

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador

Departamento de Asuntos Públicos

Convocatoria 2017-2019

Tesis para obtener el título de maestría de Investigación en Políticas Públicas

La adopción del protocolo de atención y prevención del acoso y la violencia de género en las universidades públicas de México. Los casos de la UNAM, UG y UAEM

Cynthia Lucía Huitrado Téllez

Asesora: Margarita Manosalvas

Lectores: Alicia Violeta Mosquera A y Celia Magaña García

Quito, julio de 2020

Dedicatoria

A mis padres, por su apoyo en mi travesía

Epígrafe

Al fin y al cabo, el miedo de la mujer a la violencia del hombre
es el espejo del miedo del hombre a la mujer sin miedo.

Eduardo Galeano

Tabla de contenidos

Resumen	VIII
Agradecimientos.....	X
Introducción	1
Capítulo 1	4
Marco Teórico	4
1.1 Aproximación teórica de las políticas públicas	4
1.2 Análisis de las políticas públicas	7
1.3 El marco analítico de la Sociología de la Acción Pública.....	8
1.3.1 La toma de decisión para la adopción dentro del procesos de las políticas públicas	10
1.3.2 Los elementos de la sociología de la acción pública para la adopción	13
1.3.2.1 Actores (intereses).....	13
1.3.2.2 Representaciones	14
1.3.2.3 Instituciones	15
1.3.2.4 Procesos.....	15
1.3.2.5 Resultados	16
1.4 Gobernanza.....	16
1.5 Diseño de la Investigación.....	18
1.5.1 Pattern Matching	19
1.5.2 Método comparado y la selección de los casos	19
Capítulo 2	25
Políticas de Igualdad de Género	25
2.1 Política de Igualdad en América Latina	25
2.2 Las políticas públicas con perspectiva de género.....	28
2.3 Política de Igualdad de Género en México.....	29
2.3.1 Instrumentos de la Política de Igualdad de Género	32
2.4 Violencia de género	38
2.4.1 Violencia de género en las universidades.....	40
2.5 Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual ..	43
2.5.1 Protocolo en las Instituciones de Educación Superior	44
Capítulo 3	47
Exploración de los casos de la UNAM, UG y la UAEM.....	47

3.1 Universidad Nacional Autónoma de México	48
3.1.1 La atención a la violencia de género en las Universidad Nacional Autónoma de México	49
3.1.2 Ruta institucional	52
3.1.3 Desafíos institucionales	55
3.1.4 Relación entre Actores/Intereses-Ideas-Instituciones	59
3.2 Universidad de Guanajuato	64
3.2.1 La atención a la violencia de género en las Universidad de Guanajuato	64
3.2.2 Ruta institucional	67
3.2.3 Desafíos institucionales	70
3.2.4 Relación entre Actores/Intereses-Ideas-Instituciones	72
3.3 Universidad Autónoma del Estado de México	75
3.3.1 La atención a la violencia de género en las Universidad Autónoma del Estado de México	75
3.3.2 Ruta institucional	77
3.3.3 Desafíos institucionales	82
3.3.4 Relación entre Actores/Intereses-Ideas-Instituciones	84
Capítulo 4	89
Conclusiones	89
Anexos	99
Anexo 1	99
Listas de referencias	102

Ilustraciones

Esquemas

Esquema 2.1 Configuración de la Política de Igualdad de Género hacia arriba.....	31
y abajo	31
Esquema 2.2 Proceso del Protocolo en la Administración Pública	44
Esquema 2.3 Proceso del Protocolo en las IES	45
Esquema 3.1 Estructura Institucional UNAM	51
Esquema 3.2 Organigrama Institucional UNAM	54
Esquema 3.3 Variables de la UNAM	63
Esquema 3.4 Estructura Institucional UG	65
Esquema 3.5 Organigrama Institucional UG	69
Esquema 3.6 Variables de UG	75
Esquema 3.7 Instancias participantes	80
Esquema 3.8 Variables de la UAEM	86

Imágenes

Imagen 3.1. Red de actores en la UNAM	62
Imagen 3.2 Red de actores en la UG	73
Imagen 3.3 Red de actores en la UAEM	85

Tablas

Tabla 1.1 Tipología de los modos de gobernanza	17
Tabla 1.2 Tabla de verdad: Selección de los casos	100
Tabla 1.3 Matriz Metodológica	22
Tabla 2.1 NATO de Política de Igualdad de Género en México	36
Tabla 2.2 Instrumentos de la Política de Igualdad de Género	37
Tabla 3.1 Actores participantes UNAM	60
Tabla 3.2 Actores participantes UG	72
Tabla 3.3 Actores participantes UAEM	84

Declaración de cesión de derecho de publicación de la tesis

Yo, Cynthia Lucía Huitrado Téllez, autora de la tesis titulada “La adopción del protocolo de atención y prevención del acoso y la violencia de género en las universidades públicas de México. Los casos de la UNAM, UG y UAEM” declaro que la obra es de mi exclusiva autoría, que la he elaborado para obtener el título de maestría de Investigación en Políticas Públicas concedido por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador.

Cedo a la FLACSO Ecuador los derechos exclusivos de reproducción, comunicación pública, distribución y divulgación, bajo la licencia Creative Commons 3.0 Ecuador (CC BY-NC-ND 3.0 EC), para que esta universidad la publique en su repositorio institucional, siempre y cuando el objetivo no se obtener un beneficio económico.

Quito, julio de 2020



Cynthia Lucía Huitrado Téllez

Resumen

Los protocolos de atención y prevención del acoso y la violencia de género son parte de los instrumentos de la política de Igualdad de Género en México con el fin de lograr la igualdad sustantiva. Este tipo de instrumento busca la igualdad por medio de la erradicación de la violencia de género en distintos espacios sociales, desde la firma de acuerdos y convenciones internacionales.

Por ejemplo, en México con la firma de la CEDAW, la Convención de Belem do Pará y la Plataforma de Acción de Beijing, ha transformado a las instituciones de la administración pública como sujetos obligados. Sin embargo, las instituciones de educación superior (IES), al contar con autonomía universitaria, tienen la libertad sobre la implementación de este tipo de instrumentos que son elaborados desde el nivel federal.

Al mismo tiempo desde 2016 se puede observar que varias universidades han adoptado los protocolos como mecanismos para prevenir, denunciar y sancionar los actos de violencia de género al interior de las instituciones, no obstante, aún existen universidades que no han adoptado este tipo de instrumentos, y esto a pesar de tener altos índices de violencia en el estado donde están establecidas y en el ámbito escolar dentro de las IES.

Frente a estas distintas trayectorias del protocolo en la IES, esta investigación se plantea la siguiente pregunta de investigación ¿Qué factores explican la adopción del protocolo de atención y prevención de la violencia de género en las universidades públicas?, el objetivo es explicar el proceso de adopción del protocolo de atención y prevención del acoso y la violencia de género en universidades públicas en México, la hipótesis de trabajo es que la toma de decisión para la adopción de los protocolos de atención y prevención del acoso y la violencia de género en las universidades dependen de la interacción específica entre los intereses de los actores y las instituciones.

Por medio del marco de análisis de la sociología de la acción pública se busca dar respuesta y comprobar la hipótesis antes planteada. La metodología con la que se desarrolla la investigación es de tipo cualitativo. Se realiza un análisis comparado entre tres universidades: dos de las cuales, si han logrado adoptar el instrumento, y una en la que, a pesar de presentar condiciones similares a las anteriores, el protocolo aún no se ha adoptado. Así, a partir de la

contrastación, se pretende identificar los factores que han sido determinantes para la adopción del protocolo, se busca comprender las dinámicas de participación de los actores en este proceso, observar cómo se configuraron las redes de actores en cada caso, identificando el factor diferencial que conduce al resultado de la adopción o la no adopción.

Agradecimientos

Agradezco a la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO Ecuador, por la oportunidad de continuar mi crecimiento académico, aportando a la curiosidad de la investigación y agregando la rigurosidad y disciplina del quehacer de esta en las ciencias sociales.

Mi gratitud a mi asesora la Dra. Margarita Manosalvas, por ampliarme la visión del análisis y la investigación de las políticas públicas, por el tiempo invertido, los consejos, y la confianza. Al departamento de Asuntos Públicos, por la oportunidad y confianza por medio del apoyo de las becas tanto para cursar la maestría como para el financiamiento del trabajo de campo de la tesis, pero sobre todo por su cálido personal.

Mi cariño y agradecimiento a mis compañeras y amigas Kiara, Nathalia y Terry, quienes fueron parte de mi familia en Quito, pues la estancia no solo era crecer académicamente, sino generar vínculos entrañables con personas generosas y maravillosas. A los amigos que estuvieron cuando llegue y a los que siguen en La Floresta.

El pedacito de México que se formó con resto de mexicanos de FLACSO. El inmenso agradecimiento a mis padres y familia, por el apoyo aun en la distancia, por su amor y su incondicionalidad.

Por último, a las mujeres que me permitieron conocer su labor a favor de la eliminación de las desigualdades y la violencia de género desde sus trincheras, su honestidad y su gran trabajo que es reconocido.

Introducción

Los protocolos de atención y prevención del acoso y la violencia de género en las universidades públicas de México son el resultado de la histórica lucha de los movimientos feministas, que han logrado que sus esfuerzos se institucionalicen en distintos instrumentos internacionales como por ejemplo la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de 1979, la cual “es un instrumento pensado con base en las necesidades de las mujeres; [...] Busca modificar los patrones de conducta, tanto de hombres como de mujeres, para eliminar las prácticas y conductas basadas en la idea de superioridad o inferioridad de cualquiera de los dos sexos” (Rodríguez Huerta 2012, 17). De igual manera, estas demandas se lograron consolidar en resoluciones de regímenes internacionales como la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la Mujer, aprobada en 1993 por las Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en la que se reconoció “la urgente necesidad de una aplicación universal a la mujer de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos” (ONU 1993, 1).

Más adelante, el reconocimiento del derecho a vivir sin violencia la Convención de Belem do Pará (1994) se volvió un referente “para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados Parte de la Convención, formulación de planes nacionales, organización de campañas e implementación de protocolos y de servicios de atención, entre otras iniciativas” (MESECVI, 3).

Estas respuestas institucionalizadas a la problemática de la violencia de género han logrado permear desde los regímenes internacionales hasta las instituciones de educación superior de México, aunque no en todas. El objetivo de esta investigación es explicar el proceso de adopción del protocolo de atención y prevención del acoso y la violencia de género en universidades pública en México.

A partir del marco teórica de la Sociología de la Acción Pública, esta investigación busca responder a la pregunta de investigación ¿Qué factores explican la adopción del Protocolo de Atención y Prevención de la Violencia de Género en las universidades públicas?, la hipótesis de trabajo establece que la toma de decisión para la adopción de los protocolos de atención y prevención del acoso y la violencia de género en las universidades dependen de una

combinación específica de interacciones congruentes entre las ideas aportadas por el feminismo, los intereses de los actores en el territorio y los marcos institucionales en distintos niveles.

En primera instancia, es necesario señalar que la organización política del Estado mexicano es federalista, es decir, que está dividido geopolíticamente en 32 estados, cada estado es libre y soberano, cuentan con su propia Constitución que a su vez está alineada a la Carta Magna (la Constitución Federal de los Estados Unidos Mexicanos). La autonomía estatal no quiere decir que no haya un vínculo con la federación, ya que el gobierno se ejerce por medio de un pacto federal entre los tres niveles de gobierno (federal, estatal y municipal). Por lo que cualquier ley que se expida desde el orden federal debe ser adoptada en el nivel estatal y elaborar reglamentos para su aplicación y de igual manera en el nivel municipal.

En este contexto político administrativo están las universidades mexicanas, como instituciones que imparten educación pública en los niveles de educación media superior y superior. Las universidades públicas reciben un presupuesto anual de la federación, tras las reformas educativas de los años noventa en América Latina cuentan con autonomía universitaria que les otorga independencia política y administrativa. Así, la adopción de los protocolos de atención y prevención de la violencia de género, si bien es una disposición a nivel federal, se vuelve una acción de voluntad política y una decisión autónoma, en este proceso se mezclan las presiones institucionales, los intereses frente a los incentivos del acceso a partidas presupuestarias y por lograr un mejor posicionamiento a nivel nacional e internacional.

Esta investigación se desarrolla en cuatro capítulos, en el primero se presenta el marco teórico, donde se desarrollan los conceptos de las políticas públicas, el análisis de estas y el marco analítico dentro del cual se realiza la investigación. También se describe el momento del proceso de la política que interesa analizar, es decir la adopción de una política o de un instrumento de política; por último, se expone el diseño metodológico de la tesis.

En un segundo capítulo se presenta la descripción de la Política de Igualdad de Género de México. Se aborda brevemente el panorama de estas políticas en América Latina para enfocar el proceso seguido en México. En este capítulo también se hace una revisión de los

instrumentos que conforman la política, hasta el aterrizaje de los protocolos en la administración pública y en las instituciones de educación superior.

En el tercer capítulo se exponen los hallazgos recolectados al aplicar el marco analítico a los casos de estudios mediante el trabajo de campo. Allí se explica el proceso que sigue en cada uno de los casos para la adopción del protocolo en sus respectivas universidades. Por último, en el cuarto capítulo se desarrollaron las conclusiones de la investigación.

Capítulo 1

Marco Teórico

A lo largo de este primer capítulo se desarrollará una revisión de los conceptos teóricos tanto de las políticas públicas como del marco analítico. El capítulo se divide en cinco secciones: la primera sección se desarrolla la revisión teórica y conceptual del concepto de las políticas públicas.

En la segunda sección se expone la importancia del análisis de las políticas públicas. Su característica de campo interdisciplinar y los aspectos que se deben de considerar para un análisis desde esta perspectiva. En la tercera sección se define el marco analítico por medio del cual se realizará el análisis, esto incluye los elementos que lo conforman, además, dentro de esta sección se define la etapa de la política pública en la que enfocaremos el análisis.

En la cuarta sección se teoriza acerca de la gobernanza multinivel, concepto a partir del cual se busca captar la complejidad y el tipo de relaciones existente ente los distintos niveles de gobierno en el contexto institucional mexicano. Por último, en la quinta sección se presenta el diseño de la investigación, se describe el método seguido para desarrollar la investigación: la selección de los casos y las técnicas para la recopilación de la información.

1.1 Aproximación teórica de las políticas públicas

Establecer una definición de políticas públicas puede ser una tarea extensa y de poca recompensa aclaratoria, debido a las innumerables definiciones con las que nos encontramos en la literatura: algunas definiciones parten desde el Estado como el actor principal de las políticas públicas y enfatizan su naturaleza política y burocrática, otras consideran las políticas públicas como emprendimientos gubernamentales y otras las consideran como el resultado de interacciones mutuas entre actores de distintos ámbitos como el Estado, la sociedad y el mercado. En cualquier caso, es claro que el Estado no es el único que puede impulsar acciones para la solución de los problemas públicos.

Si bien la idea del ciclo de las políticas públicas es solo una abstracción heurística de su proceso, el mismo que resulta mucho más complejo y nada lineal cuando se observa en la realidad, esta imagen es útil para distinguir sus diversos componentes. Según esta perspectiva secuencial de las políticas públicas, para que se adopte una política pública, en primer lugar los problemas sociales se politizan, se debaten en la esfera pública, así se definen los problemas públicos, tras

esto el Estado, muchas veces en conjunción con otros actores, plantea una respuesta al problema, asistimos entonces al origen de una política pública, en este proceso actores gubernamentales y actores no estatales, incluso actores desde el ámbito del mercado, pueden ser parte del proceso de la acción pública.

Si bien las políticas públicas como fenómeno asociado al Estado y a la regulación de las sociedades son tan antiguas como el Estado, su análisis como disciplina académica surge en Norteamérica después de la Segunda Guerra Mundial. Esta disciplina de acuerdo con Lasswell (1992) es interdisciplinar, lo que la involucra con la academia, organizaciones civiles, think tanks, etc. Este pensador reconoce a las políticas públicas como programas de acción pública propios de sociedades democráticas. Consideraba que en su proceso se podría ir incorporando sistemáticamente conocimiento y deliberación pública, de manera que, a través de su perfeccionamiento, las sociedades logren la realización de la dignidad humana (Lasswell 1992).

Precisamente, la interdisciplinariedad ha llevado a que existan diferentes visiones sobre la naturaleza de las políticas públicas, de allí también la pluralidad en sus definiciones, estas incluyen acciones e inacciones provenientes de los gobiernos y la participación de diferentes actores, además de considerarlos distintos campos en los que se desenvuelve la política pública, una definición que suele citar muy frecuentemente es la propuesta por Dye (2011), política pública es “todo lo que un gobierno decide hacer o no hacer” (2011, 1).

Sin embargo, la definición de Dye se enfoca en el gobierno como el único con capacidad de decidir si actuar o no actuar para dar respuesta a un problema público, por lo que deja de lado diversas formas de intervención que tienen los actores no gubernamentales en el proceso de las políticas. Pero es evidente, y cada vez más, que en este proceso intervienen otros actores además del Estado. De acuerdo con Roth, una política pública es un:

(...) conjunto conformado por uno o varios objetivos colectivos considerados necesarios o deseables, de medios y acciones que son tratados, por lo menos parcialmente, por una institución u organización gubernamental con la finalidad de orientar el comportamiento de actores individuales o colectivos para modificar una situación percibida como insatisfactoria o problemática (Roth 2014, 38).

Roth hace notar que los actores gubernamentales son los llamados a atender un problema público, pero su definición no es determinante, al reconocer que los cursos de acción que surgen de las políticas públicas pueden ser atendidos completa o parcialmente por actores gubernamentales, entendiéndose que en este proceso pueden intervenir otros actores no gubernamentales.

Una tercera propuesta de definición la presenta Velásquez (2009), el cual formula su propuesta a través de una revisión a diversas definiciones del concepto de políticas públicas, en dichas revisiones encuentra “Definiciones que por ser muy específicas dejan por fuera fenómenos que deben ser considerados como política pública [...] Definiciones incompletas que no incorporan todos los elementos que constituyen a la política pública [...] Definiciones que por ser muy generales e incompletas permiten que se considere como política pública decisiones o actividades que no lo son” (Velásquez 2009, 151-152).

Después de reconocer estas dificultades para la definición, el autor propone una nueva definición de política pública como:

(...) un proceso integrador de decisiones, acciones, inacciones acuerdos e instrumentos, adelantado por autoridades públicas con la participación eventual de los particulares, y encaminado a solucionar o prevenir una situación definida como problemática. La política pública hace parte de un ambiente determinado del cual se nutre y al cual pretende modificar o mantener (Velásquez 2009, 156).

A pesar del recorrido que ha tenido el estudio de las políticas públicas, ha quedado claro que “los estudiosos en este campo, después de medio siglo de intentos, aún tienen que producir una definición general del concepto supuestamente en el corazón de su estudiar.” (Smith y Larimer 2009, 19). Así, encontrar una definición clara y generalmente aceptada de políticas públicas, es una tarea difícil.

Con la revisión de diversas definiciones de política pública, se usara dentro de esta investigación la definición de Velásquez (2009), ya que esta hace mención explícita de la participación de otros actores junto a las autoridades públicas, lo cual resulta más congruente con lo que ocurre actualmente en el proceso de las políticas públicas, esta definición además

considera la interacción de la política o de la acción intencionada y orientada a fines, con el ambiente o el contexto donde se pretende implementar la política.

Precisamente, pensar al contexto como un componente del proceso de la política pública, hace que cuando se diseña la política sea necesario prever su adaptación, si se quiere implementar un instrumento específico y a la medida de la problemática.

A partir de la definición de Velásquez (2009), se describe a continuación el surgimiento de las políticas públicas como objeto de estudio, es decir, el surgimiento del análisis de las políticas públicas como disciplina.

1.2 Análisis de las políticas públicas

El análisis de las políticas públicas surge como una interdisciplina en la segunda posguerra. Para varios autores “el propósito del análisis de las políticas públicas es la comprensión de estas por medio de la indagación de las acciones y decisiones estatales, así como de los procesos en torno a ellas desencadenados y por ellas producidos” (Jaime et. al. 2013, 73-74). De acuerdo con Smith y Larimer, en el análisis yace la pregunta “¿qué hemos hecho?” (2009, 5). Es decir, la importancia del análisis de las políticas públicas se debe a la oportunidad de hacer una revisión de todo el proceso, desde el diseño hasta la evaluación de esta y extraer los aprendizajes que permitan mejorar la acción pública.

Subirats (2008) nos presenta una definición en la cual deja en claro diversas cuestiones:

(...) el análisis de políticas públicas—sin negar u ocultar las relaciones de poder inherentes a todo proceso político administrativo—se basa principalmente en las instituciones u organizaciones administrativas existentes o por crearse y los servicios efectivos que prestan a los ciudadanos [...] Se trata pues de describir y comprender la lógica que encierra la acción de las mencionadas instituciones y actores desde el ángulo de su contribución a la solución de problemas colectivos definidos como tales (Subirats et. al. 2008, 8-9).

La definición de Subirats (2008) considera las relaciones de poder que existen en la toma de decisión dentro de una política pública e incorpora las acciones que ejercen los actores como decisores. Esta definición se muestra como la más completa para comprender lo que es el análisis de esta disciplina.

Por lo tanto, “el análisis de políticas tiene que ver tanto con la evolución del Estado contemporáneo y los fundamentos de su legitimidad, como con la transformación de la sociedad y de la economía” (Fontaine 2015, 5). Por lo cual desde las diferentes disciplinas que convergen en el estudio de las políticas públicas se reafirman la importancia de los grupos interdisciplinarios para el análisis y elaboración de políticas públicas; cómo se puede hacer desde los marcos de análisis, un ejemplo de ello se verá a continuación.

1.3 El marco analítico de la Sociología de la Acción Pública

Una herramienta que nos facilita el análisis de las políticas públicas es el ciclo de las políticas, ya que “permite la construcción de un modelo para explorar las políticas públicas” (Parsons 2007, 113). A pesar de las diversas críticas al ciclo de las políticas, este ha sido adaptado por diferentes autores, por ejemplo:

Jones simplificó la propuesta de Lasswell en cinco etapas: formulación o identificación del problema (elaboración de la agenda), evaluación de posibles soluciones (discusión entre miembros del ejecutivo), toma de decisión y explicación a otras agencias del Estado (por ejemplo, discusión presupuestaria), ejecución o implementación de la política (para llevar a cabo los planteamientos de la etapa anterior) y evaluación de resultados (consecución efectiva de las decisiones, culminación del proceso de implementación y evaluación de resultado) (Fontaine 2015, 54).

El objetivo de este apartado es explicar cómo se vincula el marco analítico con la etapa del ciclo por lo cual, primero debemos de establecer que la etapa que nos interesa es: la adopción de la política, esta se encuentra entre la puesta en agenda y la implementación, es decir, la adopción es el proceso de la toma de decisión que lleva a la adopción de la política.

Asimismo, existen diversos marcos para el análisis de las políticas públicas enfocados en alguna etapa del ciclo antes mencionado, un ejemplo es el marco analítico de la Sociología de la Acción Pública.

Es desde el marco de la Sociología de la Acción Pública que nos permite revisar el proceso desde la toma de decisión para la adopción de la política e incluso su implementación, pues “las políticas públicas son tanto una cuestión de implementación como de decisión” (Lascoumes y Le Galès 2014, 11).

Para esto el marco de la sociología de la acción pública tiene como objetivo revisar “los problemas planteados al gobierno: analizar el desengaño de los tomadores de decisiones, explicar las lagunas de sus acciones, encontrar criterios de decisión que permitan escoger soluciones más adecuadas y legitimar su acción” (Lascoumes y Le Galès 2014, 38). No obstante, el marco de la sociología de la acción pública tiene una mayor orientación en su análisis para la etapa de la implementación y desde un enfoque bottom-up, mientras que la adopción es parte de la toma de decisión, la cual se configura, generalmente, como una acción top-down. Sin embargo, desde la sociología de la acción pública un “problema se vuelve público hasta que los actores se movilizan y lo inscriben en el espacio público a fin de que se haga algo para tratar “la condición”” (Lascoumes y Le Galès 2014, 80). Por lo tanto, todo el proceso, desde que se define un problema como público, hasta que se implementan y evalúan sus soluciones, puede ser analizado desde una perspectiva sociológica. La sociología de la acción pública estudia el “espacio de confrontación entre una lógica de producción de las políticas públicas de arriba hacia abajo (top-down), y una lógica de participación de la sociedad civil en estos procesos, de abajo hacia arriba (bottom-up)” (Fontaine 2015, 144). Así, desde el marco de la sociología de la acción pública, se pueden entender “las nuevas configuraciones entre el Estado y sociedad civil, entre una o varias autoridades públicas democráticamente legítimas y las múltiples formas de movilización de los actores sociales que tratan de organizar y promover sus intereses tanto simbólicos como materiales” (Lascoumes y Le Galès 2014, 122).

De manera que, es necesario conocer los elementos que conforman el marco analítico, esto quiere decir, explicar el marco que involucra las ideas y representaciones, las instituciones y los actores con sus intereses. Las ideas se enfocan en “los paradigmas, los referenciales o los sistemas de creencias a través de una aproximación cognitiva y normativa de las políticas públicas” (Fontaine 2015, 145). En el caso analizado, por ejemplo, las ideas se reflejan en los referentes globales como las convenciones y conferencias internacionales para la erradicación de la violencia de género, así como en las teorías feministas y enfoques de género para la acción pública.

Mientras que los intereses se refieren a “los actores y las dinámicas fundamentales (las lógicas de acción colectiva, los cálculos y las estrategias en función de la relación entre costos y beneficios)” (Fontaine 2015, 145). Las instituciones “son los procedimientos, las convenciones, las formas de organización, las tecnologías, pero también las creencias, los

esquemas intelectuales y los conocimientos que envuelven, sostienen, interpretan o contradicen las rutinas y los roles” (Lascoumes y Le Galès 2014, 99). Además, analizan “el comportamiento de los actores públicos y privados, el análisis se interesará por las reglas, prácticas y representaciones” (Fontaine 2015, 145).

Existen interacciones entre estos factores: las ideas, los intereses y las instituciones, que configuran un proceso de acción pública que genera resultados. Este proceso es el objeto de estudio de la Sociología de la acción pública. De acuerdo con Bifulco (2017) estos factores se deben ver siempre en combinación, pues tienden a generar “acuerdos formales e instrumentos que regulan y median la vida social y pública” (2017, 27).

Por otra parte, debemos de recordar que para la investigación la etapa que nos interesa es la adopción de la política, la cual para diversos autores es el proceso de la toma de decisión, ya que “aquí el problema es determinar cuál de todas las alternativas disponibles constituye la mejor opción” (Jaime et. al. 2013, 89), de acuerdo con Anderson (2003) “esto implica decidir qué alternativa propuesta, incluida la no tomar ninguna medida, se utilizará para manejar un problema” (2003, 27). Por lo tanto, el análisis del proceso de la toma de decisión se desarrolla a continuación.

1.3.1 La toma de decisión para la adopción dentro del procesos de las políticas públicas

La adopción de la política se puede analizar a través de las acciones y los actores que estuvieron inmiscuidos en el proceso de la toma de decisión, ya que “una decisión de política implica la acción de una persona u organismo oficial para adoptar, modificar o rechazar una alternativa de política preferida” (Anderson 2003, 119). Para esto es necesario conocer los actores que se ven relacionados con la política, y como entre actores se desarrollan relaciones que pueden ayudar ya sea en la adopción, en la modificación o en el rechazo del proceso de adopción.

