrados de manera integral.

Los datos que aquí se ofrecen y los que en documentos posteriores puedan analizarse por sector o por unidad académica, serán de gran utilidad para el desarrollo de estrategias específicas y adecuadas para prevenir, atender, sancionar y erradicar todas

las formas de discriminación y violencia por razones de género y así dar cumplimiento a algunas de las acciones apuntadas en las *Políticas Transversales para erradicar la violencia por razones de género*.

La universidad está tomando medidas para ofrecer a su comunidad espacios donde la "igualdad sustantiva" –que es el derecho que cada persona tiene al mismo trato y a las mismas oportunidades, en goce y ejercicio pleno de los derechos humanos y libertades fundamentales– sea una realidad, y para propiciar una cultura del respeto a la diversidad y que favorezca la inclusión. El cambio cultural que se produzca reducirá gradualmente las expresiones que limitan el desarrollo de las personas en el contexto universitario y que vulneran sus derechos universitarios.

Las modificaciones a la legislación universitaria propuestas por el Colegio Académico, máximo órgano de nuestra universidad, son un primer paso, pero falta elevar a todos los instrumentos institucionales que regulan la vida y la convivencia universitaria.

Como la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU), otras instancias universitarias realizan acciones y participan en el diseño de políticas institucionales para tener ambientes de convivencia respetuosos de todas las identidades, lo cual significa trabajar por una cultura de paz o conjunto de valores, actitudes o comportamientos que debe reflejarse y asumirse como parte del respeto a la vida y a la dignidad de las personas, así como rechazar la

violencia en todas sus formas y buscar comprender y respetar la libertad, justicia, democracia, tolerancia igualdad y solidaridad. Para lograr lo anterior es preciso desarrollar campañas de difusión que abarquen a toda la universidad, para que quienes se acerquen a las instancias que atienden los casos de violencia por razones de género y discriminación lo hagan con la convicción del respaldo institucional a partir del apoyo de la comunidad, el trabajo de la DDU y coordinando acciones en las oficinas de atención a la violencia por razones de género y con todas las instancias involucradas en el proceso de intervención y atención a la violencia de manera interinstitucional.

Referencias bibliográficas

Carrillo, R. (2015). *Violencia en las Universidades públicas. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana*. México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (COPREDCDMX) e Intersecta, A. C. (2020). *Investigación "Discriminación y violencias en las universidades. Datos, leyes y buenas prácticas"*. Volumen 1. México: COPREDCDMX e Intersecta, A. C. Recuperado de https://www.copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/informe-discriminacion-y-violencias-en-las-universidades-datos-leyes-y-buenas-practicas-volumen-i.pdf

Douglas, Mary (1999), "La pureza del cuerpo", *Revista de Occidente*, No. 222.

Ehrenfeld, N. (2016). Las violencias y los jóvenes universitarios, una experiencia para reflexionar. *Trabajo Social* 18, 93-110. Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2020). Estadísticas a propósito del Día Internacional de la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre). Recuperado de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/aproposito/2020/Violencia2020_Nal.pdf?fbclid=IwAR2hD-5mR1ZesgmWv1zCf6Ww1ms_ohgA2u-brA9whsw1jF%20fMcI-iHKuUyOHbA

Kassin, S., Fein, S. y Markus, H. R. (2013). P*sicología social*. México: Cengage Learning.

Lazarevich, I. Irigoyen M., Sokolova, A. y Delgadillo, H. (2013) Violencia en el noviazgo y salud mental en estudiantes universitarios mexicanos. *Global Health Promotion, 20*(3), 94–103.

Mauss, Marcel (1971), "Técnicas y movimientos corporales", *Sociología y antropología*, Tecnos: Madrid.

Montes Berges, B. (2008). Discriminación, prejuicios: estereotipo conceptos fundamentales, historia de su estudio y el sexismo como nueva forma de prejuicio. *Iniciación a la Investigación*, Revista Electrónica, Universidad de Jaen.

Sontag, Susan (1996), *La enfermedad y sus metáforas y el SIDA y sus metáforas*. Madrid: Taurus

Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN). (2020). *Protocolo para juzgar con perspectiva*

de género. México: SCJN. Recuperado de https://www.scjn.gob.mx/derechos-humanos/sites/default/files/protocolos/archivos/2020-11/Protocolo%20para%20juzgar%20con%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20%2819112020%29.pdf

Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). (2020a). *Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género en la UAM*. México: UAM.

Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). (2020b). *Reglamento del Alumnado*. México: UAM.

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 del conocimiento. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* , Vol. LI (2), 299- 326. DOI: https://doi.org/10.48102/rlee.2021.51.2.382

Casa abierta al tiempo
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa

Av. San Rafael Atlixco No. 186, Col. Vicentina,
Alcaldía Iztapalapa, Ciudad de México, C. P. 09340.