



## Ruta crítica de atención a la violencia por razones de género en la Universidad Autónoma Metropolitana (2018-2021)

Critical path of attention to gender-based violence at the Universidad Autónoma Metropolitana (2018-2021)

Rota crítica de atendimento à violência por razões de gênero na Universidad Autónoma Metropolitana (2018-2021)

*Elizabeth García Cervantes\**



### RESUMEN

En el presente documento busco abordar la ruta crítica seguida por las personas en situación de violencia en el ámbito universitario, es decir, las acciones tomadas y las respuestas encontradas ante su búsqueda de soluciones. A través de siete entrevistas a profundidad se analiza la experiencia de las personas al transitar por diversas áreas e instancias de la Universidad Autónoma Metropolitana (México) durante el periodo de 2018-2021, entre ellas, la oficina de la abogacía, el Consejo Divisional/Comisión de Faltas, las oficinas de atención a la violencia de género y/o la Defensoría de los Derechos Universitarios. Los resultados señalan la presencia de prácticas revictimizantes que limitan el acceso a la justicia ante casos de violencia por razones de género.

**Palabras clave:** Violencia por razones de género, Ruta Crítica de Atención, universidades, género, feminismo.

Recibido: 27-6-2024 / Aceptado: 24-6-2025

\* Mexicana. Psicóloga, titular de la Unidad de Igualdad de Género e Inclusión y Técnica Titular "C" del Grupo Académico de Estudios de Género de El Colegio de la Frontera Sur (San Cristóbal de Las Casas, Chiapas, México) y co-coordinadora de la Red contra la violencia de género en las Instituciones de Educación Superior, Reconstruir.

 [elizabeth.garcia@ecosur.mx](mailto:elizabeth.garcia@ecosur.mx)

 <https://orcid.org/0009-0004-2521-7377>





## ABSTRACT

In this document I seek to address the critical path followed by people in situations of violence in the university environment, that is, the actions taken and the responses found in their search for solutions. Through seven in-depth interviews, the experience of people when moving through various areas and instances of the Metropolitan Autonomous University (Mexico) during the period of 2018-2021 is analyzed, including the office of the lawyer, the Divisional Council/Commission of Misdemeanors, the offices of attention to gender violence and/or the Office of the Defender of University Rights. The results point to the presence of revictimizing practices that limit access to justice in cases of gender-based violence.

**Keywords:** Gender-based violence, Critical Attention Route, universities, gender, feminism.



## RESUMO

No presente documento, procuro abordar a rota crítica seguida por pessoas em situação de violência no âmbito universitário, ou seja, as ações tomadas e as respostas encontradas em sua busca por soluções. Por meio de sete entrevistas em profundidade, analisa-se a experiência das pessoas ao transitar por diversas áreas e instâncias da Universidade Autónoma Metropolitana (México) durante o período de 2018-2021, entre elas, o escritório de advocacia, o Conselho Divisional/Comisión de Faltas, entre elas o escritórios de atendimento à violência de gênero e a Defensoría de los Derechos Universitarios. Os resultados apontam a presença de práticas revitimizadoras que limitam o acesso à justiça em casos de violência por motivos de gênero.

**Palavras-chave:** Violência por razões de gênero, Rota Crítica de Atendimento, universidades, gênero, feminismo

## Introducción

El objetivo de este artículo es abordar la ruta crítica<sup>1</sup> seguida por las personas en situación de violencia por razones de género en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) en México, que decidieron interponer una queja en el periodo de 2018-2021, es decir, se analizaron las acciones tomadas y las respuestas obtenidas en cada una de las áreas o instancias a las que se acercaron.

La violencia por razones de género son aquellas prácticas de poder [discursivas y no discursivas] que buscan el disciplinamiento<sup>2</sup>, control, subordinación y castigo de aquellos cuerpos distanciados de las normas relativas al género con la finalidad de reproducir y perpetuar un orden social sexista y heteronormado, en diversos espacios, públicos o privados, donde se requiera dicho disciplinamiento, control, subordinación y castigo y puede ser ejercida de manera intra o intergeneracionalmente.

- 1 Concepto retomado de Sagot (2000) en la cual plantea que: “es un proceso que se construye a partir de la secuencia de decisiones tomadas y acciones ejecutadas por las mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar y las respuestas encontradas en su búsqueda de soluciones” (p. 89).
- 2 Perspectiva que analiza la manera en la que discursos [la medicina, la religión, los medios masivos de comunicación, la educación] “controlan y disciplinan los cuerpos con la finalidad de “normalizar” y “naturalizar” la existencia de los sujetos, al mismo tiempo que definen la “anormalidad” y documentan los procesos de exclusión/discriminación para los diferentes” (Muñiz, 2010: 42-43).



Las Instituciones de Educación Superior (IES) comprenden los estudios posteriores al bachillerato, ya sea en instituciones públicas o privadas, con el objeto de formar en los niveles técnico-superior universitario o profesional asociado, licenciatura, especialidad, maestría y doctorado (Sánchez y De la Garza, 2013). Las IES consideradas como un espacio privilegiado donde se producen saberes y se promueve la creación de valores en las diferentes facetas de lo social (Mier, 2004), en las últimas décadas se les ha cuestionado y denunciado la existencia de la violencia por razones de género, que ha llegado hasta el feminicidio<sup>3</sup>.

La violencia por razones de género en las IES se ha convertido en un tema de interés en los últimos años, su visibilización se debe especialmente a dos ámbitos: el académico, que ha brindado información sobre las características, manifestaciones y frecuencia de este problema; y, a las protestas estudiantiles que han sacado a la luz muchos obstáculos durante la ruta crítica de atención.

Con respecto a la producción académica, en los últimos años, no solo se ha visibilizado la presencia de violencia por razones de género, sino también el retraso que presentan tanto en sus legislaciones como en la atención ante este problema. A pesar de la reciente visibilización de la violencia por razones de género en el ámbito universitario, existe ya una amplia gama de estudios (Saldívar, Ramos y Saltijeral, 2004; Castro y Vázquez, 2008; Buquet, *et al.*, 2013; González, 2013; Mendoza, 2013; Valadez y Ríos, 2014; Carrillo, 2015; Sánchez y Sánchez, 2015; Hernández, Jiménez y Guadarrama, 2015; List, 2015; Ruiz y Ayala, 2016; Huacuz, 2016; Rodríguez, 2017; Barreto, 2017; Zamudio, Andrade, Arana y Alvarado, 2017; Hernández, 2017; Bernal-Baldenebro, Viñas-Velázquez y Mejía-Ramírez, 2019; González, 2019; Cerva, 2020; Varela, 2020b; García, Martín y Rodríguez, 2020; De la Palma, 2021; López, 2022; Castañeda, Aguayo y Peña, 2022) que abordan este problema con conceptualizaciones teóricas y metodológicas variadas, lo cual, más allá de ser un aporte, dificultan la comprensión del fenómeno, algunos dando cabida a explicaciones heteronormadas, esencialistas, victimistas y totalizantes.

La violencia por razones de género en las IES no solo ha sido abordada desde la academia (feminista o no), también han figurado los grupos de mujeres y feministas las cuales se han convertido en un nuevo actor político debido al proceso de politización que atraviesan dichas instituciones (Cerva, 2020). Ante ello, las universidades han reaccionado generando diversas acciones encaminadas a la

3 El feminicidio hace referencia a la muerte de niñas y mujeres por el hecho de ser mujeres en el cual el Estado juega un papel fundamental al favorecer la impunidad de estos actos (Olamendi, 2016).



prevención, atención y sanción de la violencia de género; sin embargo, queda pendiente analizar los efectos reales en la vida universitaria (Buquet, 2021).

Las protestas, paros y movilizaciones que desde 2016 se han presentado e incrementado en diversas universidades mexicanas (Sánchez, 2019) han logrado presionar a las autoridades para reconocer la existencia de este problema en sus instituciones y generar nuevas políticas y lineamientos para sancionar las diversas manifestaciones de la violencia de género, principalmente el acoso y hostigamiento sexual. Ejemplo de lo anterior fue en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), en la cual el 12 de febrero del 2020 se reconoció a la violencia de género como falta grave para estudiantes y profesores que la perpetren (Sánchez, 2020).