Sin embargo, estas relaciones no siempre son necesarias para la toma de decisión, en ocasiones solo es necesario encontrar el momento justo para incidir en los tomadores de decisión para que se adopte la política, por lo cual “el impacto político de un grupo en particular depende de las oportunidades estratégicas derivadas de la lógica de los procesos de decisión política [...] no tenemos grupos de veto dentro de las sociedades, sino puntos de veto” (Immergut 1992, 8). Es decir, no son indispensables los grupos para incidir en la toma

de decisión, pero si es importante encontrar el momento preciso para influir en la toma de decisión.

Jaime (2013) elabora una tabla con base en los estudios de Aguilar Villanueva para explicar que preguntas se pueden responder a través del análisis de las políticas públicas en cada etapa del ciclo, por lo cual, el análisis de la toma de decisión busca responder “¿Es viable técnicamente la alternativa seleccionada? ¿Es viable políticamente la alternativa seleccionada? ¿Cuál es el rol de la racionalidad en ese proceso?” (Jaime et. al. 2013, 90). Para responder estas preguntas el análisis de la toma de decisión se da por medio de dos teorías la “elección racional versus incrementalismo” (Aguilar 1992, 41).

Para analizar la toma de decisión, la sociología de la acción pública propone dos teorías de toma de decisión: la elección racional y la incrementalista, ambas teorías se tienen como prioridad conocer los actores implicados y como se toma la decisión para la adopción de la política. Es decir, como desde la elección racional los “individuos hacen elecciones con el fin de maximizar su interés, su satisfacción [...] toman decisiones de manera autónoma, racional y coherente (Lascoumes y Le Galès 2014, 58).

Desde la teoría incrementalista la decisión se “analiza como un conjunto de pequeñas decisiones de manera poco coordinada, por individuos y organizaciones que tienen dificultades para hacer avanzar sus temas y funcionan a través del ensayo/error” (Lascoumes y Le Galès 2014, 60).

Entre las actividades que realizan los diversos actores, algunos llegan a conformar redes para incidir en las instituciones, y cuando estas relaciones logran cierto prestigio en la incidencia en la toma de decisión se convierten en élites. Estas se vinculan con otros grupos que tienen el mismo o mayor poder para lograr obtener mayores y mejores beneficios, es decir, que en algún momento pueden existir dos grupos con los mismos intereses, por lo que podrían juntarse para generar mayor presión en la toma de decisión.

De acuerdo con Lascoumes y Le Galès, tanto las élites como los grupos de interés logran adentrarse en el proceso y “el contenido de las políticas públicas, trátase de la selección de problemas, la decisión o la implementación” (Lascoumes y Le Galès 2014, 68-69). Para lograr entrar en todo el proceso de la política se vuelve necesario colocar su tema de

importancia como un problema público, por lo que “no hay que confundir los hechos sociales, los problemas públicos y los asuntos políticos” (Lascoumes y Le Galès 2014, 78).

Al igual que Lascoumes y Le Galès, Aguilar Villanueva (1992) establece que el análisis de la toma de decisión se puede hacer por medio de las dos teorías mencionadas con anterioridad. Mientras que Anderson (2013) propone “tres teorías sobre la toma de decisiones que enfatizan el procedimiento y las actividades intelectuales involucradas en la toma de decisiones” (2003, 121).

La primera teoría es el modelo racional-comprensivo el cual “asume la existencia de un tomador de decisiones unitario. Esta condición no puede ser cumplida por cuerpos legislativos, agencias de cabeza plural o cortes de múltiples miembros” (Anderson 2003, 122). Por lo tanto, las alternativas propuestas son analizadas a partir de los objetivos, los valores y las metas establecidas por los que tomarán la mejor decisión para la adopción de la política.

Por medio de la segunda teoría, la incrementalista, “es más fácil llegar a un acuerdo cuando los asuntos en disputa entre varios grupos son solo modificaciones limitadas de los programas existentes en lugar de cuestiones de política de gran magnitud o de carácter de “todo o nada”” (Anderson 2003, 123).

Esta teoría se desarrolla conforme a la existencia de una política y solo la toma de decisión va a modificar la política ya existen, sin embargo, distintos autores argumentan que este tipo de decisiones se da en un ambiente de incertidumbre.

Mientras que la tercera teoría que se propone en la obra de Anderson (2003), es la exploración mixta, la cual “permite a los tomadores de decisiones utilizar tanto las teorías racional-comprensiva como las incrementales, pero en diferentes situaciones [...] La exploración mixta intenta combinar el uso del incrementalismo y la racionalización, aprovechando las fortalezas y evitando las deficiencias” (Anderson 2003, 125).

Así, “la toma de decisiones puede ser estudiada ya sea como un individuo o como un proceso colectivo” (Anderson 2003, 125). De ahí que la adopción de la política pública que se investiga en esta tesis analiza el proceso de la toma de decisión desde alguna de las teorías

antes mencionadas, ya que en este caso la decisión la pudo tomar un individuo, pero a partir de la presión de un proceso colectivo, o incluso de algún tipo de consenso entre los diversos actores y las instituciones.

Para esto, desde el marco de la sociología de la acción pública, se puede conocer los elementos que interactúan en la toma de decisión, es decir, podemos conocer a los actores y las instituciones involucradas.

1.3.2 Los elementos de la sociología de la acción pública para la adopción

Los elementos que configuran el marco analítico de la sociología de la acción pública son “cinco variables relacionadas entre sí” (Lascoumes y Le Galès 2014, 19). Estas variables son: actores, representaciones, instituciones, procesos y resultados; y a partir de estas variables se puede realizar el análisis del proceso de la toma de decisión de las políticas públicas, aunque no tienen una formación secuencial, si son esenciales para el funcionamiento del marco analítico.

1.3.2.1 Actores (intereses)

Los actores se dividen en tres categorías, los que tiene un carácter público que son conocidos como “actores político-administrativos, [...] que pertenecen a las esferas que denominamos socio-económica y socio-cultural” (Subirats 2008, 54-55). Este tipo de actores también son conocidos como actores públicos.

La siguiente categoría se encuentran los actores privados, que están compuestos por dos clases de grupos sociales: los primeros son los grupos-objetivo, donde “las decisiones y acciones de los grupos-objetivo son, o pueden ser, el destino final de una intervención concreta por parte de los poderes públicos” (Subirats 2008, 61).

Una segunda clase son los beneficiarios finales de una política pública, que son aquellos “actores que pueden beneficiarse, en menor o mayor grado y de acuerdo con los objetivos de la política en cuestión, de la modificación en la conducta de los grupos-objetivo” (Subirats 2008, 62).

Por último, la tercera categoría de actores, son los “afectados de manera indirecta por la política pública, ya sea de manera positiva (= beneficiarios), o de manera negativa

(=afectados)” (Subirats 2008, 55). Estos actores no siempre pueden ser actores individuales, sino también pueden ser grupos de actores, desde la sociología de la acción pública “los actores pueden ser individuos o entes colectivos, están dotados de intereses y de recursos, disponen de una cierta autonomía para desarrollar estrategias [...] están más o menos guiados por sus intereses materiales y simbólicos” (Lascoumes y Le Galès 2014, 19).

1.3.2.2 Representaciones

Las representaciones tienden a mostrarse como “marcos cognitivos y normativos que dan sentido a sus acciones las condicionan, pero también las reflejan” (Lascoumes y Le Galès 2014, 24). Por lo tanto, dentro de una acción de adopción se deberían de notar las opciones que permitan tomar una decisión de acuerdo con los intereses de los diversos actores. Así, “las reglas institucionales determinan la disponibilidad y la viabilidad de explotación de los recursos para los diversos actores y para cada uno de los niveles del proceso de toma de decisiones de la política” (Knoepfel 2007, 27).

Para esto entenderemos que los recursos son aquellos que permiten la vinculación entre las instituciones y los actores, así los recursos son parte de la base de la toma de decisión. De ahí que, “es importante analizar en detalle cuáles son los recursos de los que dispone cada tipo de actor y qué modificaciones relativas al acceso y a la utilización de los mismos” (Knoepfel et. al. 2007, 18).

Entre los recursos que se presentan está el derecho que le dará la legitimidad necesaria para las acciones de los actores, ya que “la dotación en recurso jurídico de los diferentes actores se definirá por el conjunto de reglas de derecho constitucional, civil, público, etc., adoptadas por el Legislativo y el Ejecutivo” (Knoepfel et. al. 2007, 18).

El recurso del personal “dependerá de las capacidades de reclutamiento y formación de personal que posean los diversos actores” (Knoepfel et. al. 2007, 19); ya que con este recurso se pone en marcha la implementación tras la toma de decisión. Otro recurso importante es el dinero, este es necesario para “pagar los salarios del personal, los locales o el equipo (material para oficina, informática, etc.); esto es válido tanto para los actores públicos como privados” (Knoepfel et. al. 2007, 20).

Otro recurso importante es la información, ya que la disponibilidad de ella dependerá la mejor toma de decisión, es decir, entre mayor y más realista sea la información se podría reducir la incertidumbre para que la toma de decisión trate de ser la más adecuada o la mejor.

1.3.2.3 Instituciones

Desde la sociología de la acción pública “las instituciones son los marcos de acción [...] las normas, reglas, rutinas y procedimientos que orientan las interacciones” (Lascoumes y Le Galès 2014, 20). Y es el institucionalismo el que desarrolla y complementa este marco analítico, ya que “las políticas necesitan reglas del juego y representaciones de un juego que permitan a los actores posicionarse y coordinarse, actuar de manera previsible” (Lascoumes y Le Galès 2014, 97-98).

Por medio del estudio de las instituciones se “definen las identidades de los individuos, grupos y sociedades, lo cual significa pertenecer a un colectivo específico” (March y Olsen 1997, 63). Con esta identificación de actores se puede encontrar los grupos de interés y las élites, pero a la vez se puede identificar la incidencia que generan en los tomadores de decisión.

De acuerdo con Powell y Di Maggio (1991) las instituciones determinan así cuáles son los recursos utilizables (dónde, cuándo, cómo y por quién) que contribuyen a la estructuración de las relaciones de poder. Igualmente “las reglas institucionales determinan la disponibilidad y la viabilidad de explotación de los recursos para los diversos actores y para cada uno de los niveles del proceso de toma de decisiones de la política” (Knoepfel et. al. 2007, 24).

Por lo tanto, los recursos como se mencionó en párrafos anteriores son de suma importancia para la vinculación entre los actores y las instituciones para que institucionalicen las tomas de decisiones en la adopción de la política, pero a la vez esta institucionalización se da con la acción pública que se ejerce en multinivel como lo es la gobernanza, misma que se desarrollará más adelante.

1.3.2.4 Procesos

Los procesos dentro de la sociología de la acción pública giran en torno a “las movilizaciones de los actores y sus dinámicas de intercambio y de evolución en el tiempo” (Lascoumes y Le Galès 2014, 20). Con esto debemos de identificar si se generaron movilizaciones para hacer

notar los casos de violencia de género, pero a la vez debemos observar cuales fueron las dinámicas que se construyeron entre los actores.

Una manera de considerar esta variable podría ser a través de una red de actores, con la cual se podría visualizar la vinculación entre los diferentes actores.

1.3.2.5 Resultados

Mientras que la última variable, son los resultados que son “los efectos producidos sobre las organizaciones y los comportamientos (outputs), por el otro, las consecuencias de la acción pública, los impactos sobre el problema que se desea tratar (outcomes)” (Lascoumes y Le Galès 2014, 20). Esta variable nos permite ver si se logró o no la adopción del instrumento en las instituciones de educación superior.

Cada una de las cinco variables tiene su importancia, ya que en cada una de las variables nos muestra el camino que siguieron para lograr la adopción o en el caso de donde no se presentó la adopción podemos ver lo que hizo falta.

1.4 Gobernanza

Con relación al concepto de gobernanza, el cual ha sido desarrollado por diversos autores, principalmente “trata de caracterizar situaciones en las que se combinan actores públicos y privados y en las que el Estado no es más que un elemento, que conserva su particularidad, en un juego que se volvió colectivo” (Lascoumes y Le Galès 2014, 12).

Así, la gobernanza para Lascoumes y Le Galès (2014) es un proceso que coordina los actos de los grupos colectivos o de los individuos para consolidar sus objetivos, por lo que “el término “gobernanza” trata de dar cuenta de los problemas de coordinación que plantea tal diversificación de actores, de escenas y de formas de interacción” (Lascoumes y Le Galès 2014, 120).

Como resultado de los diversos estudios sobre la gobernanza, se ha conseguido el estudio de la gobernanza en niveles múltiples, la que:

(...) ha llegado a ser un modelo popular de las relaciones intergubernamentales, debido en parte a que retoma los ideales informales e inclusivos de la toma de decisiones, y en parte a que se le ve como un proceso acogedor, consensual y ajustable (Guy y Pierre 2002, 430).

Este modelo de gobernanza multinivel permite conocer las relaciones entre los actores y sus acciones que permean las instituciones. Para esto Fontaine (2015) adapta una tipología de los modos de gobernanza (tabla 1.1), y a partir de estos se pueden ver estas relaciones que la sociología de acción pública intenta analizar, pues:

(...) los estilos de políticas varían en función de la manera en que los grupos que gobiernan pretenden incidir en la realidad social, por un lado, y de una combinación particular de contingencias internas, por el otro. La manera de definir los problemas de políticas varía en función de la actividad del gobierno (problemas de regulación o de asignación de recursos), de los factores sociales (población meta, fuerzas movilizadas para el cambio político, etc.) y de los objetivos políticos (motivos de invertir capital político y recursos financieros en la resolución de un problema) (Fontaine 2015, 72).

Tabla 1.1 Tipología de los modos de gobernanza

		Definición del problema		
		Por función del gobierno	Por factores sociales	Por objetivos políticos
Estilo de políticas	Centralismo burocrático	Dirección (a)	Redistribución (b)	Intervención (c)
	Multiniveles	Movilización (a')	Diversificación (b')	Participación (c')
	En redes	Comunicación marketing (a'')	Gerencia pública (b'')	Eficiencia (c'')

Fuente: Extraído de Fontaine 2015, 72

Desde el análisis de la sociología de la acción pública, los estilos de políticas en lo que se enfoca son los multiniveles, ya que estos son parte de los “modos de gobernanza descentralizados, orientados hacia la movilización de recursos (a’), la adaptación local a necesidades específicas de la población (b’) o la participación a través de gobiernos locales (c’)” (Fontaine 2015, 72).

1.5 Diseño de la Investigación

El diseño de esta investigación será cualitativo, a partir de los estudios de casos esto de acuerdo con Yin (2003). Además, al agregar el método comparado se busca encontrar una relación causal entre los casos seleccionados, es decir, se busca encontrar un atributo que se encuentre entre los casos que se seleccionaran para esta tesis. Igualmente, esta investigación será de validez interna, ya que tienen “una preocupación para los estudios de casos causales (o explicativos), en los cuales un investigador está tratando de determinar si el evento x llevó al evento y ” (Yin 2003, 36). Y a su vez buscara validez externa, a partir de la reducción de las críticas establecidas en la obra de Yin (2003) ya que al incorporar la metodología comparada se busca que el resultado se generalice o se pueda generalizar.

Cuando las investigaciones son a partir de los estudios de casos, el investigador debe tener el conocimiento de la realidad de donde se pretende realizar la investigación, por lo cual este conocimiento se respalda “utilizando múltiples fuentes de evidencia, cuantitativas y/o cualitativas simultáneamente” (Villarreal y Landeta 2010, 32).

El conocimiento que se necesita se puede obtener a partir de “seis fuentes: documentos, registros de archivo, entrevistas, observación directa, observación de participantes y artefactos físicos” (Yin 2003, 83). Además, de acuerdo con Yin (2003), es necesario tener otro tipo de fuente de información, debido a esto la revisión documental se complementará con entrevistas, ya que “las diversas fuentes son altamente complementarias y, por lo tanto, un buen estudio de caso querrá utilizar tantas fuentes como sea posible” (Yin 2003, 85).

A partir de la complementación de la información se vuelve necesario, la triangulación de la información que fue recolectada, pues “la ventaja más importante que se presenta al utilizar múltiples fuentes de evidencia es el desarrollo de líneas de investigación convergentes” (Yin 2003, 97-98).

Con la triangulación de la información, la cual, se desarrollará bajo una de las cinco técnicas que son propuestas para el estudio de caso, entre las que encontramos: “coincidencia de patrones, construcción de explicaciones, análisis de series de tiempo, modelos lógicos y síntesis de casos cruzados” (Yin 2003, 109). De estas técnicas propuestas se empleará la *coincidencia de patrones* (pattern matching) para desarrollar la investigación.

1.5.1 Pattern Matching

Las técnicas para analizar los datos encontramos la *coincidencia de patrones* (*pattern matching*), la cual “para el análisis de estudios de caso, una de las técnicas más deseables” (Yin 2003, 116). Por lo tanto, el *pattern matching* radica en que:

(...) un patrón es cualquier arreglo de objetos o entidades. El término “arreglo” se usa aquí para indicar que un patrón es, por definición, no aleatorio y menos potencialmente descriptible. Todas las teorías implican algún patrón, pero las teorías y los patrones no son lo mismo (Trochim 1989, 356).

La importancia de esta técnica de acuerdo con Trochim y Donnelly (2008) es encontrar tanto en la teoría que ayuda a analizar el estudio de caso como en las evidencias, una coincidencia que las permita relacionarse.

Debido a que la investigación gira en torno a la pregunta ¿Qué factores explican la adopción del protocolo de atención y prevención de la violencia de género en las universidades públicas? Se vuelve necesario conocer los factores que nos van a permitir explicar esta adopción.

Por lo tanto, debemos partir de como la interacción de los intereses de los actores y las instituciones permiten la adopción del instrumento, para esto el marco de la sociología de la acción pública nos permite conocer tanto los intereses, los actores y las instituciones que se involucran en la adopción del protocolo en los casos seleccionados.

1.5.2 Método comparado y la selección de los casos

El método que dirigirá la investigación es el comparado, ya que “la comparación consiste en buscar diferencias y similitudes entre los casos” (Fontaine 2017, 6); para esto es necesario realizar un análisis de los casos a comparar, lo que nos permitirá encontrar diferentes explicaciones que llevan a los resultados, de acuerdo con Morlino (2010) es a partir de la comparación que podremos explicar estas similitudes y diferencias.

Además, Ragin (2007) nos hace énfasis y refuerza lo ya mencionado por Morlino en el párrafo anterior, donde los estudios comparados muestran “las diferentes condiciones causales

conectadas con los diferentes resultados, es decir, los patrones causales que separan los casos en diferentes subgrupos” (Ragin 2007, 182).

Por lo tanto, el tipo de estudio que determinará la selección de casos a comparar serán los “más similares”, donde la selección del número de casos para la comparación es tres, esto debido a que en ellos se busca que cada caso sea “similar en todos los aspectos, excepto en la(s) variable(s) de interés” (Gerring 2007, 131).

Dentro de la investigación que se desarrolla la variable de interés es la *y*, la cual representa la adopción de los protocolos de atención y prevención de la violencia de género en las universidades, por lo cual los casos elegidos “aparentemente muy similares y, sin embargo, muestran resultados sorprendentemente diferentes” (Gerring 2007, 131).

De acuerdo con Ragin (2007) para la selección de los casos a comparar se debe de construir una tabla de verdad, ya que el uso de estas “facilita el análisis de los patrones de parecidos y diferencias” (Ragin 2007, 199). Para esto se deben de considerar ciertas variables, para la construcción de la tabla de verdad (Tabla 1.2) que se encuentra en el anexo 1.

En dicha tabla se consideraron para su construcción dos variables contextuales (*X1* y *X2*) ya que son los datos sobre a violencia de género son extraídos de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, la cual es la única encuesta que se aplica en México (bajo la supervisión del Instituto Nacional de Información Estadística y Geográfica (INEGI)) en donde se miden los niveles de violencia tanto a nivel nacional y a nivel estatal, que han sufrido las mujeres de 15 años o más en los diferentes ámbitos como los son: laboral, hogar, educación, etc.

Por lo tanto, la variable teórica (*X3*) está basada en como la opinión pública tiene una incidencia en la toma de decisiones, la cual “puede estudiarse individualmente o como un proceso colectivo” (Anderson 2003, 125).

Las variables (*x*):

- **X₁**: Los rangos de violencia hacia las mujeres por estados,
- **X₂**: Los niveles de violencia hacia las mujeres en el ámbito escolar, y

- **X₃**: La presencia en medios de comunicación sobre las denuncias de violencia.

Mientras que la variable *Y*, muestra si la universidad estatal adoptó el protocolo entre los años de 2016-2017.

En la tabla de la verdad (Tabla 1.2) se utilizan de universo de los casos a seleccionar los 32 estados de la República mexicana, ya que la ENDIREH obtiene sus estadísticas desagregadas por nivel federal, estatal y municipal, sin embargo, las universidades públicas tienden a pertenecer al nivel estatal y es una por estado, en el caso de que el estado cuente con más de una universidad pública se seleccionara la más importante (como es el caso de la Ciudad de México).

Como resultado de la construcción de la tabla de verdad (Tabla 1.2), se muestra que los casos a comparar son tres: la Ciudad de México (Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)), Guanajuato (Universidad de Guanajuato (UG)) y México (Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM)).

En dichos casos el rango de violencia a nivel estatal es de *rango alto*, es decir, entre 5 y 3, el nivel de violencia en el ámbito escolar es *alto*, además hubo presencia de denuncias de actos de acoso y/o violencia de género en los medios, sin embargo, solo en la Ciudad de México y en Guanajuato se adoptó el protocolo para la atención y prevención de la violencia de género. La técnica como se mostró en párrafos anteriores es la de *pattern matching*, con la cual se buscarán las evidencias empíricas que se relacione a la teoría, como se muestra a continuación en la matriz metodológica (Tabla 1.3).

Tabla 1.3 Matriz Metodológica

Objetivos de conocimiento	VARIABLES (o relaciones) a observar	VARIABLES	Técnica de recolección de datos	Fuentes	Procedimientos de análisis e interpretación
<p>Objetivo específico No. 1 Reconstruir el proceso de adopción del protocolo de atención y prevención del acoso y la violencia de género en los estudios de caso.</p>	Revisar el proceso de adopción	Actores	Revisión documental	<ul style="list-style-type: none"> Los protocolos de las universidades que lo implementan. Estudios acerca de la violencia de género en las universidades Actas relacionadas con la aprobación del protocolo. 	<ol style="list-style-type: none"> Diseño del instrumento para la entrevista. Identificación de las fuentes para la revisión documental. Revisión del instrumento. Identificación de los funcionarios en las universidades y los operadores de los protocolos. Recopilación de la información documental. Aplicación de las entrevistas. Sistematización de la información.
			Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> Al funcionariado de las universidades A los operadores del protocolo en las universidades. A encargados del diagnóstico del problema. 	
<p>Objetivo específico No. 2 Identificar los factores que influyen en la toma de decisión para adopción de los protocolos en cada caso.</p>	Identificación de los (posibles) factores a nivel de las ideas y de los intereses.	Actores Recursos	Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> Al funcionariado de las universidades identificados como tomadores de decisión. Grupos y/o colectivos feministas. 	<ol style="list-style-type: none"> Elaboración del instrumento para la recolección de las entrevistas. Revisión de las fuentes de información. Revisión de medios de comunicación. Identificación de los funcionarios para las entrevistas. Aplicación de las entrevistas.
		Instituciones	Revisión documental	<ul style="list-style-type: none"> Sobre estudios que se enfocan en esas universidades. 	

				<ul style="list-style-type: none"> • La existencia de presupuesto para la elaboración de los instrumentos. • Presencia de las denuncias de acoso y/o violencia en los medios. 	6. Sistematización de la información recolectada.
<p>Objetivo específico No. 3 Comparar y explicar los factores que determinan la adopción de los protocolos de atención y prevención del acoso y la violencia de género en las universidades públicas.</p>	Revisión las ideas, los intereses y las instituciones en las universidades que tienen protocolo.		Revisión documental	<ul style="list-style-type: none"> • De la documentación que se recabará por medio del objetivo 1. 	1. Sistematización de la información recolectada
	Revisión las ideas, los intereses y las instituciones en las universidades que no tienen protocolo.			<ul style="list-style-type: none"> • De la documentación que se recabará por medio del objetivo 2. 	
	Comparar las ideas y los intereses que hay en unas universidades y lo que hizo falta en las que no cuentan con un protocolo.			<ul style="list-style-type: none"> • De la documentación que se recabará por medio de los objetivos 1 y 2. 	

Fuente: Adaptado de lo aprendido en el taller de tesis I

A manera de conclusiones de este capítulo se hizo una revisión de los conceptos teóricos de las políticas públicas, el análisis de las políticas públicas, el marco analítico y sus elementos, por medio los cuales se pretende realizar el análisis de la política pública sobre igualdad de género.

Además, se muestra la metodología con la que se trabajará, a partir del método comparado y donde la selección de casos queda sustentada con una tabla de verdad; para esto es necesario conocer la política y sus instrumentos que se pretenden analizar.

Capítulo 2

Políticas de Igualdad de Género

En este segundo capítulo se hace una descripción de la Política de Igualdad en México y de la aplicación de sus instrumentos a nivel federal y su adaptación en las universidades públicas de México. Por lo cual este capítulo se divide en cinco secciones, en la primera encontraremos el proceso institucional que se ha llevado a cabo en la región de América Latina en torno a las cuestiones de la igualdad de género, por lo que en la segunda sección se desarrolla el concepto de *políticas públicas con perspectiva de género*, y su importancia que tienen para la elaboración e implementación de las políticas de igualdad de género.

En la tercera sección se describe la Política de Igualdad de Género en México, bajo que convenios y tratados está respaldada su elaboración, además se describen los instrumentos con los que cuenta para ser implementada en México. Igualmente se incluye el concepto de “violencia de género”, con el cual se permite tener más claro el alcance y las limitaciones con los que los instrumentos de la política pública fueron elaborados y se están implementando, esto está presente en la cuarta sección, que de igual manera se hace el recuento sobre la presencia de la violencia de género en las universidades públicas de México.²

Por último, en la quinta sección se presentan ejemplos del Protocolo de Atención y Prevención a la Violencia de Género primero en la administración pública y la adaptación de este en las universidades como el instrumento que se utiliza para la atención, seguimiento y sanción de los actos de acoso y violencia de género que se presentan dentro de las instituciones de educación superior.

2.1 Política de Igualdad en América Latina

Los diferentes países de la región de América Latina han mostrado esfuerzos por lograr la igualdad sustantiva, estos esfuerzos se ven reflejados en las diversas políticas públicas, planes y programas que se han elaborado para crear las condiciones necesarias para generar los cambios estructurales en sus sociedades.

Estas políticas son la respuesta a las demandas y los esfuerzos de los diversos movimientos sociales feministas, ya que estos lograron posicionar sus demandas en diversas agendas internacionales, en las cuales se expresaba la exigencia del “reconocimiento de igualdad de

derechos con respecto a los hombres” (Naciones Unidas 2017, 15). La formación de una agenda de igualdad de género rescata las demandas de los movimientos feministas para lograr que los Estados se comprometan a tomar acciones a favor de la igualdad de género.

Para comprometer a los Estados se elaboraron acuerdos internacionales, a través de convenciones y conferencias internacionales impulsadas principalmente por la Organización de las Naciones Unidas, como lo son, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1979, la cual “es un instrumento pensado con base en las necesidades de las mujeres; [...] busca modificar los patrones de conducta, tanto de hombres como de mujeres, para eliminar las prácticas y conductas basadas en la idea de superioridad o inferioridad de cualquiera de los dos sexos” (Rodríguez Huerta 2012, 17).

En las resoluciones internacionales encontramos la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, aprobada en 1993 por las Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en la que se reconoció “la urgente necesidad de una aplicación universal a la mujer de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos” (ONU 1993, 1).

Mientras que a nivel regional se han desarrollado herramientas, por ejemplo, en 1994 se realizó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la mujer (Convención Belem do Pará), en donde se “establece por primera vez el derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencia” (MESECVI, 3).

A partir del reconocimiento del derecho a vivir sin violencia esta convención se volvió un referente “para la adopción de leyes y políticas sobre prevención, erradicación y sanción de la violencia contra las mujeres en los Estados Parte de la Convención, formulación de planes nacionales, organización de campañas e implementación de protocolos y de servicios de atención, entre otras iniciativas” (MESECVI, 3).

En el mismo año se realizó la Conferencia sobre Población y Desarrollo en el Cairo donde se usó por primera vez el término de “perspectiva de género” (Cano 2007, 69), esta conferencia permitió que se agruparan los esfuerzos de las organizaciones no estatales para dentro de la 4ta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la Plataforma de Acción de Beijing en 1995 se

trabajó en “garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas como parte inalienable, integral e indivisible de todos los derechos humanos y libertades fundamentales” (ONU 1995, 2) a través de una serie de acciones que permita un desarrollo pleno de mujeres.

Por último, de manera más reciente los esfuerzos se han centrado en la eliminación de la violencia a las mujeres y la búsqueda de su igualdad, a partir del objetivo cinco de los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, con el cual se busca “garantizar el acceso universal a salud reproductiva y sexual y otorgar a la mujer derechos igualitarios en el acceso a recursos económicos, como tierras y propiedades, son metas fundamentales para conseguir este objetivo” (PNUD 2018). Así es como los esfuerzos internacionales se han concentrado en hacer visible las desigualdades y la violencia de género hacia las mujeres y a la vez generar acciones para que los países las adopten con el fin de reducirlas o erradicarlas. Desde el Comité de la CEDAW, “le ha recordado a los Estados parte que su obligación legal es garantizar la igualdad entre mujeres y hombres y no implementar planes y políticas de equidad de género, ya que pueden llevar más bien a una profundización de la desigualdad entre los sexos porque la equidad no exige eliminar las desigualdades y discriminaciones que existen contra las mujeres” (Facio 2011, 2).

Por lo tanto, las políticas de igualdad en los países de la región son propicias para reducir las desigualdades de género, ya que se “constituyen en instrumentos insustituibles para el logro de la igualdad sustantiva o de hecho” (García Prince 2018, 59). Y es esta igualdad la que desde ONU Mujeres se ha buscado consolidar como un principio, lo que permite un avance en las políticas de igualdad que se formulan y se implementan en los diferentes países que son parte de las convenciones y conferencias antes mencionadas.

La formulación de estas políticas parte desde el enfoque de género, ya que permite comprender las relaciones históricas entre los géneros, las relaciones de poder y dominantes por las posiciones jerárquicas; esto junto al gender mainstreaming permite las transformaciones de las relaciones de género desde las políticas de igualdad, eliminando (o en su menor efecto) las asimetrías de poder entre mujeres y hombres.

Desde las diferencias que se establecieron entre las políticas de “género en desarrollo” y de las de “mujeres en el desarrollo”, permitieron la formulación de las políticas de género

sensitivas e inclusivas, ya que desde el enfoque de “género en el desarrollo, se definía centrado en las relaciones desiguales entre hombres y mujeres para transformarlas, fijando su atención las relaciones de poder (ricos y pobres/mujeres y hombres), que impedían el desarrollo “equitativo” y la plena participación de las mujeres” (García Prince 2018, 61).

Para García Prince (2018) el mainstreaming es “un trabajo en proceso”, ya que busca lograr la transformación a partir de estrategias para incorporar la perspectiva de género en las políticas públicas desde su diseño hasta su implementación, lo que permite el poder transformativo que tiene como objetivo. Por lo cual, al definir a las políticas públicas para la igualdad de género como un “conjunto de principios, normas y objetivos formulados explícitamente (a través de fórmulas legales y técnico administrativas) y sancionados por el Estado (autoridades), dirigidas a la consecución de la igualdad de hecho y de derecho de mujeres y hombres” (García Prince 2018, 62).

El cambio progresivo que han tenido las políticas de igualdad permitió pasos seguros para la igualdad sustantiva o, de hecho, por lo que estas políticas se han estructurado por medio de la coherencia de las legislaciones, pues han logrado transversalizar el principio de igualdad en temas como la educación, la salud, lo electoral y el medio ambiente.

Lograr la transversalización de la igualdad de género en las distintas áreas de atención de una sociedad, es una tarea compleja ya que es necesario que los planes y programas que se realicen cuenten con conceptos claros con los cuales pretende reducir las desigualdades sociales, sin embargo, la poca claridad en los conceptos, los objetivos de la política o la aplicación de los instrumentos “puede ser una de las variadas causas del proceso de “evaporación de las políticas”, que refiere los casos de aquellas que quedan como simples formulaciones que no se ejecutan, políticas que se enuncian formalmente y no se cumplen” (García Prince 2018, 67).

2.2 Las políticas públicas con perspectiva de género

Para ello el Estado ha buscado garantizar la igualdad de género por medio de acciones afirmativas, entre estas acciones afirmativas se han formulado políticas públicas con perspectiva de género, las cuales de acuerdo con Magaña y Florido (2018) son políticas que tienen como objetivo la institucionalización de la participación de las mujeres en el ámbito

público, principalmente por las desigualdades y discriminaciones a las que estaban expuestas dentro del sistema político.

Desde las políticas públicas con perspectiva de género se busca que se reconozcan las limitaciones que hay en los diferentes tipos de políticas que se implementan en una sociedad, ya que:

(...) las políticas sociales y económicas tienen carácter universal y distributivo o redistributivo de los recursos que se asignan, las discriminaciones de género no desaparecen. Las políticas de igualdad han representado un avance significativo frente a las anteriores tradiciones de políticas públicas que eran políticas “ciegas al género” o “neutrales al género” (García Prince 2018, 59).

Además, los movimientos feministas han logrado posicionar la desigualdad como un problema grave para el Estado, lo que hace necesario la creación de mecanismos que contrarresten este tipo de desigualdades, por lo cual estos “mecanismos de género se han visto obligados a transitar nuevos caminos en el proceso de formulación y gestión de políticas debido al origen y el carácter innovador y sistémico de los problemas abordados por las políticas de género” (Guzmán y Bonan 2008, 7).

Ante el reconocimiento de los diversos riesgos a los que están expuestas las mujeres, como lo son: la violencia, la discriminación y la desigualdad; estos mecanismos se han vuelto la solución para plantear acciones afirmativas que son necesarias para garantizar la protección del grupo en riesgo, y establecer un piso mínimo de oportunidades, lo que permite la construcción de “la ciudadanía desde la igualdad de derechos y deberes de todas las personas, exige remover los obstáculos que impiden la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres” (Patrocinio de las Heras 2007, 166); esto hace visible los obstáculos y los riesgos a los que las mujeres están expuestas.

2.3 Política de Igualdad de Género en México

Con el reconocimiento de los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres hace pertinente considerar que estos están muy vinculados entre sí, ya que en casos de violencia se presentan casos en donde no se cuentan con las condiciones para realizar las denuncias, estas condiciones pueden ser desde económicas, como sociales, es decir, el no contar con los

recursos económicos suficientes para el pago de un defensor las deja expuestas a los que provee el Estado, lo cual no garantiza a una defensa con conocimiento continuo del caso, además de la revictimización por parte de las autoridades.

Mientras que en casos de exclusión se pueden dar por la discriminación que sufren las mujeres indígenas o negras, para esto se generaron políticas de interseccionalidad, las cuales pueden permitir un acceso a derechos y/u oportunidades por medio de políticas públicas, esto debido a que los contextos sociales nacionales e internacionales han exacerbado la discriminación a ciertos grupos sectoriales. Este tipo de políticas tienen principios como lo son:

(...) el racismo, el sexismo, la explotación de clases y sistemas similares de opresión están interconectados y se construyen mutuamente; [...] las configuraciones de las desigualdades sociales toman forma dentro de las opresiones que se cruzan; [...] las percepciones de los problemas sociales también reflejan cómo los actores sociales están situados dentro de las relaciones de poder de contextos históricos y sociales particulares; y [...] debido a que los individuos y los grupos se ubican de manera diferente dentro de las opresiones que se cruzan, tienen puntos de vista distintivos sobre los fenómenos sociales (Hill 2017, 19).

Dentro de estos grupos que sufren discriminación e incluso violencia como son las mujeres, mismas que históricamente han sido oprimidas por los privilegios con los que los sistemas fueron construidos por y para los hombres, por lo que en México se elaboró la Política de Igualdad de Género 2014, en la cual se marca la ruta a seguir para el cumplimiento de la tercera estrategia transversal del Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018: “perspectiva de género”, con la cual se “considera fundamental garantizar la igualdad sustantiva de oportunidades entre mujeres y hombres”.¹

Como se muestra en el (esquema 2.1), la construcción de la Política de Igualdad de Género está enmarcada al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, el cual, a su vez, responde a los compromisos adquiridos con la firma de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1979.

¹ Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, 2013 p. 23

Esquema 2.1 Configuración de la Política de Igualdad de Género hacia arriba y abajo

Fuente: Elaborado con base en la jerarquía de las leyes en México

A partir de la Política de Igualdad de Género, se instaaura la Unidad de Igualdad de Género, con la cual se busca institucionalizar la perspectiva de género y la transversalidad de género en las distintas entidades federativas, para esto planea, programa y difunde acciones con esos objetivos y de los tratados y convenciones en las que México es firmante; además trabaja en coordinación con el Instituto Nacional de las Mujeres para las políticas públicas con perspectiva de género.

Un instrumento de la Política de Igualdad de Género es el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, con el cual se refrendan los compromisos de la CEDAW y de la Conferencia de Belem do Pará; por medio de este programa se busca colocar la igualdad de oportunidades, la incorporación de la perspectiva de género dentro de la administración pública, a partir de una serie de acciones que se coordinan entre las diferentes dependencias del gobierno.

Al mismo tiempo este programa respalda las acciones y objetivos establecidos en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y de la Ley General para la

Igualdad entre Mujeres y Hombres, las cuales fueron promulgada con anterioridad al Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018, estas leyes representan los primeros pasos en la búsqueda de la igualdad de género, mismas que desde 2006 y 2007 ha tenido reformas en las cuales se encuentran las modificaciones como: la coordinación entre las entidades federativas, la creación de procedimientos para la sanción de la violencia de género en las escuelas, el reconocimiento del castigo a los feminicidios y de la importancia de las órdenes de protecciones a las mujeres violentadas.

Para la instrumentación de las mencionadas leyes se diseñó un Sistema Nacional de Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres y el Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres; y el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, junto a un Sistema Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres.

2.3.1 Instrumentos de la Política de Igualdad de Género

Uno de los principales instrumentos de la Política de Igualdad de Género es la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, la cual se expidió desde 2006, con esta ley se busca la igualdad sustantiva tanto para los sectores públicos como a los privados. En su artículo 17 se establecen las acciones de ley como:

Lograr la igualdad sustantiva en el ámbito, económico, político, social y cultura. La Política Nacional [...] deberá de considera los siguientes lineamientos: fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la vida; asegurar la planeación presupuestal incorpore la perspectiva de género, apoye a la transversalidad y provee el cumplimiento de los programas, proyector y acciones para la igualdad entre mujeres y hombres; fomentar la participación y representación política equilibrada entre mujeres y hombres; promover la igualdad de acceso y el pleno disfrute de los derechos sociales para las mujeres y los hombres; promover la igualdad entre mujeres y hombres en la vida civil, y; promover la eliminación de estereotipos en función del sexo.²

Otro esfuerzo importante es la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual se aprobó en 2007, por medio de ella se comienzan a dar pasos en la búsqueda de la reducción de la violencia a la que son propensas las mujeres, ya que de

² Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006 p. 4

acuerdo con el Art. 2 de esta Ley se ejecutan acciones que permitan una vida libre de violencia en todas las instituciones públicas del país, es decir,

La Federación,³ las entidades federativas, el Distrito Federal y los municipios, en el ámbito de sus respectivas competencias expedirán las normas legales y tomarán las medidas presupuestales y administrativas correspondientes, para garantizar el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, de conformidad con los Tratados Internacionales en Materia de Derechos Humanos de las Mujeres, ratificados por el Estado mexicano.⁴

Con esto se demuestra que se ha legislado con la tarea de crear procedimientos que sancionen las acciones que violenten las vidas de las mujeres. Durante la administración del presidente Enrique Peña Nieto (2012-2018) se diseñó “el primer Plan Nacional de Desarrollo que incorpora una perspectiva de género como principio esencial”,⁵ con el cual dentro de su estrategia transversal de perspectiva de género se busca “establecer medidas especiales orientadas a la erradicación de la violencia de género en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal, entidades federativas y municipios”.⁶

Otro instrumento importante es el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD), el cual responde tanto a la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres, y a la estrategia del Plan Nacional de Desarrollo (PND) de México, pues en él se establece:

(...) el compromiso de impulsar la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres, como parte de su estrategia para que México alcance su máximo potencial. A través de [...] una estrategia transversal de perspectiva de género en todos los programas, acciones y políticas de gobierno; [...] que permitan reducir las brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.⁷

Este Plan Nacional de Desarrollo muestra por primera vez que México reafirma sus compromisos adquiridos con la firma de los diversos tratados internacionales, como los son la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Violencia contra la Mujer (CEDAW)

³ Por Federación se entiende a la estructura del nivel del gobierno federal.

⁴ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007 p. 1

⁵ Plan Nacional de Desarrollo, 2013 p. 11

⁶ Plan Nacional de Desarrollo, 2013 p. 69

⁷ Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, 2013 p. 2

y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém Do Pará).

Por lo tanto, PROIGUALDAD establece diferentes estrategias que permitan la reducción de las desigualdades. La principal estrategia es la transversalidad de la perspectiva de género en las diferentes dependencias del gobierno como una obligatoriedad, además este programa “establece los desafíos nacionales que deben enfrentarse en los programas sectoriales, institucionales, especiales y regionales, para garantizar la igualdad sustantiva y la reducción de las brechas de desigualdad [...], teniendo en la mira la necesidad de erradicar todas las formas de violencia contra las mujeres” (PROIGUALDAD 2013).

Un inicio del reconocimiento de las desigualdades radica en “los actores sociales dentro de los contextos de los movimientos sociales a menudo usan la interseccionalidad como una piedra de toque para la acción política” (Hill 2017, 21); por lo que la interseccionalidad se vuelve básica en los movimientos sociales para la construcción, e institucionalización de sus demandas, como se ha logrado en otros países.

De acuerdo con Hill “la interseccionalidad entiende el poder como un fenómeno multidimensional” (2017, 22), por lo que desde PROIGUALDAD se han generado las estrategias para el reconocimiento principalmente de la violencia que las mujeres viven en su cotidianidad, ya que la violencia la pueden vivir en sus hogares, en las áreas laborales, el ámbito escolar, así como en las calles o transporte público. Y desde la interseccionalidad se busca que las relaciones que se construyen tiendan a favorecer igualdad, equidad, inclusión y justicia social (Hill 2017, 35).

Debido a que el problema de la violencia a las mujeres es parte de la coyuntura actual, el PROIGUALDAD ha dado prioridad a la construcción de instrumentos para su atención, por lo que en un inicio se crearon las alertas de género para el reconocimiento de problemas y crear conciencia de la cultura de la denuncia desde las instituciones públicas como la fiscalía y los institutos de la mujer de cada estado, más adelante se construyeron los instrumentos para la violencia en el ámbito laboral, como lo son los protocolos de atención y prevención del acoso y la violencia de género en las diferentes dependencias de los tres niveles de gobierno. Dentro del análisis de las políticas públicas, existe una manera de hacer la revisión de los instrumentos de las políticas públicas, esta herramienta es la tipología NATO (Nodalidad,

Autoridad, Tesoro y Organización), donde por *Nodalidad* o “Información remite a los instrumentos que producen datos para el gobierno (detectores) y a los datos producidos por este último (efectores)” (Fontaine 2015, 83).

Mientras que por *Autoridad* son “las normas jurídicas y el sistema legal que enmarca las políticas” (Fontaine 2015, 83). El *Tesoro* se representa en los “instrumentos fiscales, financieros y monetarios” (Fontaine 2105, 83). Por último, la *Organización* la conforman “personas e instituciones formales responsables de una política” (Fontaine 2015, 83).

Por lo tanto, la NATO de la política de Igualdad de Género en México, se muestra en la (tabla 2.1), donde en *Nodalidad* encontramos los documentos en los que se respalda la Política de Igualdad de Género, es decir, la Política de Igualdad de Género responde a los compromisos contraídos tras la firma de la CEDAW, la Convención de Belem do Pará, la Plataforma de Acción de Beijing de 1995, y a su vez a la estrategia planteada en el PND 2013-2018 del gobierno Federal.

En tanto que, en *Autoridad* de la política de Igualdad de Género, se desarrollaron dos leyes y dos programas respectivamente, como son la Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres con su programa de PROIGUALDAD y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia con su Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

En cuanto al *Tesoro*, a la Política de Igualdad tuvo una duración del 2013 al 2018 y dentro de la (tabla 2.1) se muestra la asignación presupuestal de cada, se observa que el presupuesto contaba con el principio de progresividad y esta desagregada la cantidad que se asignaba para el apoyo al sector educativos desde el enfoque de género.

Por último, en la *Organización* participan todas las dependencias del orden federal, ya que desde la Política de Igualdad se busca la transversalización de la perspectiva de género, a su vez las dependencias de las Administración Pública Estatal y Municipal replican las acciones y es el INMUJERES la instancia observadora de la incorporación de la perspectiva de género.

Tabla 2.1 NATO de Política de Igualdad de Género en México

Política de Igualdad de Género 2014-2018	Nodalidad		
	<ul style="list-style-type: none"> • Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1979. • Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Convención Belem do Pará), en 1994. • 4ta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la Plataforma de Acción de Beijing en 1995. • Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018. 		
	Autoridad		
	<ul style="list-style-type: none"> • Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres. • Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres. • Ley General de Acceso de Las Mujeres a una Vida Libre De Violencia. • Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. 		
	Tesoro		
	Año	Presupuesto (pesos mexicanos)	Presupuesto (dólares)
	2013	Total \$18,760,618,532 Educación \$708,428,604	Total \$1.042.256.585,11 Educación \$39.357.144,66
	2014	Total \$22,341,073,676 Educación \$2,388,910,409	Total \$1.241.170.759,77 Educación \$132.717.244,94
	2015	Total \$24,308,185,225 Educación \$3,517,055,423	Total \$1.350.454.734,72 Educación \$195.391.967,95
	2016	Total \$25,898,525,508 Educación \$3,987,123,445	Total \$1.438.806.972,66 Educación \$221.506.858,05
	2017	Total \$27,424,643,718 Educación \$3,704,977,008	Total \$1.523.591.317,66 Educación \$205.832.056
	2018	Total \$47,918,431,176 Educación \$4,507,297,258	Total \$2.662.135.065,33 Educación \$250.405.403,22
	Fuente: Elaboración propia con base en los datos de los Presupuestos de Egresos de la Federación.		
	Organización		
	<ul style="list-style-type: none"> • Instituto Nacional de las Mujeres. • Administración Pública Nacional. • Administración Pública Estatal. • Administración Pública Municipal. 		

Fuente: Elaborado con información extraída de Gobierno Federal de México y de los Presupuestos de Egresos de la Federación

En la (tabla 2.2) se muestra la temporalidad de los instrumentos que se utilizan dentro de la Política de Igualdad de Género, en la segunda columna se encuentra el periodo con el que cuentan, esto debido que hubo instrumentos previos a la elaboración de la Política de Igualdad; mientras que en la tercera columna se establecen las principales acciones del instrumento.

Tabla 2.2 Instrumentos de la Política de Igualdad de Género

Instrumento	Periodo	Principales acciones del instrumento
Ley General de Igualdad entre Mujeres y Hombres	<ul style="list-style-type: none"> • 2006-2012 • 2013-2018 	<ul style="list-style-type: none"> • Conducir, expedir e implementar las políticas igualdad en los diferentes niveles de gobierno. • Garantizar acciones para la igualdad de género tanto en lo económico, social, político y cultural.
Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • 2014-2018 	<ul style="list-style-type: none"> • Enmarcado con: <ul style="list-style-type: none"> ○ PND ○ CEDAW ○ Belem do Pará • Observancia obligatoria para las dependencias de la Administración Pública. • Establece las metas para cada una de las dependencias para alcanzar la igualdad sustantiva.
Ley General de Acceso de Las Mujeres a una Vida Libre De Violencia.	<ul style="list-style-type: none"> • 2007-2009 • 2009-2015 • 2015- 2018 	<ul style="list-style-type: none"> • Modificaciones para la coordinación entre las entidades federativas. • En su artículo 15, inciso 3 se establece que las escuelas deben de crear procedimientos para la violencia de género. • Se establecen los castigos al feminicidio • Se establecen las órdenes de protección para las mujeres violentadas.
Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra Las Mujeres.	<ul style="list-style-type: none"> • 2007-2012 • 2014-2018 	<ul style="list-style-type: none"> • Se establecen las líneas de acción para la atención a los casos de violencia de género. • Se muestran los indicadores y como se medirán para conocer los avances de los objetivos del programa (enmarcados con el PND). • Garantizar la investigación y la elaboración de diagnósticos estadísticos sobre las causas, la frecuencia y las consecuencias de la violencia contra las mujeres.

Fuente: Elaborado con información extraída de los documentos de la política de Igualdad y sus programas federales.

La Política de Igualdad de Género principalmente busca generar pisos mínimos para el acceso a las mismas oportunidades entre Mujeres y Hombres, sin embargo, existen desigualdades estructurales que siguen afectando a las mujeres, como lo son en lo laboral con los bajos salarios en comparación con los hombres en los mismos puestos y la existencia de los techos de cristal; además, de la violencia a la que están expuestas las mujeres y como esta violencia hace más profunda las desigualdades, en el siguiente apartado se desarrollan estas violencias que afectan a las mujeres.

2.4 Violencia de género

La violencia de género es un resultado de la desigualdad ya que con ella se puede oprimir y desprender de sus derechos humanos a las mujeres; por lo tanto, entenderemos la violencia de género que establece en el artículo 6 de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, se establecen los tipos de violencia que se ejercen sobre las mujeres:

- I. La violencia psicológica.** Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio;
- II. La violencia física.** Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas;
- III. La violencia patrimonial.** Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima;
- IV. Violencia económica.** Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral;
- V. La violencia sexual.** Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto, y

VI. Cualesquiera otras formas análogas que lesionen o sean susceptibles de dañar la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.⁸

Dentro del mismo documento se establecen las modalidades de la violencia bajo las cuales las mujeres son sometidas, para los fines de esta investigación nos remitiremos a la “Violencia Laboral y Docente”, la cual es ejercida:

(...) por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad.⁹

Desde una posición de la violencia que se ejerce dentro de las diversas instituciones educativas de México, también se debe de reconocer el aspecto cultural, en el cual “la violencia no se puede atribuir cien por ciento al espacio escolar; la formación familiar y social contribuyen para que se desarrollen las distintas manifestaciones de violencia dentro de dicho espacio” (Carrillo 2009, 86).

De acuerdo con cifras de ENDIREH 2016 (INEGI 2016), la prevalencia de la violencia afectaba al 66.1% de las mujeres mayores de 15 años, de los cuales 17.4% ha sido en el ámbito escolar, 22.5% en el ámbito laboral, 23.3% en el ámbito comunitario, 10.3% en el ámbito laboral y 25.6% por parte de su pareja.

Sin embargo, a pesar del aumento de las demandas sociales por hacer visible la violencia de género de la que son principalmente víctimas las mujeres, se le debe de agregar:

(...) los dispositivos de negación de la violencia de género [...] opuestos al reconocimiento, que se expresan en lesiones o daños originados en el plano personal, y que son reproducidos en las esferas institucional o del derecho, y social o cultural (Barreto Magali 2017, 266).

Además de la violencia laboral y docente también se reconoce el hostigamiento sexual como una forma de violencia, por la asimetría de poder con la que se da la acción, tanto en el ámbito laboral y/o docente, para lo cual se ordena “crear procedimientos administrativos claros y

⁸ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007 p. 3

⁹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007 p. 4

precisos en las escuelas y los centros laborales, para sancionar estos ilícitos e inhibir su comisión”.¹⁰

Por lo tanto, las dependencias de la Administración Pública e Instituciones de Educación Superior están obligadas a la elaboración de mecanismos para la denuncia, seguimiento/apoyo, y sanción de las acciones de violencia de género, siguiendo las características que la misma Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia recomienda que deben de contener y /o considerar para la elaboración de los mecanismos que buscan detectar la violencia de género.

Un ejemplo de estos mecanismos son los Protocolos de Prevención y Atención a la Violencia de Género en las universidades públicas de México, en el caso que no se cumpliera con dicha obligación “será causa de responsabilidad administrativa el incumplimiento de esta ley y se sancionará conforme a las leyes en la materia”.¹¹

Sin embargo, dentro de la administración pública las IES son las únicas que no están obligadas a contar con mecanismos de atención y sanción por la autonomía universitaria, no obstante, debido a los altos índices de violencia en México y como esta ha permeado hasta las instituciones educativas, por lo tanto, son estas las responsables de elaborar mecanismos de protección.

2.4.1 Violencia de género en las universidades

La violencia de género en las universidades de acuerdo con Buquet, Cooper, Mingo y Moreno (2013) es una respuesta a la discriminación que viven las mujeres por parte de los hombres, además, de la misma institución educativa la cual, en ocasiones no logra generar las condiciones mínimas para atender y eliminar las prácticas discriminatorias y violentas, tanto entre los estudiantes, personal administrativo y los académicos.

Así como se ha visto la violencia de género es un resultado de la desigualdad, se debe de reconocer que esta desigualdad forma parte de un problema estructural, lo que ha permitido la normalización de las conductas discriminatorias y a su vez violentas, por lo que:

¹⁰ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007 p. 5

¹¹ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007 p. 25

(...) en muchos espacios universitarios, la violencia de género forma parte de la cultura institucional y se viene manifestando abiertamente y sin cortapisas desde tiempos remotos, quizá como un resabio de la oposición franca con que los establecimientos educativos recibieron a las mujeres a finales del siglo XIX (Buquet, Cooper, Mingo y Moreno 2013, 46).

A pesar de estas conductas, algunas IES han dado pasos importantes para la reducción de las desigualdades por medio de la realización de diagnósticos, los cuales son de suma importancia ya que “el estudio de la violencia escolar puede servir a las instituciones educativas, sobre todo a las universidades, para comprender la dinámica, los orígenes y las posibles soluciones del problema” (Romero Rodríguez 2017, 15).

Sin embargo, Carrillo (2017) afirma que es la misma estructura de las instituciones educativa la que legitima la violencia por medio de la dominación y la fuerza, sin dejar de lado las jerarquías de poder que existen por las relaciones de profesores-alumnos, aunque no siempre es necesario que los hombres tengan una mejor posición, ya que la violencia también sucede entre pares.