Las respuestas que las universidades mexicanas han dado ante el fenómeno de la violencia por razones de género han sido diversas, algunas se han quedado en el silencio y la pasividad bajo el principio de que este es un problema individual o que son hechos aislados, mientras que, en otras, se optó por poner en marcha mecanismos formales para prevenir y atender los casos (Varela, 2020).

Una de las acciones contundentes es la creación de protocolos a lo que cada vez se suman más universidades públicas, entre las primeras en publicar dicho documentos se encuentran: la Universidad Autónoma de Sinaloa (2012), la Universidad Nacional Autónoma de México (2016) (UNAM), la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2016), la Universidad Autónoma Metropolitana en la Unidad Xochimilco (2018) y la Unidad Cuajimalpa (2018), la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (2019), entre otras.

De acuerdo con la investigación realizada por Varela (2020), en México, el 49% de 35 universidades públicas y diez universidades privadas analizadas no contaba con ningún protocolo para la atención de casos de violencia de género, solo el 28% (10 universidades) contaban con un protocolo formal y el 23% (8 universidades) tenían instrumentos parciales. Asimismo, indica que la aprobación de dichos protocolos ha sido a partir de 2016, principalmente entre 2017 y 2018.

Otra de las acciones puestas en marcha en algunas universidades ha sido la creación de instancias de atención y acompañamiento ante casos de violencia por razones de género. Las primeras oficinas que se presentaron en las universidades de la Ciudad de México fue el Programa Institucional Cuerpos que Importan en la UAM Xochimilco (inaugurada en noviembre de 2014) y la Unidad de Atención en Contra de la Violencia de Género (UAVG) de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM (la cual inicia actividades en mayo de 2017).





De acuerdo con la información obtenida en el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES)<sup>4</sup> podemos observar el avance presentado en las IES ante el problema de la violencia por razones de género. Dicho Observatorio mide el crecimiento de 48 IES<sup>5</sup> en una escala de 0 a 5 a través de ocho ejes. Con base en su informe, que abarca el periodo de 2018-2020, reporta que hubo un crecimiento general de 0.3 puntos, lo cual indica que el avance promedio de las IES aún es bajo. Los ejes con mayores puntajes obtenidos fueron el de “No violencia” con 2.9 y el de “Lenguaje” con 2.8, mientras que los puntajes más bajos se encontraron en “corresponsabilidad” con 1.1, “Estudios de género” y “Estadísticas” con 1.4, “Legislación” con 1.6 y “Sensibilización” con 1.8.

Con respecto al eje de “No violencia”, el mayor crecimiento se ha presentado en 2019 y 2020. Cabe mencionar que este eje tiene dos componentes: atención de casos de violencia de género (4.0) y prevención de la violencia de género (1.7), cada uno presenta un crecimiento desigual, lo cual indica que se desarrollan más acciones para la atención que sobre la prevención. Por último, la institucionalización de acciones presentó un 70.6% de avance, mientras que la transversalización solo un 48.3%, lo que nos muestra que se han impulsado diversas acciones, pero no se logra permear en toda la estructura universitaria.

## La violencia por razones de género en la Universidad Autónoma Metropolitana

La Universidad Autónoma Metropolitana forma parte de las Instituciones de Educación Superior en México, está conformada por cinco Unidades Universitarias (Azcapotzalco, Cuajimalpa, Iztapalapa, Lerma y Xochimilco), una Rectoría General y la Defensoría de los Derechos Universitarios como organismo autónomo. Las Unidades Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco fueron las primeras en crearse, en 1974, mientras que Cuajimalpa surge en 2005 y Lerma en 2009, la Defensoría fue creada hasta 2015.

A 50 años de su creación, la UAM ha enfrentado diversos señalamientos por parte de las mujeres en todas sus Unidades Universitarias, quienes cuestionan y critican su organización académica y administrativa, así como sus planes de estudio y la constante violencia a integrantes de su comunidad universitaria, principalmente ejercida hacia las mujeres y las personas de la diversidad sexo-genérica.

<sup>4</sup> <https://onigies.unam.mx/>

<sup>5</sup> 30 universidades públicas estatales (de 35), 4 universidades públicas federales (de 9), 1 Sistema Nacional de Tecnológicos (de 254 planteles), 13 otras IES (centros públicos de la Secretaría de Ciencias, Humanidades, Tecnología e Innovación (SECIHTI), privadas, IES locales).



Para el abordaje de la violencia por razones de género en la UAM, retomo tres ejes de análisis que están articulados, con alianzas y tensiones, a saber: el *académico*, el *institucional* y el *activista*. Dentro del *académico* considero dos elementos, por un lado, la producción teórica que se ha realizado sobre el tema y, por otro, las personas que realizan esa producción teórica, quienes pueden ser feministas, activistas o ser agresores.

Desde lo *institucional*, comprendo las acciones que se realizan en la universidad a través de su profesorado, personal administrativo o alumnado cuando funcionan como órganos personales (Rectoría General, rectorías de unidad, direcciones de división y jefaturas de departamento) o colegiados (Junta Directiva, el Colegio Académico, el Patronato, los consejos académicos y los consejos divisionales) de la UAM, es decir, que participan en Colegio Académico<sup>6</sup>, en los Consejos Académicos<sup>7</sup>, en los Consejos Divisionales,<sup>8</sup> o bien, en alguna de las instancias de apoyo (Secretaría General, Abogacía General, Secretarías de Unidad, Secretarías Académicas de División, Coordinaciones de estudios de licenciatura y posgrado, entre otras), en este ámbito también considero a las oficinas de atención a la violencia de género y a la Defensoría de los Derechos Universitarios.

Desde el ámbito *activista*, considero a las organizaciones estudiantiles, principalmente feministas, algunas de ellas son: Mujeres que Luchan UAM-A, Estudiantes Organizadas de la UAM-A, Feministas UAM-A, Resistencia Violeta UAM-C, Feministas UAM-I, Sororidad UAM Lerma, Comité Feminista UAM-X, Feministas UAM-X. En este ámbito también es importante reconocer el activismo de profesoras que ha favorecido la visibilización de la violencia por razones de género en la UAM.

En este contexto, en la UAM se han realizado diversas investigaciones relacionadas con la violencia de género, algunos enfocados a la violencia en la pareja y salud mental ([Lazarevich, et al., 2013](#)); la violencia que viven el alumnado dentro de la universidad y en diversos contextos ([Ehrenfeld, 2016](#)); sobre las causas, tipos y actores, detección de roles (testigo, víctima o victimario) ([Carrillo, 2015](#); [Carrillo](#)

6 Integrado por: Rector General de la Universidad; Rectores/as de Unidades; Directores/as de División; tres representantes del personal académico, tres del alumnado y uno del personal administrativo (artículo 12 de la Ley Orgánica, 1973).

7 En cada unidad universitaria hay un Consejo Académico integrado por: un Rector/a; Directores/as de División; Jefes/as de Departamento de la Unidad; un representante del personal académico y otro del alumnado por cada departamento; y dos representantes del personal administrativos de la unidad (artículo 22 de la Ley Orgánica, 1973).

8 Integrada por: Director/a de la División; Jefes/as de Departamento de la misma División; un representante del personal académico y otro del alumnado por cada departamento (artículo 28 de la Ley Orgánica, 1973).



y Montesinos, 2020), la inclusión del tema en las políticas públicas universitarias (Hernández, 2017) y análisis de la narrativa de quienes vivieron violencia (López, 2022). Las investigaciones están en esencia enfocadas al estudiantado y se encontraron estudios sobre las unidades Iztapalapa (Carrillo, 2015; Carrillo y Montesinos, 2020; López, 2022; Aguayo, 2022), Xochimilco (Lazarevich, *et al.*, 2013; Carrillo, 2015; Ehrenfeld, 2016; López, 2022), Cuajimalpa (Ehrenfeld, 2016) y Azcapotzalco (Carrillo, 2015; Ehrenfeld, 2016; Hernández, 2017; López, 2022).

Otro conjunto de estudios desarrollados desde la UAM ha sido la sistematización de la experiencia de grupos e instancias involucradas en la atención, seguimiento y acompañamiento de casos, así como en la elaboración de protocolos de atención que desde cada Unidad Universitaria de la UAM se han impulsado (García, Martín y Rodríguez, 2020; Huacuz, 2016, 2016b; Rodríguez, 2017; Rodríguez y García, 2020; Santillán, 2020; Peimbert, Morales y Elizondo, 2020; Blásquez y Güereca, 2020; Aguayo, 2022).