Y es que de acuerdo con Lamas (2018) no solo normalizamos la violencia de hombres a mujeres de manera visual, sino que, además, se ha vuelto normal que mujeres reproduzcan la violencia tanto a hombres como a otras mujeres, esto se debe a:

(...) que existe una correlación entre el cambio social y el modo de pensarlo, y desde nuestro contexto violento y desigual corremos el riesgo de plantear de manera equivocada el problema pues, como Bourdieu nos previene, la fuera de nuestro habitus (esquemas de percepción y acción) nos lleva a reproducir la misma realidad que nos atenaza (Bourdieu citado por Lamas 2018, 142).

Un caso de violencia de género que se vive en las IES y que marcó un paso importante para dejar de lado la normalización y la invisibilidad del problema de la violencia fue el que sucedió en la Universidad Nacional Autónoma de México, donde “la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH) emitió en noviembre de 2013 una recomendación a la universidad por no atender conforme al derecho la denuncia por acoso sexual de una alumna menor de edad (Barreto Magali 2017, 264).

Para que la CNDH haya emitido la recomendación, la víctima tuvo que exhibir el caso de manera pública, es decir, expuso su caso de acoso sexual por medio de las redes sociales, los colectivos feministas la apoyaron haciendo presión en las instalaciones de la ciudad universitaria, lo que demostró la minimización que se pretendía hacer desde la escuela al caso que se denunciaba, ya que vinculaba al personal docente.

El hecho que la víctima no se retractara de haber hecho la denuncia por la invisibilidad de su posición con respecto a la de su agresor, mostro los retos que las víctimas encontraban y lo que provocaba el silencio de los actos de acoso, hostigamiento y violencia de género, lo que a su vez provocaba la normalización de esta.

Barreto (2017) menciona que la invisibilización del problema por parte de las autoridades universitarias en los casos de acoso y violencia de género, eran una manera de ejercer una violencia sobre las víctimas, ya que se ponía en duda su denuncia, pero a la vez el hecho que se hiciera público la acción como una manera de presión a las autoridades provocaba que las víctimas fueran nuevamente violentadas por el resto de la comunidad universitaria. Además, de la normalización del

(...) acoso sexual y la misoginia [...] como formas de violencia contra las mujeres y que pueden manifestarse con normalidad en los currículos académicos, en las discusiones y debates en las aulas universitarias, siendo un mecanismo de subordinación y opresión hacia las mujeres que se vive en el día a día universitario (Aguilar et. al. 2009, 89).

Debido a estas acciones tanto de violencia, como su normalización e invisibilización dieron peso para el accionar de la CNDH al recomendarle a la universidad atender el caso y sancionar al agresor, además fue necesario la elaboración y adopción de un mecanismo que permitiera establecer una ruta de acción y prevención del problema en su comunidad universitaria.

Esto solo es el caso de una de las diversas universidades públicas que existen en el país, y así como en este caso se expuso en las redes sociales y hubo apoyo por la instancia de protección a los derechos humanos, en otras universidades se sigue el patrón, sin embargo, no en todas las universidades se ha logrado consolidar los mecanismos para atender el problema.

2.5 Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual

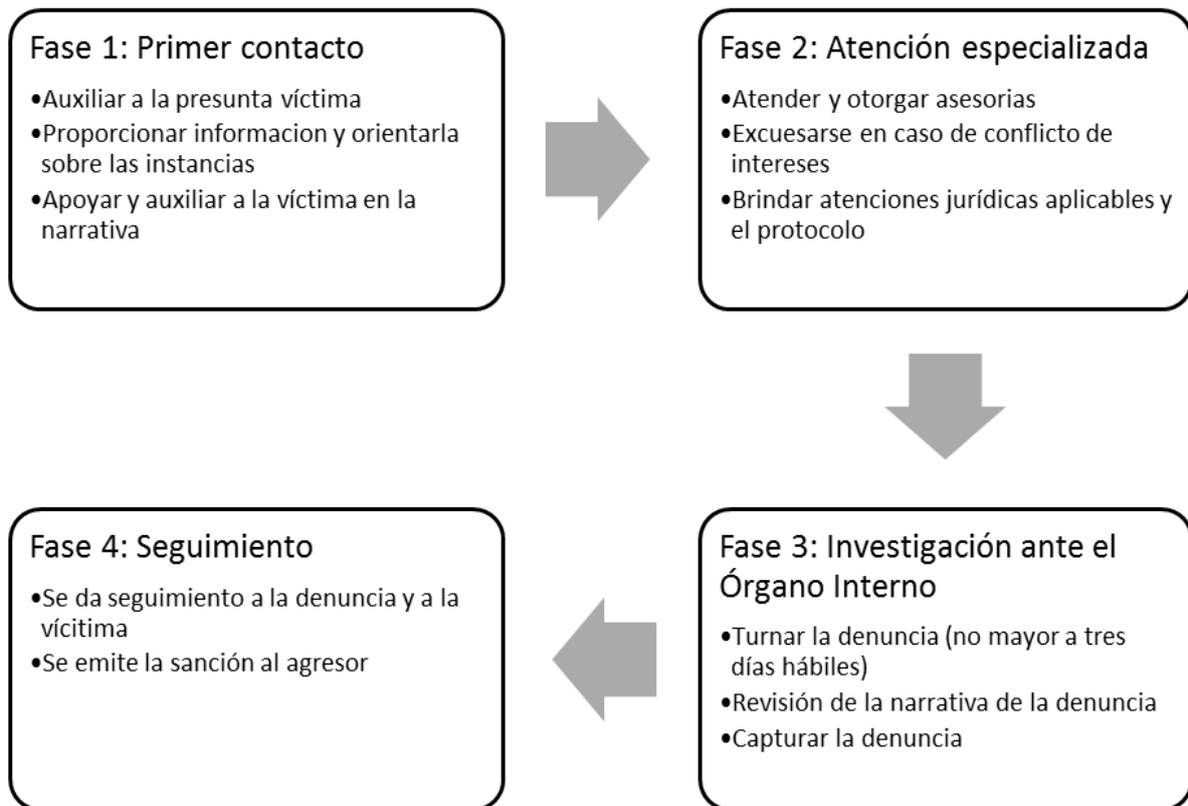
Desde la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia se hace el llamado para que las escuelas y los centros laborales (que no se encuentra directamente ligados a la Administración Pública) tuvieran mecanismos para la atención y prevención de la violencia de género, con el objetivo que estos procedimientos evitaran la revictimización del denunciante; deben de procurar atención psicológica, legal y médica en el caso que sea necesario; además, de imponer las sanciones que corresponden al agresor, ya sea administrativamente como legales.

Para la elaboración de dichos mecanismos de denuncia, la Secretaría de la Función Pública, publicó en 2016 en el Diario Oficial de la Federación, el “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual”, mismo que responde la Ley General y a los diversos tratados internacionales y convenios.

Este protocolo “tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual en las dependencias y entidades de la Administración Pública Federal”.¹² Da los pasos para el acompañamiento a la víctima, desde el momento en el que se realiza la denuncia hasta la sentencia al agresor. De acuerdo con el (esquema 2.2) el proceso de activación y aplicación del protocolo en cada una de las dependencias de la Administración Pública está dividido en cuatro fases.

La primera fase es el primer contacto, donde la víctima es auxiliada con la orientación y el apoyo para el levantamiento de la denuncia además, se le expone sobre el acompañamiento que realizarán las instancias que estarán al pendiente de la víctima y de la denuncia; en la segunda fase la víctima recibirá atenciones y asesorías para que el protocolo sea activado y aplicado; mientras que en la tercera fase la denuncia se investiga, desde la narrativa de la misma como de las posibles sanciones que pueden emitirse; por último el órgano de control interno de la dependencia pública da seguimiento a la víctima y emite la sanción al agresor.

¹² Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, 2016 p. 2

Esquema 2.2 Proceso del Protocolo en la Administración Pública

Fuente: Elaborado con base al “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual” para la Administración Pública

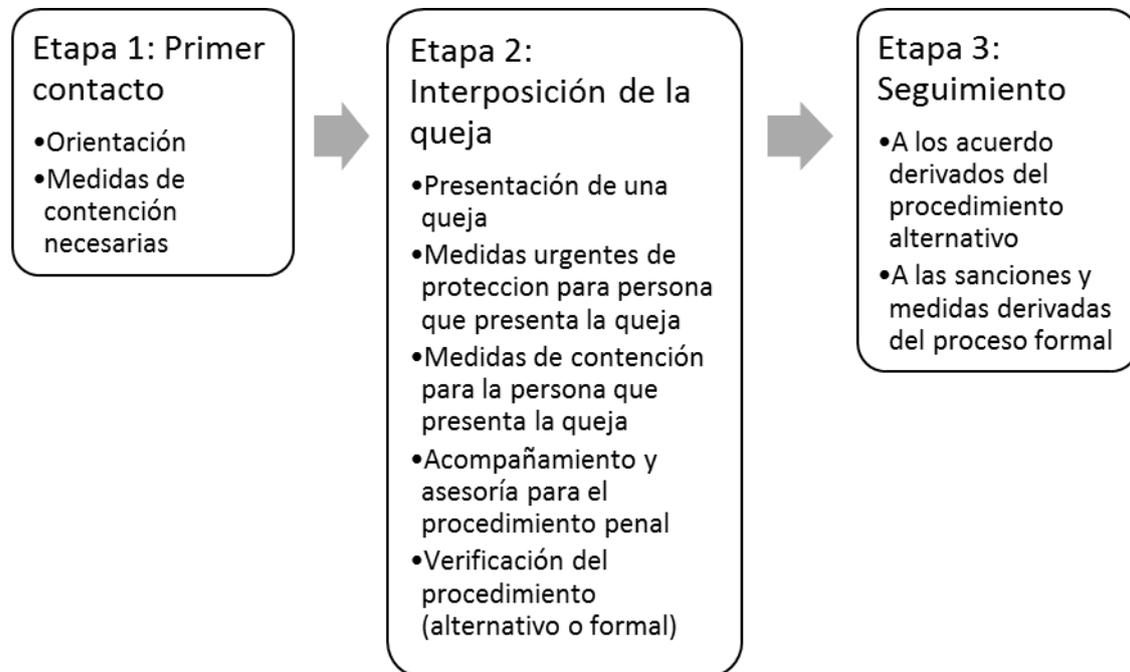
Los datos que se generan, tanto de las víctimas como de los agresores se manejarán de acuerdo a la Ley de protección de datos personales; además, cuentan con acciones preventivas como la realización de talleres de sensibilización, detención de acoso, hostigamiento y violencia de género; cero tolerancia a las acciones de hostigamiento en las dependencias; establecer una ruta de atención a los casos de acoso, hostigamiento y/o violencia de género; y por último la dependencia tendrá el registro del número de casos denunciados, atendidos y con sentencia, además entregará un informe con los datos de manera anual.

2.5.1 Protocolo en las Instituciones de Educación Superior

De igual manera en que se aplica en la administración pública, algunas universidades también han elaborado sus mecanismos de denuncia para la atención y la prevención de la violencia de género. A diferencia de la Administración Pública, en las IES el proceso es diferente, por lo que desde un perfil más general en cada universidad se ha elaborado o lo elaboran el suyo de acuerdo con sus legislaciones universitarias, pero se ha notado que en las universidades que

ya cuentan con un protocolo se parte del reconocimiento de las instancias universitarias como lo es el Abogado General Universitario y la Defensoría Universitaria.

Esquema 2.3 Proceso del Protocolo en las IES



Fuente: Elaborado con información de los protocolos de la UNAM, UAEM y UG.

De acuerdo con el (esquema 2.3), en una primera etapa la víctima se acerca a la unidad de género o el abogado general en donde se le otorgan las medidas de contención, en caso de ser necesarias; en una segunda etapa se presenta la queja o denuncia del acoso, hostigamiento y/o violencia, en esta etapa se consideran medidas de protección a la víctima (dependiendo de la acción que se denuncia), y se le brinda acompañamiento psicológico, legal y médico a la víctima, y se establecen las líneas a seguir en su proceso de denuncia ya sea por medio un procedimiento alternativo o de formal.

En una tercera etapa, se dan seguimientos al proceso que se abrió contra el agresor y la aplicación de las sentencias al mismo, de igual manera se hace un seguimiento a la víctima. Conjuntamente de la elaboración del protocolo, desde la unidad de género que han implementado cursos y talleres para la incorporación de la perspectiva de género en las currículas de la universidad, se imparten talleres de sensibilización tanto a estudiantes, como

administrativos y académicos, esto como parte complementaria de las acciones de prevención de actos de hostigamiento y de violencia de género.

En resumen, a lo largo de este capítulo se desarrolló la descripción de la política de igualdad de género, los instrumentos que la conforman y como estos se aterrizan en las Instituciones de Educación Superior. Al mismo tiempo que se conocen los instrumentos, también se conoce como estos se aportan para lograr el objetivo de la política.

En el siguiente capítulo se muestran los resultados de la recolección de datos tanto de la revisión documental y las entrevistas realizadas.

Capítulo 3

Exploración de los casos de la UNAM, UG y la UAEM

Tras la descripción de la Política de Igualdad de Género que se implementó en México entre los años 2014 y 2018, a lo largo de este tercer capítulo se busca exponer los resultados del trabajo de campo con el cual se busca comprobar la hipótesis y responder a la pregunta de investigación que fueron planteadas para esta investigación.

Para la realización del trabajo de campo se emplearon entrevistas semiestructuradas aplicadas a los actores que desempeñaron un rol clave dentro del proceso de adopción de los protocolos en las universidades públicas de México. Sin embargo, es necesario aclarar que algunos de ellos se mantuvieron en centros de investigaciones de temas de género, otros se han reincorporado a las áreas de manejo del protocolo en la universidad.

Las relaciones que los entrevistados tuvieron en el momento coyuntural de la adopción les ha permitido tener información valiosa para conocer este proceso, lamentablemente existen otros actores que formaron parte de la coyuntura de las universidades seleccionadas, pero no pudieron ser mencionados (por diferentes razones) por los actores entrevistados.

Por lo tanto, como resultado del trabajo de campo se recolectó información de fuentes primarias y secundarias; con dichas fuentes se utilizó la técnica de triangulación, es decir, la información que se obtuvo de las entrevistas se comparó con la información que fue recolectada por medio de la revisión documental.

Para esto se hizo una revisión sobre los actores involucrados: primero se revisaron los procesos de los casos que lograron la adopción del protocolo en el área del Abogado General y el Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México. Y en el caso de la Universidad de Guanajuato, las entrevistas se realizaron dentro de su Unidad de Género.

Mientras que en el caso donde no se logró la adopción del protocolo como lo es la Universidad Autónoma del Estado de México las entrevistas se desarrollaron en torno al área del Abogado General y de la Coordinación Institucional de Equidad de Género.

Conviene subrayar que en México las universidades públicas no solo se imparte programas de educación superior (licenciaturas (pregrado) y posgrados), sino que, al ser parte de la educación pública del Estado, también imparten el nivel educativo media superior como parte de su oferta educativa. De este modo, la estructura institucional de cada una de las universidades se extiende hasta las diferentes modalidades que ofrecen, es decir, la legislación universitaria otorga beneficios y sanciones sin importar el nivel educativo que se esté cursando siempre y cuando sean estudiantes activos de la institución educativa.

3.1 Universidad Nacional Autónoma de México

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) se localiza en la Ciudad de México y cuenta con una población estudiantil de 356,530¹³ estudiantes (ciclo escolar 2018-2019), de la cual el 51.1% son mujeres y el 35.3% de ellas se encuentra en algún programa de educación superior y el restante en educación media superior. La estructura educativa acorde con el Portal de Estadística Universitaria¹⁴ cubre tres modalidades de educación media superior (bachillerato), 37 carreras técnicas, 128 programas de licenciaturas (pregrados), 42 programas de especialización con 262 orientaciones y 41 programas de posgrados con 92 planes de estudio (maestrías y doctorados).

La infraestructura de la universidad se divide en 14 planteles de educación media superior, donde nueve son de la Escuela Nacional Preparatoria y cinco pertenecen al Colegio de Ciencias y Humanidades; mientras que para la educación superior existen 15 facultades (localizadas en Ciudad Universitaria), cinco unidades multidisciplinarias, (mejor conocidas como Facultades de Educación Superior) que se localizan en diferentes zonas de la Ciudad de México, y nueve escuelas nacionales localizadas en diferentes parte de la República mexicana.

Además, la Universidad Nacional Autónoma de México tiene presencia en diferentes Estados de la República mexicana como lo son Baja California, Guanajuato, Michoacán, Morelos, Querétaro y Yucatán y tiene presencia con centros de investigación y escuelas en Estados Unidos, Canadá, Alemania, China, Costa Rica, España, Francia, Reino Unido y Sudáfrica.

¹³ Portal de Estadísticas Universitaria: <http://www.estadistica.unam.mx/numeralia/>

¹⁴ Portal de Estadísticas Universitaria: <http://www.estadistica.unam.mx/numeralia/>

3.1.1 La atención a la violencia de género en las Universidad Nacional Autónoma de México

La adopción del protocolo de atención y prevención del acoso y la violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México respondió a un proceso institucional¹⁵ como reconocimiento de las necesidades identificadas de acuerdo con el entorno del contexto social actual de México, pero principalmente el detonante en la institución universitaria se encuentra en la recomendación no. 45/2013¹⁶ emitida por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en noviembre de 2013, dicha recomendación fue publicada por la falta de acción a una denuncia por un caso de acoso sexual ejercido por parte de un profesor hacia una alumna menor de edad, estudiante de la preparatoria 9 de la Universidad Nacional Autónoma de México; es esta denuncia atendida por una instancia externa a la Universidad, la que detona el proceso de adopción y hace que la violencia contra las mujeres en la UNAM sea atendida desde esta misma institución de educación superior.

En su Plan de Desarrollo Institucional 2015 – 2019, la Universidad Nacional Autónoma de México, reconoce que se debe “encarar las problemáticas actuales y superarlas de manera eficaz y con responsabilidad, exige profundas transformaciones en todos los órdenes de la actividad humana, así como en las relaciones entre los individuos y entre éstos con su entorno [...] la creciente violencia” (UNAM 2017, 5).

El ámbito universitario es un espacio de suma importancia para reconocer estas problemáticas, ya que en este se desarrollan, de manera proporcional las futuras generaciones, para eso:

(...) la educación superior tiene que constituirse como uno de los motores que impulsen la configuración de un nuevo tipo de sociedad basada en el saber. Entendida como un derecho humano y como un bien público, la educación debe ubicarse en la base de la toma de decisiones y de las acciones estratégicas para atender los problemas sociales, económicos y ambientales (UNAM 2017, 5).

¹⁵ Por medio de una reestructuración de la normativa institucional.

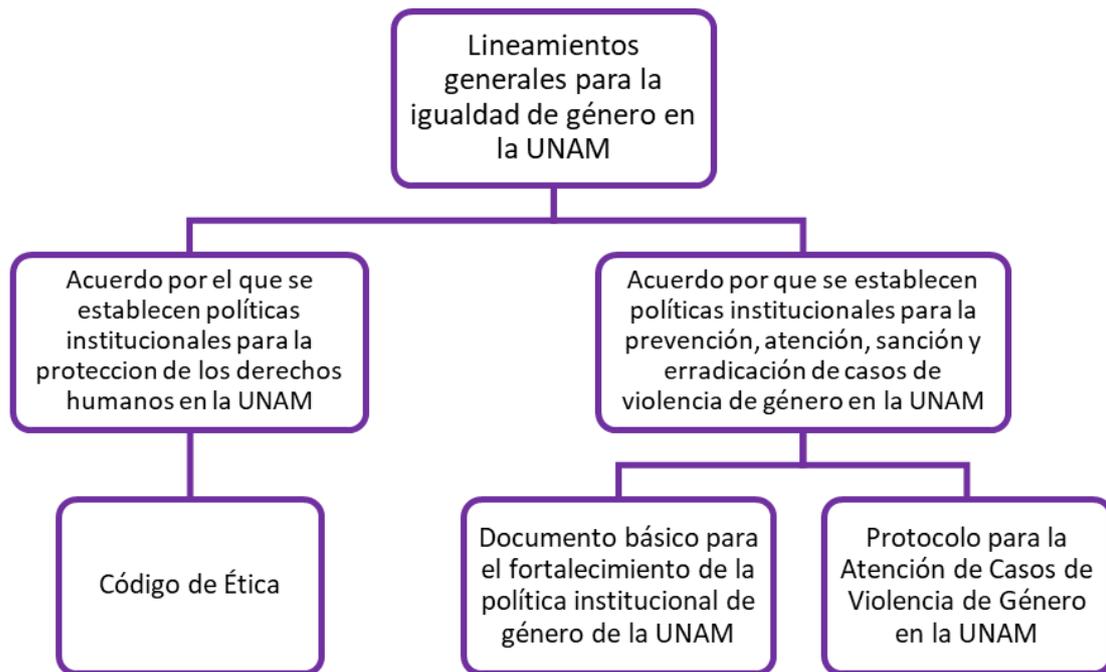
¹⁶ http://www.cndh.org.mx/sites/default/files/doc/Recomendaciones/2013/REC_2013_045.pdf

Por lo tanto, en el Plan de Desarrollo Institucional se plantearon 17 directrices de atención prioritarias para la comunidad universitaria, y la décima primera tiene como objetivo atender los derechos humanos y equidad de género por medio del:

(...) fomento del desarrollo humano, al goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos y libertades fundamentales, promoviendo el respeto a la dignidad personal para garantizar la armonía y la pluralidad, entre otros valores universitarios, en beneficio de la formación y el ejercicio ciudadanos (UNAM 2017, 12).

Además, se busca que sea la universidad la que ofrezca “atención a la capacitación y formación, la difusión y la investigación en torno a los derechos humanos, a la equidad de género y a la discapacidad” (UNAM 2017, 40). Esta atención busca brindar por medio del "diseño e implementación de políticas en materia de derechos humanos, en especial orientadas hacia la atención y erradicación de la violencia de género en la Universidad” (UNAM 2017, 40). Asimismo, se busca la difusión de la política de equidad de género en la institución.

En relación con la política de equidad de género es necesario conocer la estructura institucional. En el (esquema 3.1) se muestran los lineamientos generales para la igualdad de género del cual se desprenden los acuerdos institucionales para la protección de los derechos humanos y para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género. A su vez, para los temas de violencia de género, se elaboró un documento básico para el fortalecimiento de la política institucional de género y el protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM.

Esquema 3.1 Estructura Institucional UNAM

Fuente: Elaborado con información de la revisión documental de la UNAM y confirmada en las entrevistas

- Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM

Los Lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM fueron publicados el 7 de marzo de 2013 en la Gaceta de la UNAM, y estableció la obligación de las autoridades universitarias, entidades y dependencias, concretar la igualdad de género al interior de la UNAM a través de acciones de prevención, detección, combate y erradicación de la violencia de género dentro y fuera de las instalaciones universitarias en todas y cada una de sus modalidades tanto en los ámbitos laboral como académico.

Estableció la necesidad de incorporar la transversalidad de género en los planes de estudios, la elaboración de talleres, conferencias y cursos para la sensibilización de la violencia de género en la institución y, a su vez desde el Abogado General, se estableció como tarea la elaboración de un protocolo para la atención de la violencia de género en la institución. Instituyó la rendición y transparencia en la situación en torno a la violencia de género, es decir, se deben elaborar diagnósticos y tener control en el número de denuncias. También debe constar el seguimiento de los casos y en las sanciones otorgadas y se debe crear una coordinación de apoyo con otras instituciones de la administración pública para la atención de la violencia de género.

- Acuerdo por el que establecen políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género en la UNAM.

El 29 de agosto de 2016 se estableció el Acuerdo por el que establecen políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de casos de violencia de género en la UNAM, con el cual se busca institucionalizar los aspectos expresados en el documento de los lineamientos, es decir, este documento establece las tareas que cada área de la institución debe de realizar de manera específica para consolidar la igualdad de oportunidades y la erradicación de los estereotipos y la violencia de género.

- Documento básico para el fortalecimiento de la política institucional de género de la UNAM.

Desde el 29 de agosto de 2016 se publicó el documento básico para el fortalecimiento de la política institucional de género de la UNAM que busca “acompañar la implementación de los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM, con objetivos y estrategias que permitan instrumentar acciones para favorecer y avanzar en la igualdad de género” (UNAM 4, 2016). Además,

(...) la Política Institucional de Género tiene como objetivo proporcionar a las autoridades y al cuerpo directivo de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) herramientas de trabajo que permitan la construcción de la igualdad de género en nuestra Máxima Casa de Estudios (UNAM 4, 2016).

Por último, este documento parte de los lineamientos para la igualdad de género establecidos en 2013 y se hace una revisión del avance que han tenido los requerimientos necesarios para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

3.1.2 Ruta institucional

Para poder realizar la triangulación de la información que se recabó en la revisión documental se realizaron entrevistas a diversos actores involucrados en la adopción del protocolo en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Las personas que se entrevistaron fueron la coordinadora de la implementación del Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM y una abogada que se desempeña en la coordinación de

proyectos. Ambas estuvieron durante la investigación para la formulación del instrumento, por lo que son actores claves para conocer el proceso institucional por medio el cual se tomó la decisión de adoptar el protocolo en la Universidad Nacional Autónoma de México.

Antes de iniciar las entrevistas de manera individual, ambas solicitaron hacer una aclaración sobre la complejidad que enfrentan las instituciones de educación superior para la adopción de un protocolo que permita la protección de su comunidad universitaria ya que, a pesar de la existencia de un instrumento similar en la Administración Pública y de las recomendaciones emitidas desde la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia,¹⁷ este no es automáticamente aplicable en la institución educativa dado que no es un símil de una dependencia de la Administración Pública y sobre todo por la autonomía universitaria con la que cuentan todas las instituciones de educación superior en México.

Tras mencionar esta diferencia, y como se enunció con anterioridad, comentaron que la Universidad Nacional Autónoma de México comenzó a trabajar desde el año 2015 sobre un instrumento para la atención de los casos de violencia de género que existían dentro de la universidad porque:

Se reconoce que no es un problema que solo atañe a la sociedad sino también a la universidad (Annel Tagle Varela, Coordinadora de la implementación del Protocolo en la UNAM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

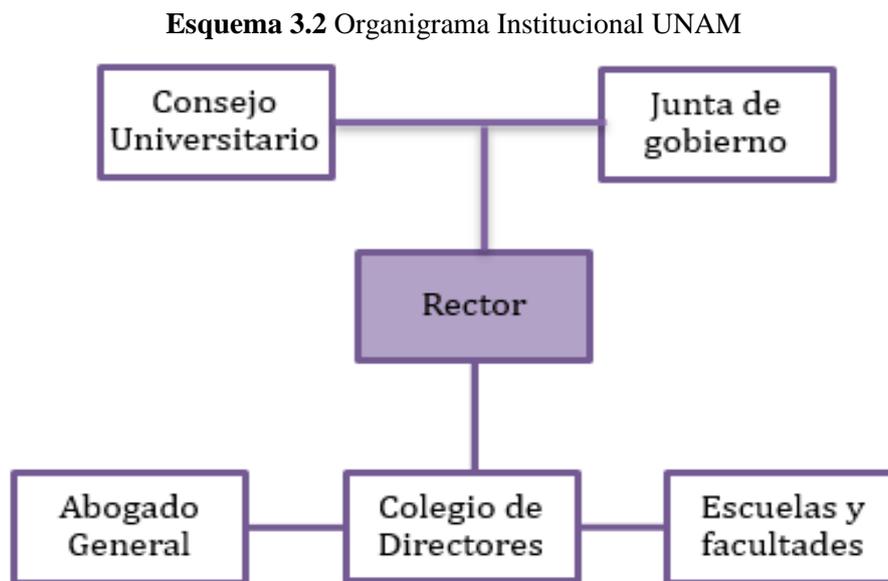
Además, existía la motivación por la recomendación emitida por la Comisión Nacional de Derechos Humanos en México, de hecho, el rector de la Universidad se habría mostrado de acuerdo, por lo que la adopción de un instrumento paso a formar parte de la agenda institucional y quedó enmarcado en las directrices del programa institucional del rector en el periodo 2015 - 2019.