Si bien el problema de la violencia por razones de género en la UAM ha sido analizado, estudiado y visibilizado aproximadamente desde 2009, es importante resaltar que, es en el periodo de 2018-2021 donde se registra la mayor puesta en marcha de diversas acciones institucionales para abordar la problemática como son: la publicación de protocolos, instalación de oficinas de atención a la violencia por razones de género, modificaciones al Reglamento del Alumnado y la publicación de las Políticas Transversales para erradicar la violencia por razones de género. Este mismo periodo (2018-2021) es clave en la historia de la Universidad y en sus intervenciones ante el tema por cuatro hechos fundamentales: primero, la huelga más larga en la historia de la UAM (del 1° de febrero al 5 de mayo de 2019); segundo, por el confinamiento que se vivió de manera mundial ante el virus SARS-CoV-2 (a partir de febrero de 2020); tercero, por la Recomendación 02/2020 de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH); y, cuarto, los procesos políticos de transición en Rectoría General como en cada Unidad Universitaria.

Con respecto a la Recomendación N.º 02/2020 de la CNDH sobre una queja de violencia por razones de género (suscitada en 2015), que se convierte en violencia institucional al no ser atendida por las autoridades, se informa sobre la violencia vivida por una estudiante y trabajadora de la UAM, en específico que laboraba en la Defensoría de los Derechos Universitarios. En dicha Recomendación se destaca que: “tanto la Defensoría como las autoridades de la UAM, no dictaron medidas precautorias que protegieran a la peticionaria y evitaran la revictimización, y ante la falta de investigación de los hechos fue estigmatizada al ser expuesta a la opinión



pública, además de que se generó violencia institucional, en su calidad de alumna, ya que el Reglamento de Alumnos de la UAM no visibiliza, atiende, ni sanciona la violencia de género” (comunicado de prensa, DGC/055/2020).

Con respecto al movimiento estudiantil feminista gestado en la UAM, este es parte de un contexto socio-histórico más local y ha ido trazándose a través de muchos años en esta institución gracias a la presencia de profesoras que lograron integrar los estudios de género y feministas a la UAM, tal como sucedió en la Unidad Xochimilco con la Maestría en Estudios de la Mujer y Doctorado en Estudios Feministas. Profesoras feministas que junto con administrativas y alumnas han impulsado una serie de avances respecto a la violencia por razones de género, como fue la existencia del primer centro de atención a la violencia por razones de género nombrado Programa Institucional Cuerpos que Importan (Huacuz, 2016, 2016b; García, Martín y Rodríguez, 2020; Rodríguez, 2017; Rodríguez y García, 2020; Salinas, García, Rodríguez y Garduño, 2020).

## **Ruta Crítica de Atención a casos de violencia por razones de género en la UAM**

En este apartado se presenta la metodología seguida para el análisis de la ruta crítica de las personas en situación de violencia por razones de género en la UAM que decidieron interponer una queja en el periodo de 2018-2021.

### **Método**

A través de una metodología cualitativa, se llevaron a cabo entrevistas a profundidad, que buscaban indagar la violencia experimentada, las/les/los actores involucrados, acciones generadas ante la violencia, las acciones tomadas y las respuestas obtenidas en cada una de ellas.

### **Participantes**

La selección de las personas informantes claves fue a partir de la participación voluntaria de aquellas que cumplieran con los siguientes aspectos:

- Que haya sido integrante de la UAM como parte del alumnado, profesorado o personal administrativo.
- Que haya vivido algún tipo de violencia por razones de género en el ámbito universitario.





- Que haya optado por la presentación de queja ante la UAM por actos de violencia por razones de género en el periodo de 2018-2021.

En primer lugar, realicé tres entrevistas piloto las cuales permitieron revisar y verificar la pertinencia de los temas antes mencionados. Más tarde, generé un material de difusión donde expuse con brevedad el objetivo de la investigación.

La estrategia utilizada para la difusión y participación de la comunidad consistió en el envío del flyer, así como una breve presentación mía y descripción del proyecto a diversas páginas vinculadas con la UAM, colectivas feministas y grupos de personas de la comunidad UAM en Facebook. Asimismo, realicé la difusión a través de mis contactos personales vía WhatsApp y Facebook. Utilicé principalmente las redes sociales debido a la pandemia por la que atravesábamos, lo cual de alguna manera fue una ventaja debido a que las *redes* eran nuestro espacio privilegiado de comunicación. La difusión se hizo entre el 5 de abril y el 15 de junio de 2022.

Se buscó la representación de todas las Unidades Universitarias lo cual no fue posible a pesar de las diferentes estrategias puestas en marcha. Cabe aclarar que la invitación para participar al proyecto estuvo dirigida a toda la comunidad universitaria incluyendo al personal docente y administrativo, sin embargo, no hubo respuesta por parte de estos sectores.

Las entrevistas se llevaron a cabo a través de la plataforma de Zoom, lo que permitió tener un mayor margen de tiempo para agendar nuestros encuentros, dado que algunas participantes trabajaban, sin embargo, los fallos en la conexión se hicieron presentes en dos de las entrevistas.

Para cumplir con las normas éticas de investigación en violencia por razones de género (Huacuz, 2014), antes de las entrevistas llevé a cabo un consentimiento informado y se les comunicó a las entrevistadas que, en cualquier momento, podría detenerse la entrevista si así lo consideraban. Los nombres fueron cambiados con la finalidad de cuidar los principios de confidencialidad y anonimato de las participantes en la investigación, a excepción de una de ellas, ya que solicitó poner su nombre real. Realicé un breve directorio de atención para brindar información al finalizar cada entrevista si era necesario.

Tomé la decisión de incluir las entrevistas piloto por lo que se realizaron siete entrevistas en total. Se tuvo una participación de cuatro personas de la Unidad Xochimilco, una de Azcapotzalco, una de Cuajimalpa y una de Lerma. Del total de personas entrevistadas, cinco fueron mujeres, un hombre y una mujer trans,



todas formaron parte del alumnado. Las edades oscilaron entre los 22 y los 35 años (ver tabla 1).

**Tabla 1**  
*Datos generales de las personas entrevistadas*

#	Nombre	Fecha de entrevista	Unidad	Adscripción	Vía de contacto	Edad	Identidad sexo-genérica
1.	Daniela	27-oct-2020	Xochimilco	Alumnado	Invitación	24	Mujer trans
2.	Ana	15-feb-2022	Xochimilco	Alumnado	Invitación	26	Mujer
3.	Fernando	27-marzo-2022	Xochimilco	Alumnado	Invitación	28	Hombre
4.	Perla	7-abril-2022	Cuajimalpa	Alumnado	Convocatoria	22	Mujer
5.	Valeria	12-abril-2022	Xochimilco	Alumnado	Convocatoria	23	Mujer
6.	Lucía	26-abril-2022	Azcapotzalco	Alumnado	Convocatoria	35	Mujer
7.	Paola	11-mayo-2022	Lerma	Alumnado	Convocatoria	25	Mujer

Fuente: García (2024: 205).

Las entrevistas realizadas oscilaron entre 47 minutos a dos horas con 20 minutos y se llevó a cabo la transcripción y una lectura exhaustiva de estas, con el fin de identificar los temas emergentes. Para la codificación de las entrevistas me auxilié del programa computacional MaxQDA, el cual me permitió ir señalando códigos y subcódigos para cada uno de los segmentos identificados y me facilitó su recuperación.

A partir del análisis realizado de las entrevistas obtuve cinco categorías referentes a la Ruta Crítica de Atención como se muestra en la tabla 2.



**Tabla 2**

*Categorías obtenidas sobre la Ruta Crítica de Atención*

<b>Categoría</b>	<b>Descripción</b>
<b>Primer contacto</b>	Referencia a las acciones u omisiones que recibe la persona en situación de violencia durante su primer acercamiento con alguna persona o instancia de la universidad solicitando su intervención, apoyo o información.
<b>Oficina de la abogacía</b>	Referencia a las acciones u omisiones durante la atención brindada por la oficina de la abogacía ante situaciones de violencia por razones de género, señalando las justificaciones, defensa y protección de las personas presuntas responsables, así como aquellas prácticas de culpabilización y revictimización a las personas en situación de víctima.
<b>Consejo Divisional- Comisión de Faltas</b>	Referencia a las acciones u omisiones durante la atención y análisis de situaciones de violencia por razones de género que reciben en Consejo Divisional y son abordadas en la Comisión de Faltas, señalando las justificaciones, defensa y protección de las personas presuntas responsables, así como aquellas prácticas de culpabilización y revictimización a las personas en situación de víctima.
<b>Oficinas de género y DDU</b>	Referencia a las acciones u omisiones en la atención y/o acompañamiento por parte de las oficinas de género ante los casos de violencia por razones de género, señalando las justificaciones, defensa y protección de las personas presuntas responsables, así como aquellas prácticas de culpabilización y revictimización a las personas en situación de víctima.