Con el reconocimiento de que “la violencia de género no se ubica únicamente en alguna clase social determinada, grupo de edad o cultura. Por el contrario, trasciende incluso los ámbitos académicos haciéndose presente incluso en las universidades” (Mendoza Morteo 2013, 108), la abogacía de la UNAM dio pasos positivos para la atención a la violencia de género que se

¹⁷ En su artículo 15, inciso 3 se establece que las escuelas deben de crear procedimientos para la violencia de género.

hacía presente en la comunidad universitaria, por lo que el Dr. Enrique Luis Graue Wiechers, actual Rector de la casa de estudios emitió un acuerdo rectoral conocido como *Los lineamientos generales para la igualdad de género en la UNAM*, donde se establecía la elaboración de un instrumento para la atención a los casos de violencia de género.

De acuerdo con el organigrama (esquema 3.2), el acuerdo rectoral impacta en primer paso en las dependencias que derivan directamente de la rectoría, por lo cual fue trabajo del Abogado General la elaboración del instrumento.



Fuente: Elaborado con base en el organigrama de la UNAM

Así, desde el área del Abogado General se elaboró el protocolo ya que,

Al facultar a la oficina de la abogacía general a realizar este instrumento permitiría agilizarlo (por medio del Acuerdo Rectoral) [...] porque el proceso llevaría a pasar el instrumento primero por el Consejo Universitario y el tema de la violencia de género era urgente (Annel Tagle Varela, Coordinadora de la implementación del Protocolo en la UNAM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

En la coordinación de su elaboración, tuvo la participación de otras áreas (como los centros de investigación) ya que la elaboración del instrumento se realizó a partir de un estudio de percepción realizado por el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) respaldado por parte del Abogado General por medio de un mapeo de las quejas que habían sido interpuestas en esta área desde 2013 a 2016.

Donde señalaran posibles actos de violencia de género, de este mapeo salieron aproximadamente 396 quejas se habían presentado por posibles actos constitutivos de violencia de género, es decir, acoso, hostigamiento y abuso (Annel Tagle Varela, Coordinadora de la implementación del Protocolo en la UNAM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

De acuerdo con las abogadas, una vez elaborado el instrumento, pasó a un proceso de revisión por el consejo universitario, mesas de expertas en género, y diversos participantes de la administración pública como el Instituto Nacional de Mujeres; se tomaron como modelo los protocolos hechos en otras universidades principalmente de España, Estados Unidos y de dependencias de la Administración Pública que ya contaban con un protocolo, como el Instituto Nacional de Mujeres, la Suprema Corte de Justicia, etc.

3.1.3 Desafíos institucionales

A pesar de tener el respaldo de la rectoría, la adopción del protocolo representó grandes desafíos institucionales, pues:

La universidad permite reconocer la necesidad de adoptar una política que simbólicamente diera un mensaje institucional de que hay una problemática que esta debe ser atendida y que operativamente también implicaría una reorganización dentro de la institución con los mismos procedimientos que ya existen en la universidad (humanos, administrativos) reorganizados para la atención y la incorporación de personal con la especialización de los casos (Annel Tagle Varela, Coordinadora de la implementación del Protocolo en la UNAM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

Ya que el hecho de tener que obligar a las escuelas, facultades, entidades universitarias, mostró resistencias principalmente por las brechas generacionales, ya que el problema de la violencia normalizada se debe a una cuestión cultural. Es decir, las principales resistencias se presentaron al hacer acuerdos con académicos y administrativos; sin embargo, esto no quiere decir que las generaciones más jóvenes apoyaran del todo al instrumento, ya que se presentaron resistencias incluso en la misma abogacía por la carencia de la perspectiva de género.

A partir de la presencia de las resistencias fue necesario que se implementaran capacitaciones semestrales para incorporar la perspectiva de género en la comunidad universitaria:

Internamente existieron dificultades con los operadores jurídicos, son personas que no estaban cercanas al enfoque de derechos humanos y de perspectiva de género [...] ya que el instrumento implicó una reconfiguración de sus dinámicas y generó resistencias; lo que hicimos con estos grupos fue hacer un proceso de sensibilización y capacitación [...] se llevaron a cabo mesas de sensibilización y a partir de entonces se lleva cada año con ellos una serie de capacitaciones en temas de género, violencia de género, identidad sexo-genérica, enfoque de derechos humanos, de perspectiva de género [...] esto es un desafío pero a su vez un área de oportunidad, porque al final esta perspectiva de género ha permitido también dar un tratamiento más adecuado a otro tipo de casos (Annel Tagle Varela, Coordinadora de la implementación del Protocolo en la UNAM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

Sin embargo, las resistencias no solo se vieron por la falta de especialización en temas de género en la abogacía general, por ejemplo:

Hubo resistencias desafortunadas [...] “tu defiendes a la UNAM, no a las alumnas”, [...] pero si la UNAM incurre en responsabilidad después llega una queja como la que llegó de la CNDH y nosotros los abogados debemos de contestar a esa queja, pues mejor tomamos medidas y este fue el mejor argumento que permitió echarlo hacia adelante, estamos protegiendo a la universidad, tenemos la obligación de tomar cartas en el asunto y esto es por el mejor interés de la universidad, pero también implicaba cambiar la manera en la que se trataba a las personas (María Andrea Enríquez Marín, Abogada de la UNAM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

Por ejemplo, se incorporaron nuevos perfiles que tuvieran experiencia en los temas de atención a los casos de violencia de género los cuales principalmente provenían de la administración pública, pues:

Se buscaba que la abogacía atendiera los casos de violencia de género desde la Unidad para la atención de denuncias dentro de la UNAM, esta unidad tuvo una ampliación de personal con el fin de atender los casos de violencia de género, [...] de dos personas se incrementa el personal a casi 15 personas y se distribuyen en el área de contención psicológica; área jurídica donde están las abogadas especialistas en acompañamiento y levantamiento de actas de personas que viven violencia de género: un área de procedimientos alternativos con enfoque restaurativo, que no es una mediación [...]; un área de estadística, que es la que lleva el registro de todos los casos en la base única de estadística de casos, la cual permite hacer un

informa anual del funcionamiento del protocolo (María Andrea Enríquez Marín, Abogada de la UNAM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

Otro de los desafíos institucionales fue construir una base de datos sobre la violencia de género, que no cuente solo con el número de denuncias, sino que también con la cantidad de denuncias a un solo sujeto y datos demográficos de agresores y víctimas. Después de su construcción esta base de datos se convirtió en única para las universidades del país. Por otra parte, se creó una figura de suma importancia con la cual se busca que toda la comunidad universitaria se oriente, principalmente, sobre la existencia del protocolo como una manera de romper la normalización de la violencia para esto se crea la figura del *orientador*, los cuales:

(...) son integrantes de la comunidad universitaria que colaboran voluntariamente con la estrategia en contra de la violencia de género y que reciben una capacitación y seguimiento periódico por parte de la Oficina de la Abogacía General (OAG) en materia de igualdad de género, no discriminación, violencia de género, así como sobre legislación y procedimientos aplicables en la Universidad por casos de violencia de género. Su función principal consiste en guiar e informar a todas las personas de la comunidad universitaria que lo requieran en materia de violencia de género y los mecanismos para su atención. (Cruz Monjaraz, Jiménez Portilla y Gómez Lamont 2019, 95).

Esta figura la adoptamos también viendo la respuesta que ha tenido en otras universidades como en Standford, en Harvard, y en España también; ha sido una figura que ha permitido por un lado sensibilizar a la comunidad universitaria y por otro lado proporcionar y difundir información sobre que es la violencia y cuales con los mecanismo que se tiene internamente para poder atenderla [...] desde la implementación del protocolo la incorporamos primero con el alumnado, con personas voluntarias de la comunidad universitaria [...] es una convocatoria que sale cada semestre.

Después se incorporó al personal académico y ahora estamos con el funcionariado y en septiembre vamos a sacar una convocatoria para que se incorpore el sector administrativo [...] la idea de esta figura es involucran a toda la comunidad universitaria en el tema, en la atención y en la socialización de la información; porque creemos que la atención y erradicación de este fenómeno no puede ser solamente de una oficina, se necesita de involucrar a toda la comunidad en un tema estructural (Annel Tagle Varela, Coordinadora de la implementación del Protocolo en la UNAM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

Los estudiantes cuentan con herramientas que permiten la denuncia y castigo a estas acciones, pero, así como ha funcionado la socialización del protocolo entre las y los estudiantes a estudiantes, también se busca que esta figura llegue a consolidarse entre los académicos y los administrativos.

De los protocolos que existen en México en general, en las universidades el protocolo de la UNAM es uno de los más amplios, porque primero no solo se limita a conductas de acoso y hostigamiento sexual, que en la mayoría de los protocolos lo constriñen a estas dos conductas, que otra vez vuelven a encasillar la violencia de género en la cuestión sexual y pues hay una gama de conductas muy amplia, entonces es para todo tipo de conductas que por cuestiones de no cumplir con los estereotipos, roles y exceptivas en razón de sexo, generan violencia o discriminación en el acceso y garantía de ciertos derechos [...] a diferencia de otros protocolos que solo lo restringen a los actos que sucedan dentro de sus recintos, la universidad (UNAM) desde el principio de *pro persona* garantiza la protección más amplia a la persona, se determina que también actos que sucedan fuera, respetando el vínculo de la persona con la universidad, la UNAM tendrá conocimiento de estos actos (Annel Tagle Varela, Coordinadora de la implementación del Protocolo en la UNAM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

Así pues, al ser un protocolo muy amplio, genera muchos cambios institucionales, ya que no solo atiende casos de acoso y violencia, sino que también atienden casos de discriminación por raza y género:

La realidad de la universidad es que es un área muy amplia, por ejemplo, en ciudad universitaria no solo ingresa parte de la comunidad universitaria, puede ingresar cualquier persona, no hay una restricción, y justamente hay casos que son realizados por personas ajenas a esta universidad [...] en esos casos si bien no puede llevar un procedimiento porque la máxima sanción que existe es la expulsión y al no ser integrante no lo puede expulsar, pero si adopta medidas de protección y prevención. Las medidas de protección están encaminadas por ejemplo a la persona que recibió esta violencia y esta pueden constituir en atención psicológica inmediata y permanente, y no solo la contención, sino también un seguimiento que puede ser con facultad de psicología o la facultad de medicina con las que tenemos convenios de colaboración y no tiene que pagar absolutamente nada; también tenemos medidas de protección como la vigilancia de que no vuelva a ingresar al campus universitario esta persona (agresor).

También hay medidas de prevención en vinculación con otras áreas de seguridad de la ciudad de México, donde se envía un oficio con el relato y solicitamos que se adopten medidas para

evitar que estas situaciones pasen, por ejemplo “mayor alumbrado”, si tenemos un caso de acoso o abuso sexual que generalmente se da en las inmediaciones de ciudad universitaria cuando el alumnado se va a sus casas; también hay puentes peatonales y estos puentes están solos, entonces solicitamos que el gobierno ponga ahí dos patrullas una a la entrada y otra a la salida. Entonces si tenemos estos vínculos y no es que se deje en desprotección, pero internamente la universidad no puede iniciar un procedimiento disciplinario en contra de una persona que no es integrante de la universidad (María Andrea Enríquez Marín, Abogada de la UNAM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

Además, procura medidas de protección hacia afuera de la universidad y tienen una vinculación con diferentes dependencias del estado, por ejemplo:

El procedimiento, si constituye un delito, la UNAM da acompañamiento al MP¹⁸, o por ejemplo da acompañamiento a Centro de Justicia para Mujeres o a clínicas, como a la Clínica Condesa en casos de violaciones que hayan sucedido a las afueras de la universidad, también se le da acompañamiento para que se les proporcionen los retrovirales; este acompañamiento se hace porque para las personas no es sencillo identificar a donde acudir ante un acto de este tipo y también porque a partir de este acompañamiento les permite a ellas sentirse con mayor seguridad de que es lo que van a enfrentar y que es lo que pueden esperar de estos procedimientos, el acompañamiento es en una primera ocasión, porque la universidad no puede representar a las personas afuera, pero si se les dan todas la herramientas (María Andrea Enríquez Marín, Abogada de la UNAM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

3.1.4 Relación entre Actores/Intereses-Ideas-Instituciones

Como resultado de la revisión documental, la recolección de información por medio de las entrevistas y de la triangulación de éstas, se hacen visibles las diferentes relaciones entre los múltiples actores que estuvieron relacionados entre la elaboración y la adopción del protocolo en la UNAM.

Para conocer cómo se han dado estas diferentes relaciones, se ha elaborado una red de actores en la (imagen 3.1) donde se puede ver con mayor claridad estas relaciones donde en color verde son relaciones internas a la universidad y las rosas son relaciones externas.

¹⁸ Ministerio Público

En la (tabla 3.1) se muestran los diferentes actores que participan en la formulación del protocolo en la UNAM y la etiqueta con la que se localizan en la red de actores. También se puede observar que tipo de participación tuvieron, es decir, si su participación era interna o externa a la universidad.

Tabla 3.1 Actores participantes UNAM

Actor	Etiqueta	Participación
Universidad Nacional Autónoma de México	UNAM	Interna
Centro de Investigaciones y Estudios de Género	CIEG	Interna
Rector (Dr. Enrique Graue Wiechers 2015-2019)	REC	Interna
Universidades de Estados Unidos	UNUS	Externa
Universidades de Europa	UNUE	Externa
Comisión Nacional de los Derechos Humanos México	CNDH	Externa
ONU Mujeres	ONUM	Externa
Abogado General de la UNAM	ABO	Interna
Dependencias de la Administración Pública	DAP	Externa

Fuente: Elaborado con datos obtenidos en la entrevista con Annel Tagle y Andrea Enríquez.

En la (imagen 3.1) se puede observar que la UNAM generó participación interna y participación externa. La UNAM tuvo una relación con el Abogado General por la necesidad de crear el protocolo y porque fue facultada por medio del acuerdo rectoral, a su vez, tenía la relación con el CIEG por la presencia de las expertas en los temas de género.

Además, la UNAM abrió una red con diversos actores de las diferentes dependencias de la administración pública, al invitarlas a la revisión del protocolo y extendió invitaciones similares a universidades de Estados Unidos (por ejemplo, Standford y Harvard) y de Europa (España principalmente).

Otras redes que se extendieron con actores externos a la UNAM, como la CNDH, está por la recomendación que fue emitida por la falta de acción en el caso de violencia sexual a una

alumna y, por último, la ONU Mujeres fue un actor que estuvo relacionado ya que le extendió una invitación a la UNAM para adherirse a la campaña internación *HeForShe*:

Esta campaña nos ayudó a visibilizar la política institucional y también los titulares se sentían con la necesidad de adoptar ciertas medidas o ciertos compromisos, en el caso de la universidad cuando sale esta plataforma solicitamos a todos los profesores de entidades (facultades) y dependencias (direcciones) a que adoptaran ciertos compromisos y a dos años de la adhesión de la universidad se les pedirían informes sobre cómo habían aplicado estas políticas (compromisos), se recopilaron más de 400 compromisos y actividades que iban a realizar.

Por ejemplo en materia de perspectiva de género en el trabajo, en el departamento de matemáticas que llevo a cabo lactarios, algo super importante para las mujeres trabajadoras y también para hombres que son padres solteros (que tengan bebés o adopten); otras entidades se cuestionaron la existencia de cuotas solo para mujeres, también permite buscar un trato igualitario, porque también necesitamos incluir a los hombres; otras entidades comenzaron a tener contacto con el CIEG para incorporar la perspectiva de género en sus programas; es decir, políticamente es un buen recurso para visibilizar y también para impulsar a diferentes actores para la toma de decisión (Annel Tagle Varela, Coordinadora de la implementación del Protocolo en la UNAM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

Tanto la CNDH y ONU Mujeres son receptoras de redes por parte del Abogado General, ya que desde esta área se contaban con los contactos para lograr la vinculación. Por ejemplo, el encargado del área del Abogado General de la UNAM en el periodo de José Ramón Narro Robles (2007 – 2015) fue Luis Raúl González Pérez, quién después fue nombrado presidente de la Comisión Nacional de Derechos Humanos de México, lo que genera una red consolidada. En cambio, la red que se construyó con ONU Mujeres es por la cercanía que tenía una investigadora del Abogado General con el organismo internacional.

Mientras que la red interna que se dio desde Rectoría con la Universidad fue por el peso de las decisiones que tomó el Rector y cómo éstas impactaron en el resto de la estructura universitaria. Por ejemplo, con los lineamientos rectorales y los documentos para la creación de una política institucional de género y el acuerdo rectoral que permitió la elaboración del protocolo en la UNAM y la adopción de este.

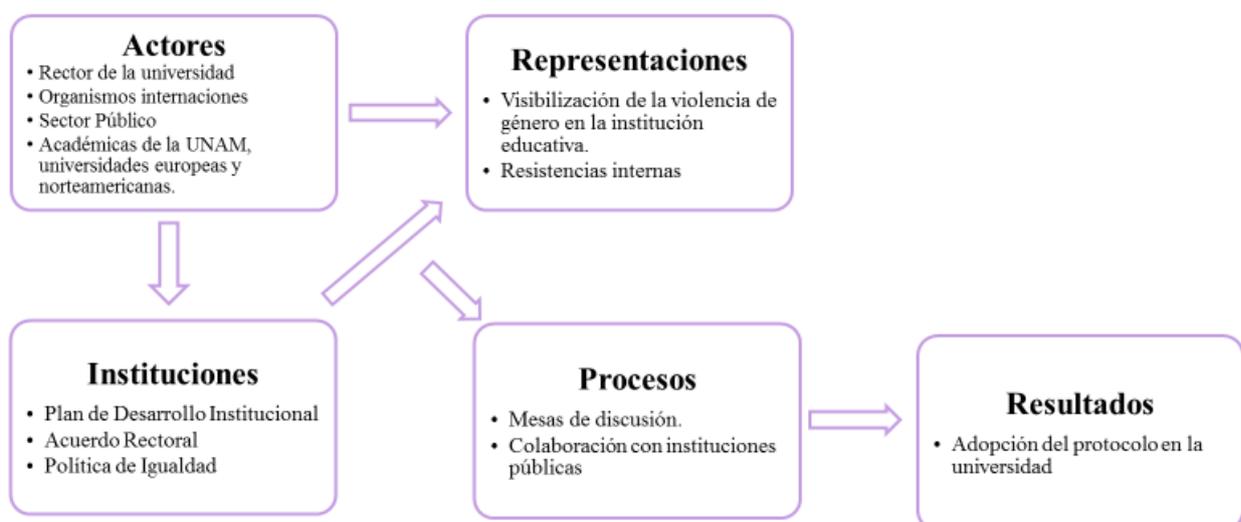
internaciones, del sector público, académicos universitarios y el rector de la máxima casa de estudios.

A pesar de la diversidad de actores, el actor principal de la toma de decisión para la adopción es rector de la universidad, con la cual se generaron cambios instituciones, por medio de presentar un Plan de Desarrollo Institucional donde se establecieron las acciones para atender la violencia de género por medio de instrumentos de política publicas similares a los que ya se contaban en la administración pública, con la ejecución de un acuerdo rectoral se comenzó la formulación del protocolo.

Por lo tanto, se generaron representaciones que permitieron la visibilización de la violencia de género en la casa de estudios tanto entre estudiantes, administrativos y académicos, pero a su vez existieron resistencias internas; esto conllevó diferentes procesos, en donde se realizaron mesas de discusión tanto con investigadoras y activistas feministas, personal de dependencias públicas, organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales y universidades de Estados Unidos y Europa.

Toda esta ruta que se describió dio como resultado la adopción del protocolo en la universidad:

Esquema 3.3 Variables de la UNAM



Fuente: Adaptado de Lascoumes y Le Galès (2014)

3.2 Universidad de Guanajuato

La Universidad de Guanajuato (UG) se sitúa en el Estado de Guanajuato y conforme al Sistema de Información Institucional de la Universidad de Guanajuato, cuenta con 40,602 alumnos,¹⁹ de los cuales 54.2% son mujeres y el 34.5% de ellas cursan algún programa de educación superior y el restante en educación media superior.

La estructura educativa de la Universidad de Guanajuato cubre tanto el nivel de medio superior, bajo dos modalidades (bachillerato general y bachillerato bivalente), dos carreras técnicas, 72 programas de licenciatura (pregrado), 25 especialidades y 71 programas de posgrado (maestrías y doctorados).

La universidad tiene una infraestructura educativa compuesta por 13 planteles distribuidos en los diferentes municipios del Estado para educación media superior, y para el nivel superior cuenta con cuatro campus a lo largo del Estado. Su campus principal se localiza en la ciudad de Guanajuato y está dividido en 11 sedes educativas distribuidas en la ciudad.

3.2.1 La atención a la violencia de género en las Universidad de Guanajuato

El proceso de la atención a la violencia de género tiene como punto de partida el año 2015 tras la denuncia interpuesta por una becaria de la División de Derecho, Política y Gobierno de la Universidad de Guanajuato. Dicha becaria fue víctima de acoso sexual por parte de un profesor de la misma universidad, pero la denuncia no procedió en la universidad debido a la carencia de instrumentos jurídicos y la falta de perspectiva de género para la atención a este tipo de casos.

Debido a la falta de acción por parte de la universidad, la víctima denunció el hecho ante la Procuraduría de Derechos Humanos de Guanajuato (PDHEG), además, recibió el apoyo de colectivos feministas de la universidad, y los medios de comunicación publicaron el suceso donde se incluían declaraciones de la víctima.

Tras la investigación que la PDHEG realizó se emitió la recomendación 282/15A²⁰, donde se establece que la universidad debe efectuar:

¹⁹ Sistema de Información Institucional UG.

²⁰ https://www.derechoshumanosgo.org.mx/images/descargas/recomendaciones/2017/2017-09-15_EXP_282-15-A.pdf

(...) un pronunciamiento institucional, manifestando un rechazo enérgico y absoluto a conductas de violación de los derechos de las mujeres, por parte de cualquier miembro de la comunidad universitaria, reconociendo la necesidad de contar con protocolos y mecanismos para dar atención y seguimiento a los casos denunciados (PDHEG 2017, 12).

Esto quiere decir que la universidad tenía que elaborar un instrumento que permita dar atención a casos de acoso, hostigamiento y violencia de género. Se configuró una reestructura institucional alrededor de las actualizaciones que se realizaron en el Plan de Desarrollo Institucional presentado en 2010 (esquema 3.4), el cual ya contaba con:

(...) 15 atributos, mismos que se obtendrían mediante la ejecución de 86 políticas, por medio de 134 estrategias y 16 programas prioritarios, en un esquema de diez secciones [...] el documento estableció 93 indicadores y sus respectivas metas, además de señalar la necesidad de su evaluación permanente, previendo revisiones en los años 2012 y 2016. (UG 2016, 7).

Esquema 3.4. Estructura Institucional UG



Fuente: Elaborado con base en el Plan de Desarrollo Institucional de la UG (2016)

La actualización del Plan de Desarrollo Institucional busca “cumplir la Misión institucional, hacer realidad la Visión 2020 y contribuir al logro de los atributos, se establecen tres ejes fundamentales” (UG 2016, 53). Donde uno de los ejes es el Fortalecimiento Institucional, el cual a partir del Programa de Derechos Humanos. dispone como objetivo “garantizar que las

actividades universitarias se lleven a cabo en un marco general de conocimiento y de respeto a los derechos humanos” (UG 2016, 62).

Por medio de este programa se establecen diversas políticas, tales como “cultivar el espíritu de comunidad universitaria con fundamento en la unidad, la solidaridad y el respeto a la diversidad” (UG 2016, 63), para el cumplimiento del objetivo establecido se desarrollaron estrategias de acción, para “consolidar el Programa Institucional de Igualdad de Género y la instrumentación de sus acciones” (UG 2016, 63), y “propiciar una cultura de perspectiva de género y de eliminación de la violencia contra las mujeres” (UG 2016, 63).

Por lo tanto, la Universidad de Guanajuato desarrolló un *Programa Institucional de Igualdad de Género* con el objetivo “de ser un instrumento eficaz para la instauración de la perspectiva de género en sus diferentes instancias, dimensiones y prácticas institucionales” (UG 2016, 12). De ahí que el primer eje se desarrolló en torno a los instrumentos, estructuras y procesos, con un objetivo de “generar mecanismos institucionales que coadyuven al logro de la igualdad de género en la Universidad de Guanajuato” (UG 2016, 25).

Para el cumplimiento del objetivo del Programa Institucional de Igualdad de Género, se establecieron como estrategias “a) diseñar e implementar los instrumentos institucionales destinados a la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género. b) establecer estándares de certificación institucional que procuren la no discriminación, los derechos humanos y la perspectiva de género” (UG 2016, 25). Por medio de las líneas de acción:

1. Generar y difundir los instrumentos, protocolos y procesos para orientar, asesorar e interponer quejas y denuncias, en casos de violencia de género.
2. Identificar y dar a conocer las instituciones y organizaciones de apoyo para la atención, canalización y seguimiento de los casos de violencia de género.
3. Crear una ventanilla única integral de atención a casos de violencia de género.
4. Ofrecer un acompañamiento inmediato, integral, efectivo y permanente a los casos de violencia de género.
5. Implementar un programa integral para la prevención de la violencia contra las mujeres.
6. Incorporar la perspectiva de género en la normatividad universitaria y en la documentación oficial (UG 2016, 26).

3.2.2 Ruta institucional

Para investigar la ruta institucional de la adopción de protocolo, no solo se deben de conocer la estructura institucional, sino que se vuelve necesario conocer la participación de los actores, por lo que se entrevistó a la jefa de la Unidad de Género,²¹ la cual parte desde el reconocimiento de una hipótesis histórica, con la cual se buscaba erradicar la violencia hacia las mujeres. Se creía que, *a mayores niveles educativos, menores niveles de violencia de género*, sin embargo, se rechazó dicha hipótesis, ya que incluso en los espacios universitarios se presentaban casos de violencia de género.

De acuerdo con la jefa de la unidad de género:

El recorrido de la Universidad de Guanajuato es interesante, porque hace cuatro años hubo grandes factores (concatenados) que intervienen, unos que son visibles y otros que no son visibles pero que no dejan de estar presentes. Uno visible tiene que ver con la propuesta de universidad que planteaba el Dr. Luis Felipe Guerrero Agripino, [...] a escasos días de su rectorado llega un caso que fue serio para la universidad y donde se enfrenta con que no tiene ningún instrumento para atender estas situaciones [...] se mencionaba en su programa de trabajo, pero no se contaba con el instrumento (Lourdes Elena Gazol Patiño, Coordinadora de la Unidad de Género de la UG, en entrevista con la autora, junio 2019).

Además, gracias a las presiones de los movimientos feministas donde se expresaba que lo personal es político, se reconoce a la violencia de género como un problema público, ya que la violencia permea aún a las instituciones de educación superior. Por esto, las universidades tienen la tarea de generar herramientas y mecanismos para la protección de las mujeres, así, “en 2016, [...] el Dr. Luis Felipe Guerrero Agripino, Rector General de la Universidad de Guanajuato, tuvo a bien constituir el Consejo Consultivo denominado “Comité de Equidad y Género” (UG 2016, 5).

Este comité tiene una organización diversa, ya que en este participan desde directivos, académicos, personal administrativo y estudiantes. Entre las tareas que ha impulsado dicho comité fue la elaboración del Programa Institucional de Igualdad de Género, y después fue el encargado de la elaboración del protocolo contra la violencia.

²¹ Jefa de la Unidad de género desde el 23 de octubre de 2018.

Tras la aprobación del el Programa Institucional de Igualdad de Género, el comité formuló los ejes con los que trabajarían para la elaboración del protocolo; desde los diagnósticos hasta el tratamiento con el que se atenderían los casos de violencia por razones de género. En este sentido se elaboraron investigaciones en torno a los temas de igualdad de género.

El protocolo de la universidad de Guanajuato es pionero que más bien sirvió para otras universidades, [...] lo que si se revisó fueron protocolos de otras instancias nacionales y del extranjero, los cuales no son tan específicos en este tema (Lourdes Elena Gazol Patiño, Coordinadora de la Unidad de Género de la UG, en entrevista con la autora, junio 2019).

De acuerdo con la jefa de la unidad el proceso de elaboración del protocolo fue un asunto abierto, es decir, estuvo al escrutinio público y no solo de la comunidad universitaria, ya que durante la formulación.

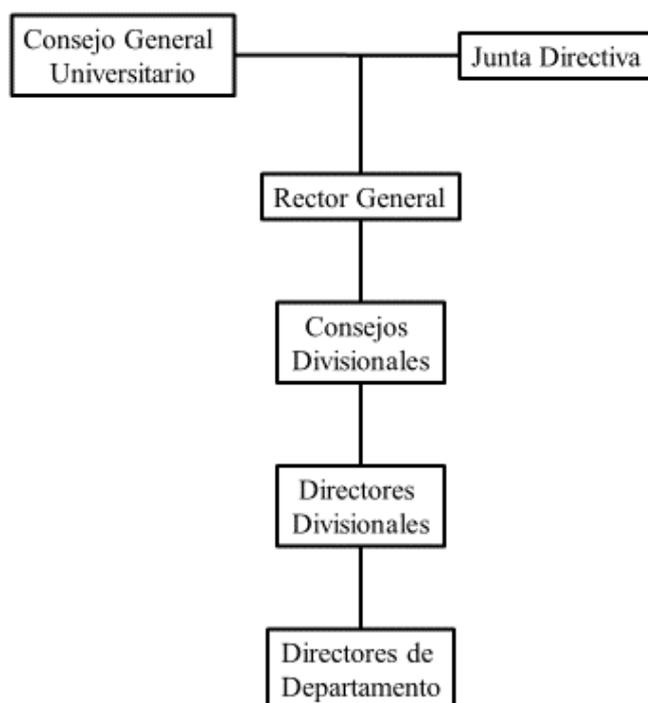
(...) se obtuvieron más de 400 enriquecedoras aportaciones, provenientes de las diversas instancias de la propia Universidad, así como del congreso estatal y ambas cámaras federales, organizaciones de la sociedad civil, organismos del sector público, entidades gubernamentales y otras personas del medio social con interés en la vida universitaria (UG 2017, 4). Irónicamente me tocó participar desde otro lugar que yo estaba; si hubo una consulta pública, se abre al escrutinio de la comunidad educativa, pero también al escrutinio de algunas de nosotras que ni siquiera pertenecíamos a la comunidad universitaria y nos preguntan nuestros comentarios, en la calidad de que tenemos gente en el tema (Lourdes Elena Gazol Patiño, Coordinadora de la Unidad de Género de la UG, en entrevista con la autora, junio 2019).

De acuerdo con el organigrama de la Universidad de Guanajuato (esquema 3.5), cuando el rector general emite alguna orden o constituye un comité, tiene un impacto sobre el resto de la estructura institucional sobre los consejos y directores divisionales, y después sobre los directores de departamento, etc. por lo que la jefa de unidad reconoce que la formulación del protocolo tenía un efecto vinculante, es decir, dicho instrumento sería obligatorio para todas las autoridades universitarias, esto debido a que:

No toda la comunidad universitaria se apropió del protocolo, es de los motivos a revisar “por qué no”; uno es por el mismo lenguaje, quienes nos dedicamos a esto de repente nos damos cuenta que somos muy técnicas y no logramos que todos lo entiendan, otro es que es muy extenso, [...] y ahora con la nueva revisión tenemos la tarea de hacer un documento accesible,

obligado en términos legales (hacerlo de mandato legal), que sea vinculante, la Universidad de Guanajuato a partir del 1° de enero del 2019 está estrenando una nueva normativa universitaria [...] se dice que el protocolo es vinculante (en términos legales) para todas la autoridades, eso es una gran diferencia, [...] el no saber del protocolo no los exime de su responsabilidad, eso es importantísimo (ya que antes no era obligatorio su cumplimiento) (Lourdes Elena Gazol Patiño, Coordinadora de la Unidad de Género de la UG, en entrevista con la autora, junio 2019).

Esquema 3.5. Organigrama Institucional UG



Fuente: Elaborado con base en el organigrama de la Universidad de Guanajuato.

Para la formulación del protocolo la universidad contó con un presupuesto específico por parte del Programa de Fortalecimiento de la Calidad en Instituciones Educativas (PFCE²² 2016) de \$64,695.00 pesos²³ (\$3,594.17 US) para la elaboración de diagnósticos integrales. Estos diagnósticos permitieron conocer la realidad sobre el contexto real sobre la violencia, la desigualdad y la discriminación que existía en toda la universidad, por lo que la elaboración

²² El Programa de Fortalecimiento de la Calidad en Instituciones Educativas tiene como función el otorgamiento de recursos financieros extraordinarios, para que a partir de ejercicios de planeación estratégica participativa implementen las Instituciones de Educación Superior (IES) proyectos académicos para la mejora de la gestión (servicios) y que impacten en la calidad de sus programas educativos, a fin de que contribuyan al desarrollo de México: <http://www.dgesu.ses.sep.gob.mx/pfce.htm>

²³ Proyecto: P/PFCE-2016-11MSU0013Z-03 Equidad y Género: <http://www.ugto.mx/images/pdf/pfce/PFCE-2016/segundo-trimestre/proges3-equidad-y-genero-2.pdf>

del instrumento fue hecho a la medida de las necesidades de la comunidad universitaria.

Además,

(...) la unidad de Género tuvo como responsabilidad la creación del protocolo [...] el cual fue respaldado por el programa institucional de género (Lourdes Elena Gazol Patiño, Coordinadora de la Unidad de Género de la UG, en entrevista con la autora, junio 2019).

Así, con el protocolo finalizado era necesario que fuera sometido a su revisión, la cual fue realizada por expertos en género. Así, la adopción de protocolo, de acuerdo con la jefa de la unidad de género se dio después de su aprobación por parte de los cuerpos colegiados. Con la aprobación del Rector General se realizó la adopción del Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género para la Universidad de Guanajuato. Sin embargo, en el nuevo protocolo se establece una nueva ruta:

Hubo una propuesta y luego un proceso de consulta a la comunidad universitaria y una vez ahí, el rector general y los cuerpos colegiados lo decidieron, en cambio en el nuevo protocolo será aprobado por el máximo órgano de la Universidad de Guanajuato, que es el Consejo General Universitario, eso es muy importante, [...] este va a ser el que lo apruebe (Lourdes Elena Gazol Patiño, Coordinadora de la Unidad de Género de la UG, en entrevista con la autora, junio 2019).

Además del protocolo, se creó la Ventanilla UGénero, desde la cual se inicia el proceso de la atención a los casos de violencia en la universidad, se da el seguimiento al proceso y tiene como responsabilidad el dirigir la documentación para el área encargada de estipular la sanción.

3.2.3 Desafíos institucionales

La reestructuración institucional en la Universidad de Guanajuato destacó la obligatoriedad del cumplimiento del protocolo por parte de todas las autoridades universitarias. Sin embargo, los desafíos institucionales se han presentado en el sentido de cómo aplicar el Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género, ya que este es solo para la atención, pero no hay acciones de prevención y de sanciones.

Es importante mencionar que el protocolo de la Universidad de Guanajuato no sanciona, porque también en muchos casos piensan que el protocolo es el que sanciona o determina la

sanción, el protocolo es para la atención de las personas que han vivido situaciones de violencia exclusivamente (Lourdes Elena Gazol Patiño, Coordinadora de la Unidad de Género de la UG, en entrevista con la autora, junio 2019).

De esta manera el siguiente desafío institucional es la incorporación de la prevención a la violencia de género en la institución, por lo que, de acuerdo con la jefa de la unidad de género, la prevención de la violencia de género parte desde el Programa Institucional del Igualdad de Género, por medio de actividades feministas, como conferencias y talleres de sensibilización. Además, se ha incorporado la perspectiva de género en las diferentes currículas educativas, y en las diferentes áreas universitarias a través de cursos de sensibilización y perspectiva de género.

Es tarea de la Ventanilla UGénero dar ruta al proceso de denuncia con el área encargada de generar la sanción, por lo que “son instancias competentes para conocer de las posibles responsabilidades, en el ámbito de sus competencias, las Comisiones de Honor y Justicia de los Órganos Académicos Colegiados, la Contraloría General de la Universidad, y la Dirección de Recursos Humanos” (UG 2017, 20); por lo tanto, las sanciones se aplicarán según los tres estratos universitarios justificadas y apegadas al ámbito penal.

Otros desafíos institucionales que se presentaron fueron las resistencias internas que, en concordancia con la jefa de la unidad de género, las resistencias se presentaron tanto por personal administrativo, como por académicos e incluso estudiantes de la misma universidad:

No es una cuestión generacional, eso es muy reduccionista ponerlo en esos términos, es una cuestión multi factorial, cultural, estructural y que finalmente como bien dice Rita Segato “no es una cuestión entre hombres y mujeres, es una cuestión social, es una cuestión estructural que esta validado”; entonces estas resistencias se insertan en este contexto. No es tanto lo personal sino lo político en el sentido amplio de la palabra (Lourdes Elena Gazol Patiño, Coordinadora de la Unidad de Género de la UG, en entrevista con la autora, junio 2019).

Un punto para considerar del proceso de adopción del protocolo de la Universidad de Guanajuato es que este se encuentra en proceso de actualización, con lo que las entrevistas que se desarrollaron tuvieron información que involucraba el nuevo proceso.

3.2.4 Relación entre Actores/Intereses-Ideas-Instituciones

El proceso de formulación del protocolo conllevó a la formación de redes de apoyo con y desde la Universidad de Guanajuato, de esta manera las redes de apoyo funcionaron durante el proceso ya sea para la revisión del documento o para proponer características que deberían de considerarse para la construcción del instrumento y, a su vez, estas redes han seguido funcionando con las actualizaciones a las que se ha sometido el instrumento.

En la (tabla 3.2) se presentan los diferentes actores que estuvieron relacionados durante la formulación y la adopción del protocolo en la Universidad de Guanajuato. Además, se muestra la participación interna o externa la institución, mientras que en la (imagen 3.2) se muestra la red de actores que se dio en este proceso dentro de la Universidad de Guanajuato.

Tabla 3.2 Actores participantes UG

Actor	Etiqueta	Participación
Universidad de Guanajuato	UG	Interna
Rector (Dr. Luis Felipe Guerrero Agripino 2010-2020)	REC	Interna
UGénero	UGEN	Interna
Cuerpos Colegiados	CC	Interna
Consejo General Universitario	CGU	Interna
Comunidad Estudiantil	CE	Interna
Dependencias de la Administración Pública	DAP	Externa
Procuraduría de Derechos Humanos del Estado de Guanajuato	PDHEG	Externa
Organizaciones de la Sociedad Civil	OSC	Externa

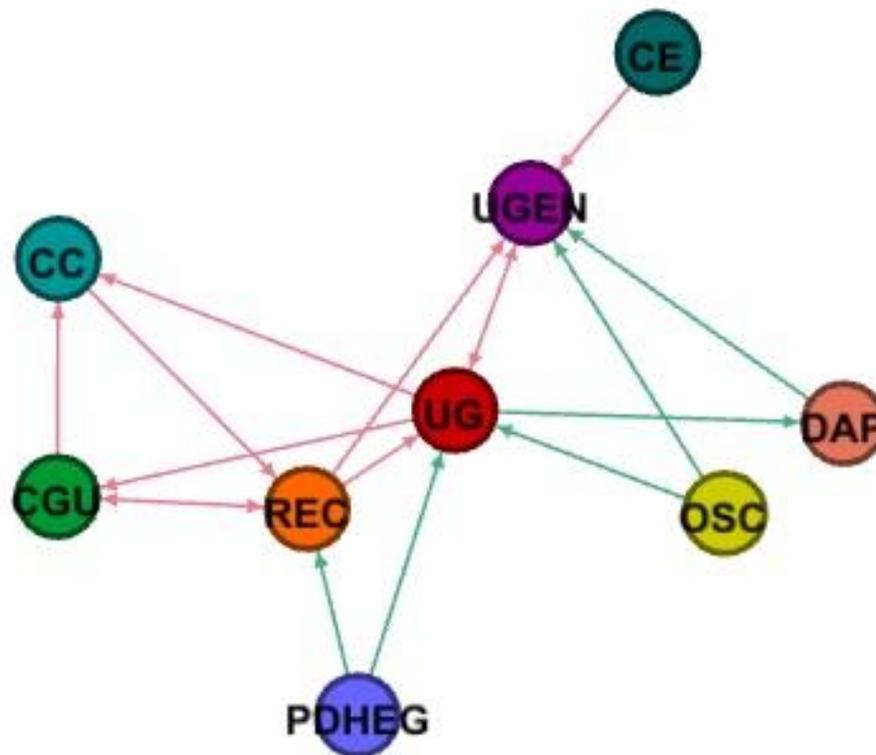
Fuente: Elaborado con datos obtenidos en la entrevista con Lourdes Elena Gazol Patiño.

Como muestra la red (imagen 3.2), la Universidad de Guanajuato (UG) generó conexiones internas y externas. Así, de manera interna (representadas en color rosa), la red es directa en cada sesión con los Cuerpos colegiados (CC), el Consejo General Universitario (CGU) y a la Unidad de Género (UGEN) por la información que se genera y que es de interés de la misma universidad como lo es la aprobación de reglamentos o programas que se aplican en toda la

institución. A su vez, la Universidad de Guanajuato es receptora de vínculos por parte de Rectoría General (REC).

La Procuraduría de Derechos Humanos del Estado de Guanajuato (PDHEG) formó un vínculo externo al solicitar que tanto la Universidad de Guanajuato y Rectoría General elaboraran líneas de acción (internas) para la atención de casos de violencia de género en la universidad. Por lo que la universidad y Rectoría formaron la Unidad de Género, la cual correspondió con la elaboración del protocolo.

Imagen 3.2 Red de actores en la UG



Fuente: Elaborado con datos obtenidos en la entrevista con Lourdes Elena Gazol Patiño.

La participación externa (representada en color verde), desde las organizaciones de la sociedad civil formaron una red de apoyo tanto para la universidad como para la Unidad de Género. Estas organizaciones (OSC) participaron como revisores del programa inicial y continúan participando cuando hay revisiones, aportaciones y actualizaciones al instrumento. Otros actores que han intervenido son las dependencias de la administración pública (DAP), convocadas desde la universidad para su participación como revisores.

La comunidad estudiantil (CE) donde confluyen tanto los estudiantes, como administrativos y académicos; también fue partícipe de manera interna hacia la unidad de género a través de las aportaciones en la formulación del protocolo y en las actualizaciones a las que es sometido constantemente el protocolo. Además, la comunidad participa como beneficiarios en las diferentes actividades que realizan el Programa Institucional de Igualdad de Género desde la Unidad de Género.

En el proceso de adopción del protocolo en la Universidad de Guanajuato se reconoce la multiplicidad de actores, desde los de la sociedad civil, el sector público y los que conforman la comunidad universitaria, sin embargo, el actor principal de la adopción es el Rector, el cual generó desde su Plan de Desarrollo Institucional cambios para que se estableciera el Programa Institucional de Igualdad de Género para garantizar las acciones establecidas para la igualdad de género, estas acciones permitieron que fuera visibilizado el problema de violencia, pero a su vez mostró los cambios institucionales, lo que dio resistencias internas.

Se dieron procesos para las colaboraciones con diferentes instancias del gobierno y a su vez fue puesto al escrutinio público tanto entre la comunidad universitaria como con miembros de la organización civil, se logró que se adoptará un mecanismo de protección para los casos de acoso en la universidad.

Esquema 3.6. Variables de UG



Fuente: Adaptado de Lascoumes y Le Galès (2014).

3.3 Universidad Autónoma del Estado de México

La Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM) se localiza en el Estado de México y de acuerdo con la Estadística Universitaria cuenta con 84,506 alumnos,²⁴ donde el 56.8% son mujeres y de las cuales el 43.1% están en algún programa de educación superior y el restante en educación media superior. Su estructura educativa cubre dos modalidades de educación media superior, dos carreras técnicas, 84 programas de licenciatura (pregrado), 42 especialidades y 61 programas de posgrado (maestrías y doctorados).

La infraestructura educativa de la universidad está formada por 11 planteles para educación media superior, mientras que para la educación superior cuentan con 21 facultades (localizadas en su sede principal en la ciudad de Toluca), 11 centros universitarios (distribuidos en el Estado de México), una escuela de artes y siete unidades académicas (fuera del Estado de México). Además, cuenta con cinco sedes en el extranjero: Alemania, Argentina, Estados Unidos, España e Italia.

3.3.1 La atención a la violencia de género en las Universidad Autónoma del Estado de México

A partir del reconocimiento de la violencia de género como un problema estructural que ha permeado en las aulas universitarias, la Universidad Autónoma del Estado de México le da su

²⁴ Portal de Transparencia - Estadística Universitaria.

atención desde el Plan Rector de Desarrollo Institucional 2017 – 2021, se desarrolla la de Género dentro de los proyectos transversales, propuestos por el Rector el Dr. Alfredo Barrera Baca.

En el proyecto transversal de equidad de género se establecen que:

(...) los problemas contemporáneos de género vinculados con las instituciones de educación superior responden fundamentalmente a que éstos son sitios en los cuales se ejercen relaciones jerárquicas de poder, que se tornan más complejas por la convergencia de actores provenientes de diversos sectores sociales y, por tanto, diferentes identidades y pensamientos (UAEM 2017, 192).

De ahí, que dentro del proyecto transversal se establecieron objetivos específicos y claros, entre los cuales la universidad debe “atender los factores que reproducen la violencia y la discriminación por razones de género en todos sus tipos y modalidades” (UAEM 2017, 196). Con este proyecto, la universidad reconoce que existen factores internos que han propiciado situaciones de violencia de género, en cualquiera de las modalidades explicadas en el capítulo dos de esta investigación.

Por lo tanto, la universidad establece una política para lograr “mecanismos de prevención, sanción, atención y canalización de la violencia de género y la discriminación” (UAEM 2017, 197). Y desarrollar estrategias para que se pueda capacitar a los académicos, administrativos y estudiantes en perspectiva de género. A su vez, esta política busca generar campañas de sensibilización en torno a la violencia de género y “desarrollar instrumentos jurídico-administrativos y medidas institucionales para atender y canalizar casos de violencia de género y discriminación en la universidad” (UAEM 2017, 197).

De modo que la formulación, adopción e implementación de un protocolo de atención y prevención del acoso y la violencia de género en la Universidad Autónoma del Estado de México está enmarcado dentro del Plan Rector por lo que es parte de los compromisos del Rector de esta casa de estudios.

Me toca presentarle una propuesta al nuevo rector (Dr. Alfredo Barrera Vaca) con las líneas temáticas que cualquier institución de educación debería de trabajar, avalándome en

cuestiones de la UNESCO, indicadores, hemos trabajado en redes nacionales como la Red Nacional de Igualdad de Género en donde trabajamos 52 universidades del país, viendo cuales son los problemas comunes, en la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior con el proyecto de Caminos por la Igualdad, [...] tienes que ser tan multidisciplinar para crear un protocolo, un instrumento que al final tiene un entramado de disciplinar [...] recabé datos de los casos, sus particularidades, sus patrones; para comenzar a impulsar desde las redes estos protocolos (la existencia y el desarrollo) a través de la ANUIES (Rocío Álvarez, Coordinadora Institucional de Equidad de Género de la UAEM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

3.3.2 Ruta institucional

La construcción de la ruta institucional requiere de la triangulación de la información con la revisión documental y la información que se obtuvo tras la realización de entrevistas a los actores claves, por lo que, para la Universidad Autónoma del Estado de México, se entrevistó a la Coordinadora Institucional de Equidad de Género de dicha institución, quien actualmente se encarga de la elaboración y redacción del protocolo para el acoso y la violencia de género en la UAEM.

En la entrevista se hizo hincapié que hace cuatro años se pronunció la necesidad de tener un instrumento formado por la resistencia en los temas de género para lograr sensibilizar a la comunidad universitaria. En la Universidad Autónoma del Estado de México se reconoce la complejidad de comenzar a partir de una ley que solicita el establecimiento de un instrumento que permita la eliminación de la violencia de género en la universidad como lo es la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

Algo importante para el resto de las universidades del país es que en 2015, México se le empieza a dar interés al sistema de dignidad humana, el cual viene a desprender una serie de derechos de reconocimiento de grupos de vulnerables (en materia de derecho internacional), esto hace que las universidades bajen acciones en materia de legislación de acoso, hostigamiento, diferentes tipos de violencia y conductas que suceden en estos espacios (Rocío Álvarez, Coordinadora Institucional de Equidad de Género de la UAEM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

La coordinadora resaltó el accionar que hay desde la academia para exhortar a que se acaten las recomendaciones a partir de eventos que reflejen la problemática actual, planes a realizar,

programas en pro de la visibilización de la violencia de género en la institución, entre otros. Esto debido a las acciones que se habían llevado con anterioridad:

La primera iniciativa de hacer instrumentos jurídicos o algún protocolo va siendo una tendencia que baja de lo internacional a lo nacional y se adopta por la formación académica. Entonces es un primer (ensayo) protocolo que lo genera la abogada general que también estaba formada en el derecho [...] pero que no tenía perspectiva de género. Se crea un protocolo con un alerta que es resultado de bajar una especie de declaratoria como la que existía en la Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y se trata de adaptar un “alértate y actúa”, pero el problema de este protocolo es que conjugaba no solo las violencias contra las mujeres, sino con las violencias con las personas que pertenecen a la diversidad sexual y también conjugaban muchas conductas que al juntarlas había algunas que merecían un tratamiento especial (Rocío Álvarez, Coordinadora Institucional de Equidad de Género de la UAEM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

Con respecto al proceso institucional para el reconocimiento de la violencia de género en la universidad, la coordinadora explicó que el Centro Institucional de Equidad de Género en el año 2016 no contaba con presupuesto propios ni asignados por la universidad, tampoco con el personal suficiente para su función. En ese entonces, la función del centro era la simulación de acciones a favor de la reducción de la violencia de género y una decisión política de la cúpula de la universidad, ya que los tomadores de decisiones de ese momento no tenían el peso suficiente para establecer un protocolo de atención y realizar las reformas legislativas universitarias para su institucionalización.

Sin embargo, es desde el Plan Rector donde se establece la necesidad de una herramienta para la atención a la violencia de género, por lo que desde el Centro Institucional de Equidad de Género vio esto como la oportunidad de realizar un protocolo que fuera más allá de su elaboración en un escritorio, por lo cual, se buscó incorporar diversas visiones disciplinarias como el derecho, criminología, psicología, estudios de género, etc.

Para empezar, ha sido un reto elaborar diagnósticos en las universidades no tiene bases de datos y porque regularmente las estructuras de violencia institucional que se albergan en las propias instituciones de educación superior prefieren ocultar el tema que darle tratamiento serio. En algunos casos no existe un seguimiento, cuando yo empiezo a recibir los casos y empiezo a rastrear los expedientes de la oficina del abogado general, comienzo a observar en

cuantos de esos casos en administraciones pasadas había omisiones y en cuantos de esos casos había hostigamiento o acaso no reconocido. Se sancionaba con una sanción administrativa pero no con una especificidad de hostigamiento sexual, empezamos a hacer instrumentos. A través del área de planeación comenzamos a pilotear con ciertas muestras de población para identificar los tipos de violencia que se estaban generando y también la normalización de la violencia que hay, y empezamos a tener una lectura integral [...] se vieron las diferentes dimensiones de violencia en las relaciones entre los estudiantes y el personal administrativo y académico, eso complejiza [...] nos permitió ver uno, que necesitamos una visión específica para la universidad; dos, una visión integral, empiezo a invitar a expertos en diferentes materias [...] los cuales vieron los expedientes con los que iban a ayudar a interpretar las violencias (Rocío Álvarez, Coordinadora Institucional de Equidad de Género de la UAEM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

Además, la Universidad Autónoma del Estado de México, desde la Coordinación Institucional de Equidad de Género elaboró una propuesta para concursar por una partida presupuestaria del Programa para el Fortalecimiento a la Calidad Educativa (PFCE). Se debe aclarar que, de acuerdo con la coordinadora, esta partida es básica para la elaboración y funcionamiento de las unidades de atención a víctimas de acoso y violencia de género en las universidades. Sin embargo, solo es un paliativo ya que, por lo general tiende a ser un presupuesto que se utiliza para otras cosas.

De acuerdo con el portal de transparencia de la Universidad Autónoma del Estado de México, en 2016 la universidad recibió del PFCE \$1'470,083.70 pesos²⁵ (\$81,671.32 USD), de los cuales se gastaron \$105,137.50 pesos (\$5,840.97 USD) en consolidar un equipo de investigación multidisciplinario y \$1'364,946.20 pesos (\$75,830.34 USD) en la aplicación de una encuesta sobre las relaciones de género, comportamiento sexual y salud reproductiva de los estudiantes de la universidad.

Para 2017, la universidad recibió del PFCE \$748,843.00 pesos²⁶ (\$41,602.39 USD), divididos en \$31,348.00 pesos (\$1,741.55 USD) para consolidar el equipo de investigación

²⁵ Proyecto: P/PFCE-2016-15MSU0012W-01. Relaciones de género, salud reproductiva y la capacidad de decidir informadamente para aminorar la inseguridad biográfica del estudiantado de licenciatura de la Universidad Autónoma del Estado de México.