Fuente: García (2024:206).



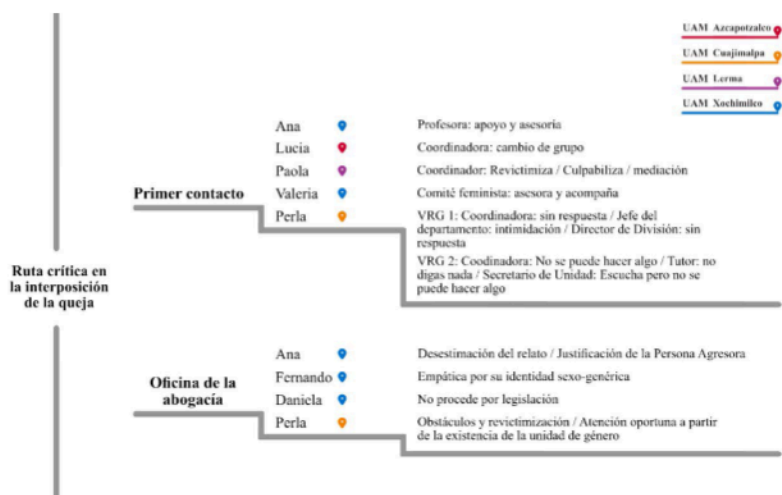


## Resultados

Todas las participantes hablaron de diversas experiencias de violencia por razones de género (principalmente comentarios sexistas, homofóbicos y transfóbicos; violencia sexual; y la violencia por ser feministas), solo cuatro de ellas presentaron una queja formal dentro de la universidad, una de ellas llevó dos quejas ante Consejo Divisional, los relatos sobre la ruta crítica de atención que llevaron dentro de la UAM nos permiten ver algunos nudos problemáticos en la práctica (ver figuras 1 y 2). Para abordar su experiencia lo divido con base en las categorías propuestas: el primer contacto, la oficina de la abogacía, Consejo Divisional-Comisión de Faltas, las oficinas de género y la DDU.

**Figura 1**

*Diagrama de la Ruta Crítica de atención en la interposición de queja ante la violencia por razones de género en el ámbito universitario (1)*



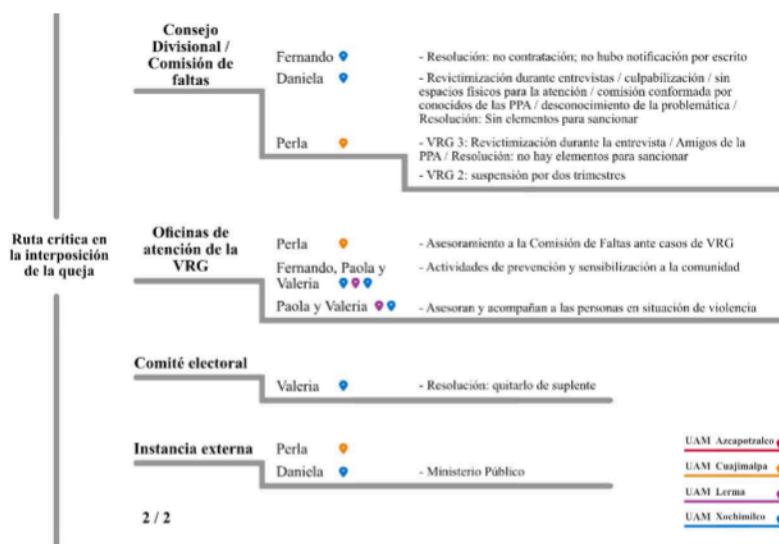
Fuente: García (2024:236).





**Figura 2**

*Diagrama de la ruta crítica de atención en la interposición de queja ante la violencia por razones de género en el ámbito universitario (2)*



Fuente: García (2024:237).

## Primer contacto

Definir el *primer contacto* ha sido tema de grandes discusiones principalmente en la elaboración de protocolos de atención, dado que, en algunos sostienen que el primer contacto es cuando las personas en situación de violencia por razones de género llegan a una oficina de género sin considerar todos los vínculos previos.

Cuando las mujeres universitarias decidieron hablar de la violencia por razones de género que estaban viviendo, algunas encontraron escucha, apoyo e información sobre los procesos, principalmente de profesoras y compañeras:

... justamente la fui a buscar a su despacho [profesora], le comenté la situación y ella fue la que me dijo que podía denunciar a jurídico. Porque yo no sabía, ni siquiera sabía dónde quedaba jurídico y ella fue la que me dijo incluso dónde quedaba y creo que ella me acompañó (...) Y ella incluso fue la que me dijo que podía impugnar mi calificación, porque yo no sabía siquiera que se podía hacer eso, ella fue la que me orientó para los procesos que tenía que hacer (Ana, comunicación personal, 15 de febrero de 2022).



La experiencia de algunas personas al participar en los órganos colegiados les permite tener un conocimiento sobre la legislación universitaria, así como las funciones de las diversas instancias de la universidad y pueden ser de gran apoyo para orientar a las personas en situación de violencia por razones de género:

... lo que hice fue que hablé con una amiga del comité [feminista] que había sido representante divisional, entonces yo le pregunté como, oye la situación está así, y pues ella ya sabía cómo más o menos el contexto y me dijo que yo podía mandar una carta al comité electoral (Valeria, comunicación personal 12 de abril de 2022).

El acercamiento a grupos feministas también ha representado ser ese primer contacto. En otros casos corresponde a un órgano personal o instancia de apoyo que puede atender y brindar una solución:

... la atención de la [coordinadora] fue así como de, ah sí ya te cambio, nunca me puso un pero, nunca puso algo en duda, yo creo que el maestro le habló primero y ya le mandé mensaje yo después, oiga, maestra, fíjese que, y como que ya estaba enterada, entonces sí le dije que, pues, no me parecía correcto, yo le expuse en ese momento mis puntos, me pidió un oficio y le mandé también las capturas de pantalla (Lucía, comunicación personal, 26 de abril de 2022).

Una intervención oportuna puede disminuir los riesgos de que una persona continúe en un ambiente de violencia. De ahí la importancia de que todas las instancias de apoyo u órganos personales, como las coordinadoras/es, vinculadas con la atención y resolución de un conflicto puedan actuar de manera expedita y sin revictimizar.

En otras ocasiones, el *primer contacto* es quien revictimiza, generando mayor violencia y reduciendo las posibilidades de que la persona presente de manera formal una queja, Paola refiere que la responsabilizaron de la violencia por la forma en que se viste:

... yo pues acudí con el coordinador y le dije lo que había pasado, él pues, en vez de tomar como una postura de, pues, de ayuda conmigo, me dijo: “pues, es que mira cómo vienes vestida tú también, qué querías que te dijera ¿no?”, eso fue lo primero que me dijo, pues yo me sentía muy mal (...) le dije: “pues, es que qué hago entonces, yo ya no puedo seguir tomando clases con él porque pues me siento incómoda”, entonces él me dijo que la opción que me daba era que platicáramos con él, o sea, que platicáramos los tres a solas para que llegáramos a un acuerdo, yo no estaba tan segura de eso y pues la verdad me sentí incómoda, pero como el profesor era como el único vínculo que tenía, yo iba apenas en los primeros



trimestres, dije, bueno, puede que sí me ayude entonces, este hizo una junta en donde lo citó a él, me citó a mí y pues él estaba presente, le dijo que me pidiera una disculpa por lo que me había dicho y me dijo a mí, me hizo comprometerme a ya no vestirme de manera provocativa mientras estuviera en sus clases (Paola, comunicación personal, 11 de mayo de 2022).

A partir de la experiencia de Paola, podemos dar cuenta que el coordinador propuso una mediación, cuando en términos de violencia por razones de género no es recomendable, dadas las relaciones de poder que existen entre ambas partes y la vulnerabilidad en que colocan a la persona en situación de violencia.

Las personas en situación de violencia por razones de género en muchas ocasiones han buscado apoyo de diversas personas de la comunidad universitaria sin recibir orientación precisa, por el contrario, se enfrentan a negativas y desestimaciones bajo argumentos de desconocimiento:

... yo hablé con la coordinadora y le dije lo que había sucedido y me dijo, es que no se puede hacer nada, porque fue fuera de la UAM, y yo le dije, es que me sigue acosando adentro de la UAM y dijo no, es que no se puede, no hay nada que hacer, es que las legislaciones, y yo le dije, es que no puedo pasar esto y que ustedes no hagan nada aquí y ella dijo no, es que no se puede hacer nada (Perla, comunicación personal, 7 de abril de 2022).

Uno de los grandes debates en el tema de la violencia por razones de género es delimitar las responsabilidades de la universidad, es decir, se consideraba que la universidad solo era responsable si la violencia se ejecutaba dentro del espacio físico de sus instalaciones. Sin embargo, se ha intentado concientizar en la importancia de incluir otros espacios como lo virtual, servicios sociales, prácticas profesionales, intercambios estudiantiles, entre otros. En este sentido, es pertinente hablar de *ámbito* como referencia a todo lo que vincula con la vida universitaria y que en función de ella se ejerce algún tipo de violencia por razones de género.

Las y los tutores también son parte fundamental debido al vínculo constante que mantienen con el alumnado, la minimización de hechos de violencia por razones de género puede representar un acto de negligencia por omisión:

... luego hablé con mi tutor (...) y este profesor yo le tenía, o sea, yo lo admiraba muchísimo, lo estimaba muchísimo porque me parecía muy interesantes sus clases y se me hacía una persona como bastante interesante y cuando le cuento esto, todo el acoso y abuso que había vivido de este alumno me dijo como de “ah ok”, me



dijo, “sí, lo siento mucho ya no le cuentas a nadie”, yo sí me quedé como de ok, más de una persona que admiraba, sí, me quedé como que me decepcioné muchísimo (Perla, comunicación personal, 7 de abril de 2022).

La falta de un registro de personas agresoras puede conllevar el ocultamiento de los casos y que puedan ser removidos de área, carrera o Unidad Universitaria, poniendo en riesgo a otras mujeres, o bien como menciona Perla, sean compensados con contratos laborales:

... le dije al secretario académico: “pero cómo puede ser posible que Gonzalo, o sea, ustedes quieren que uno denuncie y que tenga confianza en las autoridades de la UAM cuando tienen al *dud* que me acosa trabajando en la UAM” y me dijo: “no, es que yo no sabía” y le dije: “pero es tu responsabilidad, ¿sabes?” (Perla, comunicación personal, 7 de abril de 2022).

En fin, el “derecho a no saber”, como mencionan [Mingo y Moreno \(2015\)](#), sostiene la reproducción de la violencia y la minimiza el acceso a la justicia. Los primeros vínculos que las personas en situación de violencia establecen (con cualquier integrante de la comunidad universitaria) son fundamentales para promover un acceso a la justicia o bien para obstruirla.

## Oficina de la abogacía

Cuando las personas decidían acudir a la oficina de la abogacía a solicitar información de cómo presentar una queja o bien a presentarla se enfrentaron con justificaciones sobre la persona agresora:

... fue muchísimo mi enojo y fui a jurídico y me acuerdo que estaba un chavo, la verdad ni me acuerdo, porque tiene mucho tiempo, muchos años, no me acuerdo el nombre, pero sí le expliqué que venía a presentar una queja por lo que me había pasado, y ni siquiera quisieron levantar mi queja porque lo que me dijeron: “¡ay, es que yo conozco a esta profesora y no, de seguro te lo decía de broma, porque, pues, yo la conozco y no, no, no ella no es así!”, entonces yo me molestaba así como, no, ¿cómo puede ser broma, si hasta me calificó mal?, yo no merecía está calificación. “No, no, no es que así es ella. Estaba jugando” y que no sé qué. Entonces fue tanta mi impotencia y mi enojo también (Ana, comunicación personal, 15 de febrero de 2022).





La justificación de las acciones de las personas agresoras lleva a limitar el acceso a la justicia como fue en el caso de Ana, ya que a partir de los comentarios del abogado desistió de interponer una queja.

En otras ocasiones, se enfrentaron con la negativa de la atención debido a la falta de reconocimiento de la violencia por razones de género en la legislación universitaria, dado que el Reglamento del Alumnado fue modificado hasta diciembre de 2020.

... cuando acudimos con la abogada de la universidad y lo puedo resumir de verdad y lo puedo resumir lo que nos dijo, es que como no estaba tipificado, como no estaba en la reglamentación de la universidad no se iba a poder hacer nada eso, ya nos lo había adelantado, ni siquiera nos habían dado como un dictamen, pero ella ya nos había adelantado así como toma tu *like*, pues qué bueno, pero no va a pasar nada porque no está, no está aquí en el papelito y como no está aquí en el papelito pues haz circo, maroma y teatro, sanción no creo que haya, repercusión no creo que haya porque no está en el papelito (Daniela, comunicación personal, 27 de octubre de 2020).

El desconocimiento de la normativa nacional e internacional sobre la violencia por razones de género, la falta de una perspectiva de género y feminista en el área jurídica ha generado que los derechos humanos de las mujeres sean violentados dentro de la universidad.

Las mismas prácticas de atención del personal de la abogacía en las Unidades Universitarias, fueron un obstáculo para quienes intentaban interponer una queja, revictimizando y dilatando el proceso, como le sucedió a Perla:

... en el 2018, cuando yo denuncié, tú no podías agarrar y hacer tu escrito y entregarlo, sino que tenías que ir y había un abogado que no me acuerdo su nombre, que se tardaba muchísima escribiendo era como un proceso muy tedioso y nos tardamos como 5 o 6 horas y ni siquiera lo escribió bien y ni siquiera lo escribió con mis palabras, borraba super lento las palabras, todo era horrible, muy tedioso, muy lento y también ahí fue el desgaste emocional de hacer la denuncia (Perla, comunicación personal, 7 de abril de 2022).

Solo en dos casos refieren una atención oportuna por parte del personal de la oficina de la abogacía, la primera debido a la identidad sexo-genérica de la persona, encontrando en ella empatía, como lo indica Fernando:



... a mí me dio mucha seguridad que haya sido una mujer abogada y no dudó de mí, eh, le platiqué todo y lo tomó, digamos, con el coraje que se debió haber tomado el tema. Le sorprendía, también, muchas cosas de las que él decía, y eso es empatía de que alguien siente hacia lo que uno está viviendo ¿no? No me gusta contarle a una abogada algo que yo estoy viviendo, y que esa abogada sea así de “ah, ajá, ¿y luego?”, así como muy ajena, y en ese momento yo no la sentía ajena a la violencia, la sentí muy cercana (Fernando, comunicación personal, 27 de marzo de 2022).

El segundo caso refiere que fue oportuna la atención a partir de la creación de la oficina de género en Cuajimalpa:

... justo se creó la unidad de género en el 2020, entonces llego a ser como mi denuncia con la ahora abogada de la UAM Cuajimalpa (...) y me dijo: “no, mira, tú ya no tienes que estar aquí, tú puedes hacer tu escrito y ya me lo entregas a mí, y yo se lo entrego a la Comisión de Faltas”, y yo dije: “Ah bueno está perfecto” (Perla, comunicación personal, 7 de abril de 2022).

La oficina de la abogacía es primordial en la ruta crítica de atención y sus prácticas han ido modificándose a partir de las modificaciones al reglamento, del surgimiento de las oficinas de género, sin embargo, en muchas aún se presentan prácticas revictimizantes.

### **Consejo Divisional-Comisión de Faltas**

Cuando las personas en situación de violencia por razones de género interponen formalmente su queja y si su agresor es parte del estudiantado, la instancia responsable de atenderla es el Consejo Divisional, en particular, la Comisión de Faltas. Esta Comisión tiene una duración anual y rinde dictamen de todos los casos que conozca ante el Consejo Divisional aunque la propuesta sea la de no aplicar una medida administrativa, notificará los antecedentes del caso a las personas interesadas, no solamente al alumno/a a quien se le atribuye la comisión de la falta, sino a los demás sujetos involucrados, como la persona afectada o representante de la Universidad. Las personas refieren diferentes obstáculos al transitar por la atención durante esta instancia: la entrevista, la conformación de la Comisión, la recepción de escritos, la resolución y los espacios de atención.