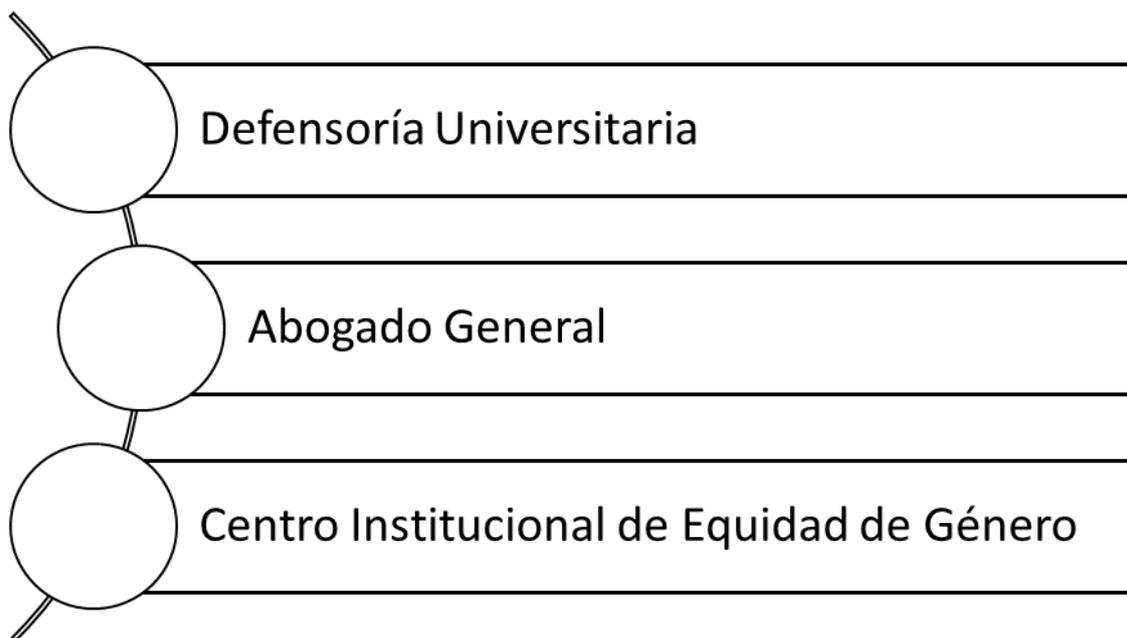
²⁶ Proyecto: P/PFCE-2017-15MSU0012W-01. Relaciones de género, salud reproductiva y la capacidad de decidir informadamente para aminorar la inseguridad biográfica del estudiantado de licenciatura de la Universidad Autónoma del Estado de México.

multidisciplinario y \$717,495.00 pesos (\$39,860.83 USD) en tres publicaciones sobre los resultados de la encuesta realizada en 2016 sobre las relaciones de género.

En relación con la formulación del protocolo, la coordinadora establece que este se concibió bajo la lógica del sistema internacional del reconocimiento de la dignidad humana, ya que las mujeres representan un grupo vulnerable, tanto por la violencia como por la discriminación a la que están expuestas todos los días, por lo que, para la coordinadora, es de suma importancia que exista una formación de jurisprudencia en derechos humanos con perspectiva de género, de modo que la creación y elaboración del protocolo tiene que ser visto como una alerta a la violencia y discriminación por razones de género.

De acuerdo con la coordinadora, la formulación del protocolo busca que exista una coordinación entre el aparato institucional (esquema 3.7), que establezca tres instancias:

Esquema 3.7 Instancias participantes



Fuente: Elaborado con datos obtenidos en la entrevista con Rocío Álvarez.

La participación de estas instancias universitarias permite la formulación del protocolo, ya que este está basado en el número de denuncias levantadas ante el abogado y la defensoría universitaria. Además, se ha hecho una planeación para que el protocolo cubra los tres universos que conforman la comunidad universitaria, es decir, estudiantes, profesores y

administrativos, pero sobre todo se busca que el protocolo se establezca y funcione de manera específica por parte de y para la universidad.

Desde la Coordinación Institucional de Equidad de Género se puntualizó que también existió participación fuera del aparato institucional de la universidad formando redes para impulsar la elaboración de protocolos en las universidades que son miembros de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Estas redes no solo fueron con otras universidades, sino también con organizaciones de la sociedad civil del Estado de México que dieron el respaldo a los cambios que el Rector de la Universidad Autónoma del Estado de México estableció en su plan y las líneas de acción.

Mientras que la vinculación externa que la universidad ha procurado, de acuerdo con la coordinación, es con diversas dependencias de la administración pública como la Secretaría de Justicia y con Derechos Humanos, la cual opera la Alerta de Género del Estado de México, dicha alerta:

(...) es un mecanismo de protección dentro de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para garantizar la vida, libertad, integridad y seguridad de las mujeres y niñas. La alerta consiste en tomar acciones gubernamentales de emergencia para enfrentar y erradicar la violencia feminicida en un territorio determinado (Secretaría de Justicia y Derechos Humanos).

Ya que el Estado de México tiene el mayor número de denuncias sobre violencia de género con el 73.42%²⁷ de todas las denuncias a nivel nacional, es una manera de mantener al día las estadísticas y el reconocimiento de la realidad del contexto social.

Por lo tanto, el objetivo de contar con un protocolo en la universidad es conocer los síntomas tanto dentro de la universidad como el reflejo de la realidad social de su contexto y la utilización de las redes de apoyo con la administración pública y las redes que ha formalizado directamente la Coordinación Institucional de Equidad de Género para la atención de las víctimas fuera de las instalaciones universitarias.

²⁷ ENDIREH 2011: http://gaia.inegi.org.mx/atlas_genero/

La relación con la Comisión de víctima de feminicidios, la fiscalía de género, clínicas para la atención en caso de violaciones y de otras organizaciones permite ver al protocolo como una herramienta para la víctima, pero también como una defensa para la universidad.

Estamos por firmar convenio con redes externas que quiero incorporar al protocolo para que las personas que han sido víctimas de violencia de género, de feminicidio puedan acceder a esos servicios de manera inmediata, pero también para que haya una cuestión de prevención y conocimiento de estos servicios. Hemos realizados diversos foros con estas autoridades para que nos muestren sus servicios [...] los hemos logrado como parte del protocolo para que estos servicios sean complementarios a lo que ya tenemos, con una atención integral, no solo centrada en la víctima sino también en la reeducación de los agresores, eso también es importante y no se ve reflejado en ese primer borrador, pero hay toda una estructura detrás de lo que se va a operar, que cuesta mucho trabajo hacerlo porque hay que hacer alianzas estratégicas (Rocío Álvarez, Coordinadora Institucional de Equidad de Género de la UAEM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

3.3.3 Desafíos institucionales

Conforme con la coordinadora, la institución no ha desestimado la existencia de dificultades para poder establecer el protocolo que se realizó desde la administración pública en una institución de educación superior, ya que este protocolo no está elaborado desde el contexto de la universidad y sobre todo de la particularidad de la Universidad Autónoma del Estado de México.

El tema aquí es que los jóvenes deberían estar más informados, de que no procede, de que se hace, que no se hace, sobre todo en diferencias lo que es el acoso y el hostigamiento sexual (Rocío Álvarez, Coordinadora Institucional de Equidad de Género de la UAEM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

Además, la coordinadora aclara que la existencia de vinculaciones entre la academia y la administración pública tiende a beneficiar más a la administración pública porque los avances en proyectos de investigación en conjunto se usan para mostrarlos como avances nacionales en la materia de género y para elaborar planes para la sensibilización de este tipo de temas en distintas dependencias públicas.

Otras de las resistencias que se han identificado, es la existencia de un déficit desde la administración nacional en los temas de género, pues hace falta mayor presupuesto etiquetado. La universidad busca desarrollar una unidad de seguridad que ayude en la atención a la violencia dentro de las instalaciones, que ofrezca acompañamiento y, además, se evite las revictimizaciones en otras áreas y dependencias, sobre todo cuando la violencia se da afuera de las instalaciones de la universidad.

La Coordinación Institucional de Equidad de Género reconoce como un desafío importante la burocratización del proceso de la denuncia, ya que hace más grande la desconfianza en la institución y esto es una réplica del sentir en el contexto nacional. Por otro lado, desde la Universidad Autónoma del Estado de México las resistencias en cuanto al protocolo se pueden ejemplificar principalmente por el pluralismo de la universidad, ya la integran 52 espacios universitarios divididos en 246 unidades administrativas.

La violencia de género es interseccional y eso la complejiza, aquí adentro de la institución a lo mejor el protocolo es sumamente funcional, pero afuera aún hay un problema (Rocío Álvarez, Coordinadora Institucional de Equidad de Género de la UAEM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

El desafío más importante para la coordinadora es la conclusión del instrumento, ya que a pesar de que se cuenta con un borrador que circula en internet, no se ha logrado adoptar ni se ha implementado debido a que hace falta coordinación entre los actores, definición de sus funciones para implementarlo a nivel institucional, penal y jurídico. Además, hace falta que el Rector decida adoptarlo y, por lo tanto, se emita un documento donde se ordene la aplicación del instrumento.

Tenemos un borrador de protocolo en la plataforma como documento ejecutivo, pero lo que ha detenido que se haga realidad, es que nos pongamos de acuerdo con los actores, sus funciones, y en la medida de que van a aportar, porque debe haber medidas de protección, sanción, medidas de prevención, medidas de seguridad [...] de cada área que está involucrada y debería de tener, medidas también para detección de casos y ahí tienes que detectar a los actores estratégicos [...] el entramado interno ha sido complejo (Rocío Álvarez, Coordinadora Institucional de Equidad de Género de la UAEM, en entrevista con la autora, mayo 2019).

3.3.4 Relación entre Actores/Intereses-Ideas-Instituciones

Después de conocer tanto la ruta institucional como los desafíos con aún enfrenta; es necesario conocer los actores que han estado vinculados en la formulación, revisión, adopción y seguimiento del protocolo. En la (imagen 3.3) se observa la red de actores que se realizó, mientras que en la (tabla 3.3) tenemos los actores y la participación que tuvieron, es decir, si su participación en torno al protocolo fue interna (en color verde) o externa (en color rosa) a la universidad.

Tabla 3.3 Actores participantes UAEM

Actor	Etiqueta	Participación
Universidad Autónoma del Estado de México	UAEM	Interna
Rector (Dr. Alfredo Barrera Baca 2017-2021)	REC	Interna
Centro Institucional de Equidad de Género	CIEG	Interna
Abogado General	ABO	Interna
Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior	ANUIES	Externa
Organizaciones de la Sociedad Civil	OSC	Externa
Dependencias de la Administración Pública	DAP	Externa
Comisión de Víctimas de Femicidios	CVF	Externa
Fiscalía de Género	FG	Externa

Fuente: Elaborado con datos obtenidos en la entrevista con Rocío Álvarez

La UAEM ha generado múltiples redes con diferentes actores de participación externa (imagen 3.3), como las dependencias de la administración pública invitadas para la revisión del protocolo, la Comisión de Víctimas de Femicidios (CVF) y la Fiscalía de Género (FG). La red tiene como objetivo la revisión del protocolo desde la visión de expertas en la atención de los casos de violencia de género y generar servicios y atenciones complementarias a los que se ofrecen en la universidad.

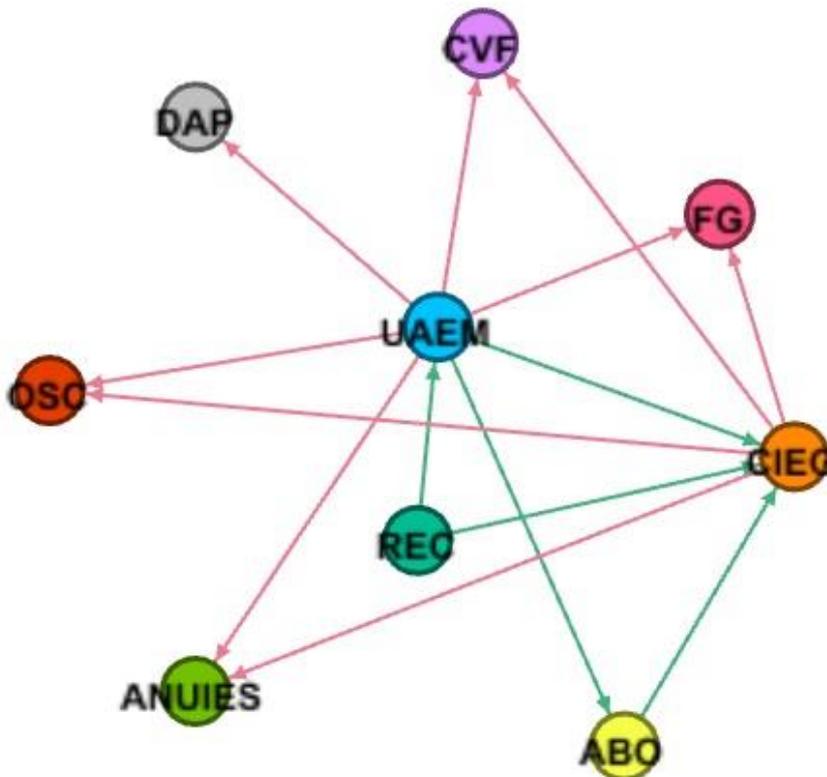
La inclusión de las organizaciones de la sociedad civil permite dar claridad sobre el contexto social actual del país. La relación que se crea entre la ANUIES con la UAEM y el CIEG va

dirigido a impulsar a otras universidades para que cuenten con este tipo de instrumentos, pero también permite que otras universidades que ya cuentan con un protocolo ofrezcan asesoría sobre su formulación como en el caso de la UAEM.

Las relaciones de participación interna están dirigidas entre la UAEM, el Rector General y el CIEG. El CIEG, al estar encargado de la formulación del protocolo, ha generado vinculaciones externas más específicas con la Fiscalía de Género y con la Comisión de Víctimas de Femicidios para un protocolo más cercano a la realidad social, lo que implica cercanía con las alertas de género locales. Finalmente, la relación con la ANUIES tiene el fin de proyectar la necesidad del protocolo en las demás universidades del país.

Gracias a las relaciones de la UAEM con las otras instituciones existe un avance importante ya que sigue las metas establecidas en el Plan Rector, que a su vez tiene incidencia en el CIEG para la formulación del protocolo y a su vez con el Abogado General para su incorporación en la participación en el seguimiento de los casos denunciados.

Imagen 3.3. Red de actores en la UAEM



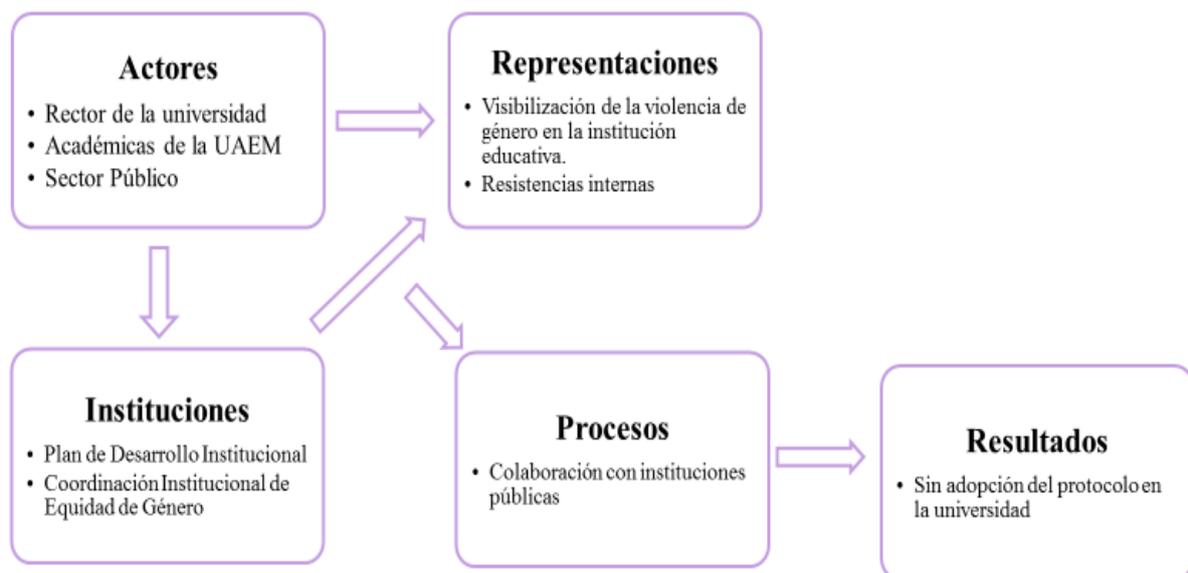
Fuente: Elaborado con datos obtenidos en la entrevista con Rocío Álvarez.

La ruta institucional en la Universidad Autónoma del Estado de México, como se muestra en el (esquema 3.8) los actores que estuvieron participando son en su mayoría miembros de la comunidad universitaria, pero no se puede dejar de fuera la participación del sector público, como las dependencias que se forman como una red de apoyo.

Sin embargo, se debe de reconocer que la falta de la toma de decisión del rector de la universidad es un peso importante lo que lo posiciona como el actor importante en el análisis, esto a pesar de contar con los cambios institucionales necesarios, es decir, tiene establecido en su Plan de Desarrollo Institucional la necesidad de contar con instrumentos para la atención de la violencia de género y de contar con una Coordinación Institucional de Equidad de Género.

Estas acciones dieron visibilidad de la violencia de género en la institución educativa y se presentaron resistencias; esto contribuyó a la construcción de vínculos que permitió la colaboración con diferentes instituciones de la administración pública, con organizaciones de la sociedad civil. A pesar de todos los cambios institucionales, las vinculaciones con expertos en materia de violencia de género, no logró que se diera la adopción del protocolo en la universidad.

Esquema 3.8 Variables de la UAEM



Fuente: Adaptado de Lascoumes y Le Galès (2014).

Para finalizar este capítulo sobre la recolección de la información, podemos ver que en los tres casos se estableció una ruta institucional en las cuales participaron tanto actores de las instituciones universitarias como actores de los sectores públicos y privados. Estas relaciones permitieron que se generaran redes de apoyo desde las universidades con entidades de la administración pública, pero a su vez también se generaron redes con organizaciones de la sociedad civil y/o con organismos internacionales y otras universidades.

De acuerdo con la selección de casos, dos de ellos han logrado adoptar el protocolo en la universidad. Tanto la Universidad Nacional Autónoma de México y la Universidad de Guanajuato lograron adoptar su protocolo. La toma de decisión que hubo en las universidades fue racional y *top-down* ya que, que de acuerdo con Lascoumes y Le Galès (2014), a pesar de la existencia de un impulso desde la sociedad civil, es decir, un impulso *bottom-up* como lo son las manifestaciones, en las cuales se demandaba que la institución contara con herramientas que atendieran los casos de acoso y violencia de género, esto no fue suficiente para que se diera el proceso de adopción.

En cambio, con la existencia de una presión institucional como la recomendación de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México el Rector de la Universidad Nacional Autónoma de México emitió el Acuerdo Rectoral y comenzaron a darse los cambios institucionales para la adopción del protocolo. En la Universidad de Guanajuato la recomendación emitida por la Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato fue suficiente para el Rector adoptara el protocolo.

El caso de la Universidad Autónoma del Estado de México presenta similitudes en torno a la construcción de las redes de apoyo y se aprecia la participación de la administración pública, organizaciones de la sociedad civil, siendo la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior un actor importante para el impulso de estos protocolos en el resto de las universidades afiliadas, pero aún no aplica de manera completa su protocolo. A pesar de lograr los cambios institucionales necesarios, y contar con apoyos de colectivos universitarios (efecto *bottom-up*), no han sido suficientes para lograr la toma de decisión de la adopción del protocolo, pero sí han logrado visibilizar el problema de violencia de género dentro de la universidad.

Lamentablemente la universidad no cuenta con un detonante que permita lograr la adopción del protocolo a pesar de tener un borrador que circula entre los miembros de la comunidad universitaria. La carencia del detonante, como lo tuvo la Universidad Nacional Autónoma de México y la Universidad de Guanajuato, es el rector de la Universidad Autónoma del Estado de México no ha tomado la decisión de adoptar el protocolo de manera formal.

Capítulo 4

Conclusiones

Una vez expuestos los datos que se recabaron durante el trabajo de campo de los casos de la Universidad Nacional Autónoma de México, la Universidad de Guanajuato y la Universidad Autónoma del Estado de México, este capítulo tiene como objetivo presentar las principales conclusiones, las cuales nos ayudaran a responder la pregunta de investigación: ¿Qué factores explican la adopción del protocolo de atención y prevención de la violencia de género en las universidades públicas?, así mismo nos permitirán rechazar o confirmar la hipótesis de trabajo que establecía que la toma de decisión para la adopción de los protocolos de atención y prevención del acoso y la violencia de género en las universidades dependen de la interacción congruente entre las ideas aportadas por el feminismo, los intereses de los actores en el territorio y los marcos institucionales en distintos niveles.

Ciertamente, las críticas aportadas por las teorías feministas y el feminismo a las ciencias sociales movilizaron un conjunto de reformas que fueron encontrando su cauce en la legislación de regímenes internacionales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) en 1979, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) en 1994, la Plataforma de Acción de Beijing (1995), por mencionar algunos.

En cuanto a la legislación nacional en México, se formularon la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres y el Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres, y la elaboración por parte de los Estados en sus leyes y programas para reducir y erradicar las violencias hacia las mujeres y las brechas de desigualdades entre mujeres y hombres. Por lo que, entre las responsabilidades de las universidades ahora, resulta un imperativo contar con herramientas para proteger a las mujeres del acoso y la violencia de género, como el último nivel de aterrizaje, el espacio en el que la política se vuelve norma de comportamiento, un regulador de las relaciones sociales.

Desde los elementos que conforman el marco de análisis de la Sociología de la Acción Pública, los actores juegan un rol importante para la adopción de este tipo de instrumentos en las universidades, ya que desde la federación se han creado los mecanismos que permiten mejorar el acceso a instrumentos de protección a las mujeres como los expuestos

anteriormente. Sin embargo, la existencia de estos instrumentos en la legislación nacional no es suficiente, si su adopción no se convierte en un imperativo en las instituciones de educación superior. Por lo cual los tomadores de decisión de las IES se convierten en un nuevo eslabón en la cadena de decisión. Dentro del espacio político que se conforma al interior de una IES, sus directivos son responsables de responder a las necesidades de la comunidad universitaria acerca de las problemáticas actuales, como lo es la violencia de género y las desigualdades en sus instituciones y así garantizar espacios libres de violencia a las mujeres.

Así, la interacción que existe ente los intereses de los actores y las instituciones se ve potencializada cuando existe un detonante que genere la presión necesaria en los tomadores de decisión para la adopción del protocolo, tomando en cuenta las características de las universidades, pero esta dinámica no es directa ni determinista, en ciertos casos, a pesar de la intervención de diversos actores en las universidades, como lo son activistas, académicos, del sector público y los estudiantes; puede que, dadas las condiciones del entorno, la figura del tomador de decisión, como son los rectores de las universidades, siga siendo determinante. Para vislumbrar la posición de poder con la que cuentan los rectores en las universidades, es necesario considerar la estructura de autoridad (de poder) en cada una de las universidades, esta es un símil de la organización de los poderes de un Estado, es decir, la figura del presidente de la república la desempeñaría el rector de la universidad y el poder legislativo (asamblea o parlamento) de un país, sería el consejo universitario.

Por lo que el poder que tienen y representan los rectores de las universidades es significativo, y muestra el peso del mismo con la toma de decisión; por ejemplo, por medio del Acuerdo Rectoral en el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México se tomó la decisión de elaborar y adoptar el protocolo como un mecanismo de protección para las mujeres y las diversidades sexuales, este acuerdo permitió que dicha decisión fuera “avalada” por el consejo universitario, lo que habría generado un retraso en su adopción.

Esta acción no quiere decir que el instrumento fuera ineficiente, porque de acuerdo con la ruta institucional expuesta en el capítulo anterior, el abogado general logró incorporar la participación de organizaciones de la sociedad civil, personal de distintas dependencias de la administración pública y personal académico de otras universidades del mundo y de la misma UNAM.

La responsabilidad por el correcto funcionamiento ha llevado a su constante revisión; sin embargo, debemos de considerar que “la violencia de género no es un tema de coyuntura, tampoco parece que vaya a desaparecer en el corto plazo. Se requiere construir un andamiaje institucional para atender este problema” (González Contró 2019, 13). Por lo cual la participación de los distintos estamentos de la UNAM es de suma importancia, pues la socialización del protocolo permite que la comunidad universitaria conozca una herramienta que ayude a reducir la violencia y la desigualdad, y no solo hacia las mujeres sino también a las diversidades sexuales.

Además, en el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México el proceso de la adopción del protocolo se reconoce que el principal actor para su adopción es el Rector General, por el poder y peso que cuenta, sin embargo, no se puede olvidar que la decisión de comenzar el proceso radica en la presión que ejerció la Comisión Nacional de los Derechos Humanos por medio de la recomendación emitida en 2013.

Dicha presión tuvo incidencia hasta 2015 con la entrada del nuevo Rector el Dr. Enrique Graue Wiechers, el cual genera los cambios institucionales necesarios para la atención del problema, esta atención está reflejada en el Plan de Desarrollo Institucional, en el cual se establecieron las acciones para atender la violencia de género en la institución por medio de instrumentos de política pública similares a los que ya se contaban en la administración pública, estos reconocimientos institucionales permitieron la interacción con las demandas de colectivos feministas universitarios, en las cuales estaba que la máxima casa de estudios contara con mecanismos de denuncia y sanciones para los agresores, por lo que estas demandas fueron atendidas a partir de la ejecución del Acuerdo Rectoral, con el cual se comenzó la formulación del protocolo.

Por lo tanto, las representaciones que se presentaron permitieron el reconocimiento institucional de la violencia de género en la casa de estudios tanto entre estudiantes, administrativos y académicos, pero a su vez existieron resistencias internas, que de acuerdo con las expertas conllevaron a realizar diferentes procesos, se realizaron mesas de discusión tanto con investigadoras y activistas feministas, personal de dependencias públicas, organizaciones de la sociedad civil, organismos internacionales y universidades de Estados Unidos y Europa con el objetivo de revisar el protocolo, hacer retroalimentaciones con base a

las experiencias de estos actores, ya que la invitación era porque en estas instituciones ya contaban con protocolos.

En cuanto a las resistencias estas fueron atendidas sistemáticamente por medio de la impartición de talleres para incorporar la perspectiva de género, en primera instancia en el área del Abogacía General para que pudieran atender a las víctimas sin revictimizarlas, después fue necesario que la socialización se diera desde los estudiantes, de ahí la creación de la figura de los “orientadores”, con los cuales se ha difundido el protocolo e incluso el aumento en el número de denuncias habla del conocimiento y la confianza a los mecanismos de sanción.

Además, con la firma del acuerdo *HeForShe* permitió que en los diversos departamentos en los que se divide la universidad elaboraran metas relacionadas con la perspectiva y la transversalidad de género, por ejemplo, en el área de ingenierías y matemáticas se estableció una sala de maternidad, en otras áreas administrativas se buscaba que más mujeres estuvieran en altos puestos; con esto se visibiliza la presencia de mujeres en espacios que históricamente han sido ocupados por hombres.

Estas acciones, se dieron antes, durante y después de la adopción de protocolo, ya que el interés de la universidad no solo es la atención, prevención y sanción de la violencia de género, sino también erradicar las desigualdades de género en la casa de estudios.

Mientras que, en el segundo caso positivo de la investigación, la Universidad de Guanajuato, en su primer protocolo también llevaron una ruta institucional similar, pues el rector tomó la decisión racional de adoptar el protocolo, sin llevarlo al Consejo General Universitario, sin embargo, dicho instrumento ahora después de su primera revisión debe ser aprobado por este órgano (donde el rector tiene participación) con el objetivo de vincularlo y hacerlo obligatorio para toda la estructura de la institución.