Perla refiere que la entrevista fue revictimizadora y señala las dificultades ante el no reconocimiento de la violencia por razones de género en la legislación:



... la entrevista es otro caso porque también fue bastante revictimizadora, pero me hicieron una entrevista en la comisión de faltas, no tomaron mi escrito en cuenta y tomaron el escrito de él en cuenta y al final dijeron, bueno, no se puede hacer nada por la legislación y yo dije entonces, para qué tomas mi escrito si no se puede hacer nada, para qué me haces perder mi tiempo y me haces revivir esta historia (Perla, comunicación personal, 7 de abril de 2022).

En el siguiente relato, Perla continúa narrando por qué la entrevista fue revictimizante para ella. Un elemento a destacar es respecto al tiempo que tardó en poner la denuncia sin comprender que el proceso de interponer una queja o denuncia conlleva un desgaste físico y emocional, por lo que, en muchas ocasiones, las mujeres primero tienen que reponerse de la violencia experimentada para poder dar el siguiente paso. Otro cuestionamiento fue por no denunciar ante el Ministerio Público (MP), ya que había una creencia de que las denuncias tenían que hacerse en el MP y no en la universidad, siendo que pueden llevarse los dos procesos de manera paralela dependiendo del caso:

... yo sentí que fueron preguntas super revictimizadoras, sobre todo un profesor, el doctor Bolaños que no sé, en serio siento que no fue solo cosa mía, me preguntaba cosas como ¿por qué no lo denunciaste antes?, ¿por qué no lo denunciaste al MP? y ¿por qué hasta ahora estás aquí? o ¿por qué fuiste con un pediatra?, o algo así, en ese momento tenía como 17 o 18 años y no voy a ir con alguien que no conozco, voy a ir con la doctora de toda la vida (...) yo sentía, sobre todo ese profesor, que estaba buscando como el momento perfecto en el que yo respondiera algo mal o que no recordara la situación como la había relatado en el escrito, como que siento que tenía que ser la perfecta víctima, que tenía que contar todo bien, de que tenía que ser carismática o no sé, que todo hiciera bien para que me creyera yo sentía, si hubiera denunciado antes o si hubiera denunciado con el MP. Estas preguntas que me hicieron revivir un montón de cosas, no sé, fueron revictimizantes y yo salí devastada de la entrevista porque dije, nada más vine aquí a que me revictimizaran más (Perla, comunicación personal, 7 de abril de 2022).

En el relato de Daniela también podemos destacar que, durante la entrevista en Comisión de Faltas, se le culpabilizó y responsabilizó por haberse mantenido en un espacio donde estaba siendo violentada:

... a grandes rasgos me decía “sí, pero tú también lo provocaste, sí, pero tú también le seguiste, sí, pero tú” siempre (...) culpando a la víctima por ser la víctima (Daniela, comunicación personal, 27 de octubre de 2020).



... esta persona me empezó a cuestionar que si, “si estaba este reglamento que yo había firmado, que yo había aceptado, que yo había estado consciente de lo que se hacía en ese grupo, que yo le seguí, que yo lo ocasioné”, que no, no, no fue una revictimización espantosa (Daniela, comunicación personal, 27 de octubre de 2020).

Daniela refiere que una de las dificultades enfrentadas de interponer una queja y que esta sea tratada en la Comisión de Faltas es que está conformada por integrantes de la comunidad universitaria, y que pueden ser conocidos de las personas agresoras o compartir ideas que sostienen y reproducen la violencia por razones de género:

... hay un comisionado y es parte también de la comunidad estudiantil y aparte también parte del grupo de Facebook y me atrevería a juzgar que el tipo, esta persona también es un tanto mucho machista y en realidad él sabía bien lo que había sucedido porque él estaba dentro del grupo y él me hizo revictimizar de una manera muy, muy, muy fuerte (Daniela, comunicación personal, 27 de octubre de 2020).

En este mismo sentido, Perla señala que en las comisiones de faltas pueden estar presentes las redes de apoyo de las personas agresoras y que, a pesar de que la legislación, establece secrecía en los procesos esto no sucede en la práctica:

... uno de esos alumnos era amigo de Gonzalo y yo sí hablé con el Secretario Académico en ese momento, como de “oye me preocupa porque este chico es amigo de Gonzalo, y le va a contar a Gonzalo, y le va a contar a todos a mi generación, y se van a burlar de mí”, y el secretario académico fue de no te preocupes, no puede decir nada por legislación y es como bueno, a muchos les vale la legislación y pues sí, Gonzalo se enteró de todo lo que dije, no mencionó nada, pero claro que estuvo escuchando y claro que todo lo contó (Perla, comunicación personal, 7 de abril de 2022).

... algo que sí me dejó muy preocupada, muy decepcionada, es que a veces los profesores o alumnos dentro de la comisión que pueden ser amigos de la persona que ejerció la violencia, eso es de que muy preocupante de que tienes ahí alguien a favor de él, dentro del consejo (Perla, comunicación personal, 7 de abril de 2022).

Las reacciones que puede generar la violencia por razones de género no solo impactan en las personas en situación de violencia o en las personas agresoras, también impacta en las redes sociales de cada uno. Lo anterior puede ser un conflicto de interés cuando se trata un caso en una Comisión de Faltas:

... cuando fue la entrevista de este segundo caso ya eran otros profesores, otros alumnos, el problema es que una de las alumnas es amiga de Gonzalo, ya no era el





caso de Gonzalo, pero aun así ella no simpatizaba mucho conmigo (Perla, comunicación personal, 7 de abril de 2022).

La asignación de espacios físicos adecuados para la atención a la violencia por razones de género es un elemento fundamental para evitar exposición de las personas y asegurar su privacidad:

... se supone que cuando nos citan a esa Comisión de Faltas nos habían dicho que nos iban a [citar] el mismo día pero en diferentes horarios, justamente pensando en no juntarnos o no confrontarnos de manera física para evitar altercados (...) Eso era lo que yo pensaba pero creo que no estuvo muy bien la planeación (...) a mí me citaron dos veces y en las dos veces me encontré a las personas que eran mis agresores (...) de parte de la universidad era como ven, métete a esta oficina y haz de cuenta que no hay nadie cuando yo podía estar escuchando lo que decían (...) yo ni siquiera había pasado y yo ya estaba llorando, y yo ya estaba enojada (...) yo emocionalmente ya estaba muy inestable y entonces cuando empiezo yo a relatar esta parte salió de mí mucho llanto, yo creo que ni siquiera se me entendió nada de lo que dije (Daniela, comunicación personal, 27 de octubre de 2020).

Con respecto a las resoluciones, durante las entrevistas indicaron que no se informan debidamente y refieren un silencio institucional sobre los casos resueltos:

... no hubo una respuesta por parte de la universidad ¿no?, no hubo como esta, este, comunicado, ni hacer saber a los profesores, ni nada; de hecho las profesoras que estuvieron por años, juntando evidencia de él, se enteraron por mí. Fue algo que ellas no sabían hasta tiempo después (Fernando, comunicación personal, 27 de marzo de 2022).

El silencio institucional es interpretado como miedo ante el castigo social que pueda ser ejercido hacia quienes participaron en la toma de decisiones:

... yo estuve esperando, el posicionamiento de la universidad ¿no? (...) desde un principio eso hubiera cambiado mucho al interior ¿no?, saber que hay un posicionamiento, (...) porque si no pareciera que hay miedo, y es de como: “ya se tomó una decisión”, y queda entre las personas que lo hicimos, y tenemos miedo al cómo nos va a castigar la sociedad y todo eso (Fernando, comunicación personal, 27 de marzo de 2022).

Perla presentó dos quejas ante Comisión de Faltas, después de que la Comisión entrevistara a las personas involucradas y analiza los documentos, emite una resolución



que se presenta en Consejo Divisional. Durante la primera queja, Perla refiere que dicha resolución establece que no se encontraron elementos para una sanción pero que nunca tuvo por escrito esa respuesta, solo se enteró porque estaba en la sesión de Consejo para escuchar los resolutivos:

... en la siguiente sesión de Consejo Divisional integran mi caso (...) nada más dicen, no encontramos elementos como para darle una consecuencia, una sanción o lo que sea al alumno, y ya no dicen por qué, ahora que ya terminé mi carrera sé eso, o sea, todo acto de autoridad, porque pues la UAM es una autoridad tiene que estar justificado o motivado o sea, que digan qué artículo lo fundamenta y por qué están actuando de esa manera, o sea, si le van a dar una consecuencia administrativa o algo así por qué y si no lo van a hacer ¿por qué?, en ese momento no dijeron nada y era una como una hojita literal, que decía, cómo no, encontramos elementos y ya, y yo ¿por qué?, y ni siquiera me dieron la respuesta en una hoja sino que agarran, lo proyectan en la sesión de consejo y ya está, si tú haces constitucionalmente una petición por escrito, constitucionalmente te tienen que responder por escrito también (Perla, comunicación personal, 7 de abril de 2022).

Para su segunda queja, Perla refiere cambios en los procedimientos, en primer lugar, la sesión donde se abordan los casos de violencia por razones de género es privada y hubo mayor argumentación sobre las consecuencias que tuvo y hubo una sanción hacia el agresor:

... fue virtual, pero estaba mi mamá conmigo en ese momento y la sesión fue privada, o sea porque las sesiones del Consejo normalmente son públicas y que todo el mundo puede entrar o verlas por YouTube, pero esta no, fue privada y como que si había como más argumentación del porqué estaban dando, porque lo estaban suspendiendo los dos trimestres, cómo me había afectado psicológicamente y que no iban a permitir eso en la UAM y cosas por el estilo (Perla, comunicación personal, 7 de abril de 2022).

Ser la víctima perfecta, es decir, llevar a cabo los procesos de denuncia en tiempo y forma, contar con la información de tu agresor, así como la presión que ejercen los movimientos estudiantiles feministas son factores que promueven que las personas en situación de violencia por razones de género reciban una resolución favorable:

... siento que fui la víctima perfecta, es algo que yo dije en entrevista, es que yo ahorita estoy haciendo todo lo que me dijeron en la otra entrevista que me hicieron sentirme como la culpable. Luego, luego de que pasó vine a denunciarlo, fui a denunciarlo al MP, estoy buscando que todos los datos del chico, estoy haciendo



todo en tiempo para ser la víctima perfecta que ustedes están buscando o que a veces siento que las autoridades como que exigen y algo que creo que es importante agregar que también tuvo mucho peso, es que en el inter de que yo denuncié y de que fue la resolución, hubo el tendadero del 8 de marzo de la UAM Cuajimalpa del 2020 (Perla, comunicación personal, 7 de abril de 2022).

Las comisiones de faltas fue el punto de la ruta crítica con más señalamientos y críticas en sus procesos de atención.

## Oficinas de género y DDU

En la UAM existen diversas instancias enfocadas en la atención de la violencia por razones de género: el Programa Institucional Cuerpos que Importan (2015-2109), la Defensoría de los Derechos Universitarios (2015), la Coordinación de Bienestar Universitario y Género (2017), la Unidad Especializada en Igualdad y Equidad de Género (2018), Unidad de Género y Diversidad Sexual (2019), la Unidad de Acción para la Prevención y Erradicación de las Violencias de Género, la Inclusión con Equidad y el Respeto a las Diversidades (2020) y la Unidad de Prevención y Atención a la Violencia de Género (2020). El reciente auge de dichas instancias no ha permitido un análisis profundo de sus acciones, sumado al desconocimiento<sup>9</sup> y alcances de estas.

Tomando en consideración que las personas informantes reportaron actos de violencia por razones de género entre 2018-2021 fueron pocas las referencias a estas, pero nos permiten tener un contexto general y abonar algunos ejes de análisis.

Los espacios de atención a la violencia por razones de género fueron considerados por Fernando, Paola y Valeria como benéficos para la inclusión de temas de género y la sensibilización a la comunidad universitaria:

... ya también existía Cuerpos que Importan, que es un grupo de profesores y que también, esta, son reconocidos por su trabajo de activismo, ellos y ellas pugnaban por poner también los temas de LGBT (Fernando, comunicación personal, 27 de marzo de 2022).

... yo sé que ya hay una coordinación de bienestar universitario y yo conozco la maestra porque, pues, fue mi asesora de tesis y fue este, pues la que ha estado dando

9 De acuerdo con el *Primer Informe sobre violencia por razones de género y discriminación en la UAM*, de la población encuestada (n=2,041), el 49.4% mencionó desconocer las oficinas de atención a la violencia de género, mientras que el 64.8% indicó desconocer a la representante o titular de la Oficina de género de su Unidad Universitaria.



todos estos talleres y clases en la universidad (Paola, comunicación personal, 11 de mayo de 2022).

... creo que solamente la UPAVIG y el comité hacen actividades de género (Valeria, comunicación personal, 12 de abril de 2022).

Para Paola y Valeria, el hecho de que existieran esta instancia fue un elemento importante para interponer una queja dado el acompañamiento que brindan en el proceso:

... desde que está la coordinación muchas se animaron a hacer la denuncia formal (Paola, comunicación personal, 11 de mayo de 2022).

... no quería cómo pasar el proceso sola y me comentaron que lo que podían hacer ellas [DDU] era darme el acompañamiento en todo el proceso, me dijeron que ellas se iban a encargar de hablar con ellos (Valeria, comunicación personal, 12 de abril de 2022).

Para Perla, estas instancias son un apoyo para el análisis de casos y asesoramiento a las Comisión de Faltas, principalmente por la participación de profesionistas en psicología:

... ahora que tenemos la unidad de género creo que sí ayudó muchísimo porque ahora tenemos como análisis psicológicos de la unidad de género que analizaban tanto a la víctima, como al chico que ejercía la violencia (Perla, comunicación personal, 7 de abril de 2022).

... yo creo que la unidad de género fue de muchísimo apoyo, porque estaba en todas las entrevistas en las reuniones previas y les podíamos hacer preguntas como de, oye ¿cómo ves esto?, ¿crees que es revictimizante? o ¿cómo viste la actitud del chico?, y se daban cuenta de un montón de cosas que nosotros no nos dábamos cuenta, porque no somos psicólogos (Perla, comunicación personal, 7 de abril de 2022).

Es importante mencionar que actualmente no todas las instancias cuentan con profesionales en psicología, espacios como la Unigénero y la UGEDIS, cuentan solo con especialistas en género y abogacía.

Lucía refirió no conocer la oficina de género de su Unidad Universitaria y aunque Daniela, durante su proceso de queja, fue acompañada por el Programa Institucional Cuerpos que Importan no tenía conocimiento de la creación de la UPAVIG. Valeria, como integrante del Comité Feminista, señala los vínculos con la UPAVIG para el acompañamiento de casos ante las opciones institucionales, como la presentación de queja:





... si nosotras tenemos algún caso que requiere vincularse con la UPAVIG, íbamos a tener todo el canal libre para vincularlas con ella, que no iba a haber como algún tipo de obstáculo, al contrario, ellas nos pasaron sus contactos, sus correos, siempre hay como una comunicación constante (Valeria, comunicación personal, 12 de abril de 2022).

Las referencias a las oficinas de género y la DDU fueron menores debido a la temporalidad del estudio y a la poca difusión que se ha hecho de cada una de ellas.

## Discusión

Cada Universidad ha ido estableciendo instancias especializadas en la atención de casos de violencia por razones de género que atienden las problemáticas de su comunidad. Algunas universidades, a partir de su legislación universitaria, han determinado una ruta crítica de atención, señalando quién o qué instancia es la más oportuna para ello. Esto se ha ido presentando en los últimos años y por ello son pocas las investigaciones que han abordado dicha ruta en el ámbito universitario.

A pesar de las diferencias en sus organizaciones administrativas y legislativas, las universidades están obligadas por legislación y tratados nacionales e internacionales a prevenir, atender y sancionar la violencia por razones de género bajo ciertos principios como son: la debida diligencia, la no revictimización, la imparcialidad, el debido proceso, el principio de buena fe, el enfoque diferencial y de género. Los estudios de Barreto (2016, 2017) en la UNAM y de Varela (2020) en la Universidad de Guanajuato, han puesto en evidencia cómo estos principios no son respetados durante las rutas críticas de atención. En el caso particular de la UAM, a pesar de contar con protocolos y la actualización del reglamento del alumnado, esto no ha permeado en las prácticas cotidianas de atención.