En el caso de la Universidad de Guanajuato el protocolo también hubo participación de diversos actores que no solo jugaron un papel colaborativo para la formulación del mismo, al ser un proceso de elaboración con el escrutinio público, ya que había un interés por que la comunidad universitaria participara con sus experiencias, con las necesidades que tenía como estudiantes, académicos y administrativos, a su vez se permitió que las aportaciones también

provinieran de activistas de las organizaciones de la sociedad civil, de dependencias de la administración pública que ya contaban con protocolos.

De la misma manera que en el caso de la UNAM, el Rector de la Universidad de Guanajuato tuvo presión desde la Procuraduría de Derechos Humanos del Estado de Guanajuato con una recomendación por la falta de accionar en un caso de acoso y violencia sexual a una becaria. Justo el caso tiene impacto con el inicio de la gestión del Dr. Luis Felipe Guerrero Agripino, por lo que en la elaboración de su Plan de Desarrollo Institucional se incorpora la necesidad de contar con un mecanismo de denuncia, prevención y sanción a los casos de acoso y violencia de género en la propia universidad.

Como se muestra en el capítulo anterior, el rector genera todo un cambio en la estructura institucional al crear un programa institucional de género, comisiones de igualdad de género, junto a todos estos cambios se presentaron resistencias, las cuales forman parte de las representaciones, donde estas mismas se reconocen por cuestiones y sociales y estructurales, esto significó un desafío para la elaboración del protocolo, ya que podría reducir la efectividad del instrumento, por lo que desde la coordinación de género se trabajó en un mecanismo de fácil aplicación que solo atendiera los casos de violencia por razones de género.

La tarea de la prevención de la violencia de género y de la incorporación de la perspectiva de género, quedaban en manos del programa institucional de equidad de género, por lo que este imparte conferencias, talleres sobre la sensibilización a la violencia de género, hace recomendaciones para la incorporación de la perspectiva de género en currículas y áreas administrativas de la universidad.

Mientras que las sanciones son aplicadas de acuerdo con los procedimientos internos, es decir, la violencia entre alumnos es la Comisión de Honor y Justicia; entre académicos, la Contraloría General de la Universidad; y entre administrativos la Dirección de Recursos Humanos. Sin embargo, en la universidad no existe un procedimiento para el seguimiento de los casos.

Las interacciones entre los actores, las representaciones y los procesos permitieron la adopción del protocolo en la universidad, además habría de considerar que, al contrario de la

UNAM, la Universidad de Guanajuato gozó de partidas presupuestaria para la elaboración de diagnósticos sobre la violencia de género en la universidad y para la elaboración del protocolo, lo que puede ser un incentivo para la adopción del instrumento.

Por último, en el tercer caso, la Universidad Autónoma del Estado de México tuvo características similares a los dos anteriores casos, pues desde la Coordinación Institucional de Equidad de Géneros se hacen diversas observaciones sobre el entramado institucional, sin embargo, hay una falta de toma de decisión, esto a pesar de existir interacciones entre diferentes actores de la sociedad civil, de la administración pública y académicas expertas en temas género.

El rector ha generado los cambios institucionales necesarios, es decir, tiene establecido en su Plan de Desarrollo Institucional la necesidad de contar con instrumentos para la atención de la violencia de género y de establecer una Coordinación Institucional de Equidad de Género, misma que se ha fortalecido en los últimos cuatro años. Estas acciones dieron visibilidad de la violencia de género como un problema en la institución educativa.

La reestructura institucional generó resistencias internas que de acuerdo con la coordinadora son normales y son atendidas por medio de talleres de sensibilización a la violencia de género y la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes instancias universitarias. El proceso de elaboración del protocolo fue nutrido a partir de la construcción de vínculos que permitió la colaboración con diferentes instituciones de la administración pública y de la sociedad civil; estos vínculos son formalizados por la participación de la coordinadora institucional de equidad de género en diferentes comisiones y en grupos de atención a víctimas de violencia de género.

La participación de la administración pública y de las organizaciones de la sociedad civil no solo quedó al interior de la universidad para la formulación del protocolo, pues los convenios con los que cuenta como lo son con la fiscalía de género, la comisión de víctimas de feminicidios, y clínicas de atención permiten contar atención de las víctimas de violencia sexual fuera de la institución, para ello estas instancias presentan sus servicios por medio de conferencias y talleres, con el fin de que las víctimas tengan las herramientas en casos de violencia de género.

Desafortunadamente a pesar de todos los cambios institucionales, las vinculaciones con expertos en materia de violencia de género, pertenecer a redes de apoyo en temas de violencia de género; ser participantes en asociaciones como la ANUIES y la RENIES; y de ser beneficiaria en dos ocasiones de partidas presupuestarias para consolidar los temas de género en la universidad, esta no logró que se diera la adopción del protocolo.

Donde el papel importante como actor en la toma de decisión ha sido el Rector de la universidad, ya que a pesar de contar con todas las condiciones para beneficiarse con un protocolo este no ha generado la última acción. Se podría intentar explicar porque no se ha dado la adopción a pesar de contar con un borrador del protocolo en internet, pues la única característica que ha faltado en el proceso de la Universidad del Estado de México es que no se ha generado una presión sobre el rector por parte de una instancia de protección de derechos humanos en comparación con los casos de la Universidad Nacional Autónoma de México y la Universidad de Guanajuato.

Como se mencionó en capítulos anteriores, el marco de análisis tiene cinco variables con las cuales se puede realizar el análisis: actores, representaciones, instituciones, procesos y resultados. Este conjunto de variables se completa con la información recolectada durante el trabajo de campo.

En cada uno de los casos analizados tenemos la interacción entre los actores, los cuales aportan sus intereses, donde unos procuran mayor interés por la atención a un problema estructural como lo es la violencia de género, cuyos intereses se ven respaldados por las legislaciones internacionales, nacionales y estatales que abonan a una reducción y erradicación de la violencia de género y a las brechas de desigualdad.

Algo a resaltar en las entrevistas fue que la funcionaria de la Universidad de Guanajuato aclaró que “dependiendo de quién traiga la batuta del protocolo es la orientación que lleva dicho instrumento” (entrevista a funcionaria de la UG, Guanajuato, mayo 2019). E irónicamente es el protocolo que no considera violencias a las diversidades sexuales; además, que no existe una vinculación expresa entre las áreas para la reducción de la violencia. Sin embargo, se entiende que el protocolo por sí solo no va a solucionar la problemática en las universidades, pero si debiera de establecer de manera coordinada la prevención, la sanción y el seguimiento desde una misma estructura y no de manera separada y no vinculante.

Una conclusión importante que surge de esta investigación es la existencia de la diversidad de feminismos que confluyen en la elaboración y revisión de los instrumentos para atender, prevenir y sancionar la violencia de género, ya que justamente esta diversidad, no permite encontrar acuerdos y puntos de enfoque, y puede provocar dificultades para establecer las definiciones de lo que se va a entender por acoso y/o hostigamiento. Según Lamas “la mala definición y el sobredimensionamiento de lo que significa *acoso* refuerza el victimismo, produce un giro punitivo y llega a vulnerar el debido proceso y la presunción de inocencia” (Lamas 2018, 106). En cualquier caso, la diversidad no procesada, podría conducir a errores u omisiones que son perjudiciales para el objetivo mayor de la política de equidad de género. Además de la diversidad de feminismos que impactan en la elaboración del instrumento concreto, se debe considerar que en México existe una normalización de la violencia a la que estamos expuestas las mujeres, ya que “no todas las mujeres reaccionan de la misma manera, ante los requerimientos, las insinuaciones, e incluso, los tocamientos sexuales” (Lamas 2018, 84). Por lo tanto, para comprender el contexto actual que viven las universidades con los movimientos de denuncias públicas, las cuales son acciones no institucionales que en ocasiones son síntomas del silencio y el encubrimiento de la institución, porque a pesar de:

(...) la existencia de protocolos para revisar los casos de acoso sexual, cada vez grupos de universitarias recurren a formas de linchamiento público haciendo <<escraches>> en las paredes como forma de presión para que se despida a un maestro o se expulse a un compañero (Lamas 2018, 105).

Por consiguiente, si la institución no genera acciones que satisfagan a la víctima, ya sea por la ausencia de un instrumento o por el silencio ante las denuncias, esta tiende a recurrir a instancias fuera de la universidad, como fueron los casos que se denunciaron en las instancias de protección a los derechos humanos. Estas acciones fueron un parteaguas para las universidades que en esta investigación se revisaron, pues la existencia de la recomendación por parte una instancia que vigile la protección de los derechos humanos dio como resultado la adopción del protocolo; y en caso de la Universidad del Estado de México, donde aún no se cuenta con una recomendación de esta magnitud, no se logró la adopción del protocolo.

En este sentido, la recomendación por la instancia de protección a los derechos humanos, se vuelve un acto indispensable y necesario para la toma de decisión de la adopción, es decir, es preciso la existencia de un detonante que permita ejercer la presión necesaria en los

tomadores de decisión. En cambio, que la Universidad sea beneficiaria de partidas presupuestarias no garantiza la adopción del protocolo, ya que solo la Universidad de Guanajuato y la Universidad Autónoma del Estado de México tuvieron este apoyo y solo la de Guanajuato logró la adopción, mientras que la Universidad Nacional Autónoma de México no contó con este tipo de partidas presupuestarias, pero si contó con recursos humanos que fortalecieron su red de apoyo.

Al mismo tiempo, se debería de considerar involucrar al consejo universitario de cada una de las universidades con el objetivo de que la toma de decisión sea compartida, es decir, que la toma de decisión se tomada por el rector de la universidad y que esta sea respaldada por el consejo universitario; de esta manera se podría democratizar la toma de decisión en las instituciones de educación superior.

Por último, una interacción específica entre las ideas, los intereses/actores y las instituciones permitió la elaboración de protocolos en las universidades: en los casos analizados se observa que, en primera instancia, las ideas establecieron un piso para el reconocimiento de las desigualdades que existen entre mujeres y hombres, la firma de los tratados y convenciones por parte de los países permite que ciertos temas ingresen en la agenda pública y que las autoridades deleguen a las agencias públicas la elaboración de mecanismos que respondan a los compromisos adquiridos tras la firma.

En el caso de México la firma de las convenciones y los tratados permitió que se elaboraran, quizás no de manera expedita la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, la cual busca que las mujeres dejen de ser violentadas por parte de los hombres y del sistema que estaba construido con una tendencia que los favorecía. Para lograr el cambio significativo se elaboraron programas que no solo responde a la ley antes mencionada sino también a compromisos específicos de las diferentes convenciones internacionales.

Pero las ideas no solo se trasladan a través de las instituciones de regímenes internacionales, también de difunden y desarrollan a través de teorías, de conceptos y de nuevas formas de comprender y de experimentar los problemas de la vida en común, estas ideas, como las que plantean los feminismos, han calado hondo en el pensamiento de mujeres latinoamericanas comprometidas de manera activa en las luchas por la igualdad.

Al mismo tiempo la presencia de los actores en los que se concentra esta investigación ha desempeñado un rol importante, ya que de acuerdo con la interacción de estos diferentes actores se confluje en la gobernanza multinivel, pues hay una adopción de un instrumento conforme a las demandas y necesidades de la población, en este caso las y los estudiantes universitarios se han movilizado con demandas hacia las instituciones para que se tomen medidas en los temas de violencia de género; estas interacciones llevaron en ciertos casos en la adopción del protocolo y en otros casos no ha logrado la movilización junto al detonante la consolidación de la adopción.

Anexos

Anexo 1

Para la construcción de la tabla de verdad (Tabla 1.2), se consideran tres variables X y la variable Y:

- En la X_1 se representan los rangos de violencia hacia las mujeres por estados, donde los valores de sus intervalos van de:
 - 1= 50-54.9%,
 - 2= 55-59.9%,
 - 3= 60-66.9%,
 - 4= 67-72.9%, y
 - 5= 73-79.9%.
- La X_2 representan los rangos de violencia hacia las mujeres en el ámbito escolar a nivel estatal:
 - Bajo 15 a 21.9%,
 - Medio 22 a 28%, y
 - Alto 28.1 a 34.9%.
- Mientras que la X_3 muestra si hubo o no la presencia en la opinión pública denuncias sobre actos de acoso y/o violencia de género en las universidades estatales, donde:
 - 1= hay denuncias de casos en los medios, y
 - 0= no hay denuncias.

La opinión pública tiene una incidencia en la toma de decisiones, la cual “puede estudiarse individualmente o como un proceso colectivo” (Anderson 2003, 125), para esta variable vamos a entender a la opinión pública.

(...) como aquellas perspectivas o puntos de vista públicos sobre cuestiones de política que los funcionarios públicos consideran o tienen en cuenta al tomar decisiones. [...] puede expresarse de muchas maneras cartas al editor y a los funcionarios públicos, reuniones, manifestaciones públicas, editoriales, resultados electorales, legisladores reunidos con los constituyentes, plebiscitos y programas de radio (Anderson 2003, 130).

En los casos de la selección de los casos se puede ver que la presencia de la opinión pública está presente en la mayoría de los casos, sin embargo, esta variable no es necesaria, Pero es suficiente para la selección, ya que “la opinión pública también está sujeta a manipulación por

parte de funcionarios públicos, como a través de la gestión de las noticias” (Anderson 2003, 131), por lo que no logra hacer suficiente peso para la adopción de los protocolos en las universidades.

- Por último, la variable Y indica si la universidad estatal adoptó del protocolo entre los años 2016 y 2017, donde
 - 1=la universidad adoptó el protocolo, y
 - 0= la universidad no adoptó el protocolo.

Tabla 1.2 Tabla de verdad: Selección de los casos

Estado	X₁	X₂	X₃	Y
Aguascalientes	5	Alto	1	0
Baja California	3	Medio	1	0
Baja California Sur	2	Bajo	0	0
Campeche	1	Bajo	1	0
Chiapas	1	Bajo	1	0
Chihuahua	4	Medio	1	0
Ciudad de México	5	Alto	1	1
Coahuila	3	Medio	1	0
Colima	3	Medio	0	0
Durango	3	Medio	1	0
Guanajuato	3	Alto	1	1
Guerrero	2	Medio	1	0
Hidalgo	3	Medio	1	0
Jalisco	5	Medio	1	0
México	5	Alto	1	0
Michoacán	3	Alto	1	1
Morelos	3	Medio	1	0
Nayarit	2	Bajo	1	0
Nuevo León	2	Bajo	1	0
Oaxaca	3	Alto	1	0

Puebla	3	Medio	1	0
Querétaro	4	Alto	1	0
Quintana Roo	3	Medio	1	0
San Luis Potosí	2	Bajo	1	0
Sinaloa	2	Bajo	1	1
Sonora	3	Medio	1	0
Tabasco	2	Bajo	1	0
Tamaulipas	2	Bajo	0	0
Tlaxcala	3	Medio	1	0
Veracruz	3	Medio	1	1
Yucatán	3	Medio	0	0
Zacatecas	3	Medio	1	0

Nota:

X₁: Rangos de violencia: 1 = 50-54.9%, 2 = 55-59.9%, 3 = 60-66.9%, 4 = 67-72.9%, 5 = 73-79.9%.

X₂: Niveles de violencia en el ámbito escolar: Bajo, Medio, y Alto.

X₃: Presencia de casos en los medios: 1 = hay denuncias antes los medios sobre casos de acoso y/o violencia de género en la universidad, 0 = no hay denuncias en los medios.

Y: La adopción del protocolo entre 2016 y 2017: 1 = la universidad adoptó el protocolo, 0 = la universidad no adoptó el protocolo.

Fuente: Elaborado con datos extraídos de la ENDIREH 2016.

Listas de referencias

- Aguilar Ródenas, Consol; Alonso Olea, María José; Melgar Alcatud, Patricia; Molina Roldán, Silvia. 2009. “Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación” *Pedagogía Social. Revista Interuniversitaria* 16: 85-94.
- Aguilar Villanueva, Luis F. 1992. *El Estudio de las Políticas Públicas*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- _____. 1992. *La Hechura de las Políticas*. México: Miguel Ángel Porrúa.
- Anderson, James E. 2003. *Public Policy. An Introduction*, 5ª ed. Houghton Mifflin. Estados Unidos: Company.
- Argüello Zepeda, Francisco J. y Leonor G. Delgadillo Guzmán. 2018. “La perspectiva de género en la UAEMex: avances y retos”. *El Cotidiano noviembre-diciembre* (212): 29-33.
- Barreto, Magali. 2017. “Violencia de género y denuncia pública en la universidad”. *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 79 (2): 261-286.
- Bifulco Lavinia. 2017. *Social Policies and Public Action*. Nueva York: Routledge.
- Buquet, Ana, Jennifer A. Cooper, Araceli Mingo y Hortensia Moreno. 2013. *Intrusas en la Universidad*. México: UNAM.
- Buquet Corleto, Ana y Rubén Hernández. 2019. “Acompañamiento del CIEG en la creación e instrumentación del Protocolo”. En *El Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Hacia una política integral con un enfoque de género*. 15-22. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Cano, Gabriela. 2007. “Las mujeres en el México del siglo XX”. En Lamas, Marta (Coord.). 2007. *Miradas feministas sobre las mexicanas del siglo XX*. Fondo de Cultura Económica: México, pp. 21-75.
- Carrillo Meraz, Rosalía. 2009. “Educación, género y violencia”. *El Cotidiano*, núm. 158: 81-86.
- Casillas, Miguel, Jeysira Dorantes y Verónica Ortiz (coord.). 2017. *Estudios sobre la violencia de género en la universidad*. Veracruz: Universidad Veracruzana.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. 2018. “Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una oportunidad para América Latina y el Caribe”. Santiago: Naciones Unidas.
- Comisión Nacional de los Derechos Humanos México. *Recomendación 45/2013*.

- Cruz Monjaraz, Sofía, Fausto Gómez Lamont y Luz Jiménez. 2019. “La figura de personas orientadoras y su formación”. En *El Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Hacia una política integral con un enfoque de género*. 95-106. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Diario Oficial de la Federación. 2006. “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”
- _____ 2007. “Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”.
- _____ 2012. “Presupuesto de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2013”
- _____ 2013. “Plan Nacional de Desarrollo 2013-2018”.
- _____ 2013. “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”
- _____ 2013. “Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres 2013-2018”.
- _____ 2013. “Presupuestos de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2014”
- _____ 2014. “Presupuestos de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2015”
- _____ 2015. “Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”.
- _____ 2015. “Presupuestos de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2016”
- _____ 2016. “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual”.
- _____ 2016. “Presupuestos de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2017”
- _____ 2017. “Presupuestos de Egresos de la Federación para el Ejercicio Fiscal de 2018”
- Dye, Thomas. 2011. “Policy Analysis: What Governments Do, Why They Do It, and What Difference It Makes”. En *Understanding public policy*, 13ª ed., 1-10. Boston: Longman.
- Facio, Alda. 2011. “¿Igualdad y/o equidad?”. PNUD.
<http://americlatinagenera.org/newsite/index.php/es/centro-de-recursos?title=%C2%BFIgualdad+y%2Fo+equidad%3F&search=enviado&open=cri860>
- Fontaine, Guillaume. 2015. *El análisis de políticas públicas. Conceptos, teorías y métodos*. España: Anthropos-FLACSO Ecuador.
- _____ 2017. “Comparative Public Policy”. En *Oxford Research Encyclopedia of Politics* 1-24. DOI: 10.1093/acrefore/9780190228637.013.134
- Gracia Prince, Evangelina. 2018. *Políticas de Igualdad, Equidad y Gender Mainstreaming. ¿De qué estamos hablando?: Marco conceptual*. PNUD: San Salvador.
- Gobierno de la República. 2014. “Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia con las Mujeres 2014-2018”.

- González Contró, Mónica. 2019. “De intrusas a protagonistas: El camino del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM”. En *El Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Hacia una política integral con un enfoque de género. 11-14*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Guy Peters, B. y Jon Pierre. 2002. “La gobernanza en niveles múltiples: ¿un pacto fáustico?”. *Foro Internacional XLII (169)*: 429-453. México: El Colegio de México.
- Guzmán, Virginia y Claudia Bonan. 2008. “La Institucionalización del tema de la equidad género y la modernización del estado en América Latina”. En *Pacto entre géneros y políticas públicas: género y cohesión social*, coordinado por M. Judith Astelarra Bonomi. Ministerio del Trabajo e Inmigración: España.
- Harguindéguy, Jean-Baptiste. 2015. “¿Qué es el análisis de las políticas públicas?”. En *Análisis de políticas públicas*, 23-37. España: Tecnos.
- Hill Collins, Patricia. 2017. “The Difference That Makes: Intersectionality and Participatory Democracy”. En *Investigaciones Feministas 8 (1)*: 19-39.
- Immergut, Ellen M. 1992. “Institutions of representation and national health insurance politics”. *Health Politics. Interests and Institutions in Western Europe*. 1-33. Estados Unidos: Cambridge University Press.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2016. *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares*.
- Jaime, Fernando Martín, Gustavo Dufour, Martín Alessandro y Paula Amaya. 2013. *Introducción al análisis de políticas públicas*. Argentina: Universidad Nacional Arturo Jauretche.
- Knoepfel, Peter. Corime Larrue, Frédéric Varone y Miriam Hinojosa. 2007. “Hacia un modelo de análisis de políticas públicas operativo. Un enfoque basado en los actores, sus recursos y las instituciones”. *Ciencia Política 2 (3)*: 6-29.
- Lamas, Marta. 2018. *Acoso. ¿Denuncia legítima o victimización?* México: Fondo de Cultura Económica.
- Lascoumes, Pierre y Patrick Le Galès. 2014. *Sociología de la Acción Pública*, 2ª ed. México: Colegio de México.
- Magaña, Celia y Ángel L. Florido. 2018. “Desafíos en la elaboración de una política institucional con igualdad de género en la Universidad de Guadalajara: ¿desde arriba o desde abajo?” En *Contextualizaciones Latinoamericanas 10 (18)*: 1-12.

- March, James G. y Johan P. Olsen. 1997. *El Redescubrimiento de las Instituciones. La base organizativa de la política*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Mendoza Morteo, Marlen. 2013. “Violencia de Género en la UNAM: un diagnóstico de la situación”. En *Violencia de género en Instituciones de Educación Superior en México*, coordinado por Rosa María González Jiménez, 107-134. UPN: México.
- MESECVI, Canadian International Development Agency y OEA. “Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belém do Pará)”.
- Morlino, Leonardo. 2010. *Introducción a la Investigación Comparada*. España: Alianza Editorial.
- Naciones Unidas. 2017. “Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo”. Santiago: Naciones Unidas-Cooperación Española.
- ONU. 1993. Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.
- _____. 1995. Resoluciones Aprobadas por la Conferencia.
- ONU Mujeres. 2015. *Igualdad de género*.
- Parsons Wayne. 2007. *Políticas Públicas: una introducción a la teoría y la práctica del análisis de políticas públicas*. Argentina: FLACSO, Sede Académica de México.
- Patrocínio de las Heras. 2007. “Contrato social entre hombres y mujeres. El nuevo pacto entre los géneros”. En *Género y cohesión social*, coordinado por Judith Astelarra, 165-176. Fundación Carolina: Madrid.
- Procuraduría de los Derechos Humanos del Estado de Guanajuato. *Recomendación 282/15A*.
- Ragin, Charles C. 2007. “El uso de los métodos comparativos para estudiar la diversidad”. En *La construcción de la investigación social. Introducción a sus métodos y su diversidad*, 177-212. Bogotá: Universidad de los Andes.
- Rodríguez Huerta, Gabriela. 2012. *La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)*. Comisión Nacional de los Derechos Humanos: México.
- Roth Deubel, André-Noël, ed. 2010. *Enfoque para el análisis de políticas públicas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- _____. 2014. *Políticas Públicas. Formulación, Implementación y Evaluación*, 10ª ed. Bogotá: Aurora.
- Secretaría de Hacienda y Crédito Público. 2014. “Política de Igualdad de Género 2014-2018”.
- Smith y Larimer C. (2009). “Public Policy as a Concept and a Field (or Fields) of Study”. En *The Public Policy Primer*. 1-25. Estados Unidos: Westview Press.

- Subirats, Joan, Peter Knoepfel, Corinne Larrue y Frederic Varonne. 2008. *Análisis y gestión de políticas públicas*. Barcelona: Ariel.
- Trochim, William M. K. 1989. "Outcome Pattern Matching and Program Theory". *Evaluation and Program Planning* (12): 355-366.
- Trochim, William M. K. y James P. Donnelly. 2008. *Research Methods Knowledge Base*, 3ª ed. Estados Unidos: Atomic Dog.
- Universidad Autónoma del Estado de México. 2016. *Proyecto P/PFCE-2016-15MSU0012W-01. Relaciones de género, salud reproductiva y la capacidad de decidir informadamente para aminorar la inseguridad biográfica del estudiantado de licenciatura de la Universidad Autónoma del Estado de México*. Programa de Fortalecimiento de la Calidad en Instituciones Educativas, PFCE 2016. SEP: Toluca.
- _____. 2017. *Proyecto P/PFCE-2017-15MSU0012W-01. Relaciones de género, salud reproductiva y la capacidad de decidir informadamente para aminorar la inseguridad biográfica del estudiantado de licenciatura de la Universidad Autónoma del Estado de México*. Programa de Fortalecimiento de la Calidad en Instituciones Educativas, PFCE 2017. SEP: Toluca.
- _____. 2017. *Plan Rector de Desarrollo Institucional 2017-2021*. UAEM: Toluca.
- Universidad de Guanajuato. 2010. *Plan de Desarrollo Institucional 2010-2020*. Universidad de Guanajuato: Guanajuato.
- _____. 2016. *Plan de Desarrollo Institucional 2010-2020. Actualización 2016*. Universidad de Guanajuato: Guanajuato.
- _____. 2016. *Proyecto P/PFCE-2016-11MSU0013ZZ-03 Equidad y Género, Universidad de Guanajuato*. Programa de Fortalecimiento de la Calidad en Instituciones Educativas, PFCE 2016. SEP: Guanajuato.
- _____. 2016. *Programa Institucional de Igualdad de Género de la Universidad de Guanajuato 2016-2019*.
- _____. 2016. *Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género de la Universidad de Guanajuato*. Universidad de Guanajuato: Guanajuato.
- Universidad Nacional Autónoma de México. 2013. *Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM*. UAEM: Toluca.
- _____. 2016. *Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México*.

- _____ 2016. *Documento Básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género de la UNAM*.
- _____ 2016. *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*. UNAM: México.
- _____ 2017. *Plan de Desarrollo Institucional 2015-2019*. UNAM: México.
- Velásquez Gavilanes, Raúl. 2009. “Hacia una nueva definición del concepto política pública”. *Desafíos* (20): 149-187.
- Villarreal Larrinaga, O. y J. Landeta Rodríguez. 2010. “El estudio de casos como metodología de investigación científica en dirección y economía de la empresa. Una aplicación a la internacionalización”. *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa* 16 (3): 31-52.
- Yin, Robert K. 2003. *Case Study Research*. Estados Unidos: SAGE Publications.

Entrevistas

- Universidad Nacional Autónoma de México:
 - Abogada Annel Tagle Varela, se desempeña como la Coordinadora de la implementación del Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM.
 - Abogada María Andrea Enríquez Marín, se desempeña en la coordinación de proyectos del área del Abogado General de la UNAM.
- Universidad de Guanajuato:
 - Lic. Lourdes Elena Gazol Patiño, Coordinadora de la Unidad de Género de la UG (UGénero).
- Universidad Autónoma del Estado de México:
 - Mtra. Rocío Álvarez, Coordinadora Institucional de Equidad de Género en la UAEM.