Barreto (2017) señala que los dispositivos de negación que utilizan las instituciones es el obstáculo para el acceso a la justicia, abonando al no reconocimiento de los testimonios y la doble victimización que viven las mujeres que denuncian, hechos que también se presentaron en los relatos de las informantes en diferentes momentos de la ruta crítica de atención, principalmente en la oficina de la abogacía y durante su tránsito por la Comisión de Faltas. Cuando las personas decidían acudir a la oficina de la abogacía a solicitar información de cómo presentar una queja o bien a presentarla, se enfrentaron con justificaciones sobre la persona agresora, lo cual evidencia los componentes culturales y de género insertos en el derecho y que reproducen la injusticia.



Varela (2020b) también señala que en la Comisiones de Honor y Justicia carecen del principio de imparcialidad que se establece en el propio protocolo, dado que, en muchas ocasiones, están conformadas por colegas y amigos de las personas involucradas, lo cual impide que se pueda actuar de manera justa e imparcial. Lo anterior es de suma relevancia dado que las informantes señalaron esta situación al acudir o pensar en acudir ante la Comisión de Faltas, ya que uno de los temores expresados es la presencia de amistades o conocidas de la persona agresora.

Varela (2020b), respecto a la revictimización, señala diferentes momentos durante un proceso de atención analizado por ella: entrevistas poco cuidadas, el tipo de preguntas que se hacen y la manera cómo se cuestiona; no contar con perspectiva de género las personas tomadoras de decisiones en el caso, lo cual también fue evidenciado durante las entrevistas para este proyecto, principalmente por Perla y Daniela quienes interpusieron quejas en la Comisión de Faltas.

Las amenazas y chantajes para que las mujeres retiren sus quejas es una práctica constante en los espacios universitarios que ha sido mencionado y abordado por Varela (2020b) y tal como le sucedió a Perla y Paola.

Las instancias pueden ser también redes de apoyo formales, sin embargo existen barreras para ello, como el poco conocimiento de las instancias y las dificultades que las mismas oficinas enfrentan en cuanto a sus atribuciones, recursos humanos y financieros, entre otros.

## Conclusiones

Conocer la experiencia de las informantes durante su transitar en la ruta crítica de atención permitió identificar que es necesario tener mayor *difusión* para que la comunidad universitaria se entere de las acciones e instancias enfocadas a la prevención, atención y sanción de la violencia por razones de género, ya que durante las entrevistas se pudo constatar que varias de las participantes no tenían conocimiento de estas ni de documentos recién aprobados para la atención de esta problemática. Por lo que es importante contar con campañas permanentes de difusión.

A lo largo de las entrevistas, surgieron señalamientos sobre la poca escucha activa, falta de credibilidad en los relatos, justificaciones de la persona presunta agresora y diversas prácticas de revictimización, principalmente en instancias como: la oficina de la abogacía, comisión de faltas, en coordinaciones y jefaturas de departamento, por lo que es importante continuar con los procesos de sensibilización



a la comunidad universitaria en general, en particular y de manera constante a quienes están involucrados en la atención de casos.

Finalmente, es importante señalar que, para poder brindar una *atención oportuna de casos*, es necesario contar con requerimientos físicos, humanos y económicos necesarios. Por ejemplo, que se cuente con instancias adecuadas, personal capacitado y sensibilizado, con presupuestos para su funcionamiento, procesos rápidos y eficaces, seguimiento de casos, investigación, cumplimiento de los protocolos.

## Referencias

- Aguayo, A. (2022). Las violencias en el ámbito universitario y los mecanismos para su prevención y atención: reflexiones desde la experiencia de la UAM-Iztapalapa, en Castañeda, P., Aguayo, A. y Peña, F. (coords.) *Expresiones de violencia en el entorno universitario. Casos, protocolos y estrategias para su erradicación*. (pp. 263- 292). UAM-Iztapalapa. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n44a11>
- Barreto, M. (2016). Institucionalización, violencia de género y demandas desde la base. *Nómadas*, 44, abril, 201-2017. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105146818012>
- Barreto, M. (2017). Violencia de género y denuncia pública en la universidad. *Revista Mexicana de Sociología*, 79(2), 262-286. <http://dx.doi.org/10.22201/iis.01882503p.2017.2.57663>
- Bernal-Baldenebro, B., Viñas-Velázquez, B. y Mejía-Ramírez, M. (2019). Mitos sobre la agresión sexual: validación de una Escala en Universitarios en México. *Acta de investigación psicológica*, 9(1), 98-107. <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2019.1.09>
- Blásquez, L. y Güterca, R. (2020). Experiencias en torno a la violencia y la construcción del bienestar universitario con perspectiva de género en la UAM Lerma. En Güterca, R., Huacuz, Ma. G.H. y Martín. E. (coords.). *Estrategias de intervención ante la violencia por motivos de género en las Instituciones de Educación Superior*. (pp. 215-226) UAM-Lerma.
- Buquet, A. (2021). Mediatización del feminismo universitario: El caso de la UNAM. *Educación Futura*. 10 de junio de 2021. <https://www.educacionfutura.org/mediatizacion-del-feminismo-universitario-el-caso-de-la-unam/>
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad*. UNAM.
- Carrillo, R. (2015). *Violencia en las Universidades públicas. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana*. Universidad Autónoma Metropolitana.
- Carrillo, R. y Montesinos, R. (2020). Diagnósticos, intervención y resultados sobre la violencia de género en las IES. El proyecto del Observatorio Nacional sobre Violencia entre Hombres y Mujeres (ONAVIHOMU). En Güterca, R., Huacuz, Ma. G.H. y Martín. E. (coords.). *Estrategias de intervención ante la violencia por motivos de género en las Instituciones de Educación Superior*. (pp. 99-123) UAM-Lerma.



- Castañeda, P., Aguayo, A. y Peña, F. (2022). *Expresiones de violencia en el entorno universitario. Casos, protocolos y estrategias para su erradicación*. UAM-Iztapalapa.
- Castro, R. y Vázquez, V. (2008). La universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un estudio de caso en la Universidad Autónoma de Chapingo, México. *Estudios Sociológicos*, XXVI (78), 587-616. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59811148003>
- Cerva, D. (2020). Activismo feminista en las universidades mexicanas: la impronta política de las colectivas de estudiantes ante la violencia contra las mujeres. *Revista de la Educación Superior*. 194(49) 135-155. <https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v49n194/0185-2760-resu-49-194-137.pdf>
- De la Palma, T. (2021). *Intervención a la violencia de género en la UNAM y las acciones colectivas feministas de las universitarias de la Facultad de Filosofía y Letras*. [Tesis de maestría] Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco.
- Ehrenfeld, N. (2016). Las violencias y los jóvenes universitarios, una experiencia para reflexionar. *Trabajo Social* (Universidad Nacional de Colombia), 18, 93-110. <https://www.redalyc.org/journal/6844/684471951007/html/>
- García, E. (2024). *Análisis de la violencia por razones de género en la Universidad Autónoma Metropolitana (2018-2021): una mirada desde la psicología social y la teoría feminista*. [Tesis de doctorado, Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa].
- García, E., Martín, E. y Rodríguez, V. (2020). Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la UAM-Xochimilco. Experiencias de trabajo del colectivo Cuerpos que Importan. En Güereca, R., Huacuz, Ma. G.H. y Martín, E. (coords.). *Estrategias de intervención ante la violencia por motivos de género en las Instituciones de Educación Superior*. (pp. 151-180) UAM-Lerma.
- González, G. (2019). *Acciones colectivas para enfrentar la violencia de género en las universidades: el caso de los escraches en la red no están solas*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Autónoma de México, Coordinación General de Estudios de Posgrado, UNAM. <https://repositorio.unam.mx/contenidos/3495617>
- González, R. Ma. (Coord.) (2013). *Violencia de género en Instituciones de Educación Superior en México*. Unidad Pedagógica Nacional.
- Hernández, C., Jiménez, M. y Guadarrama, E. (2015). La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. *Revista de la Educación Superior*, 4 (176), 63-82. <https://doi.org/10.1016/j.resu.2015.12.004>
- Hernández, G. (2017). *Política pública sobre acoso y hostigamiento sexual en la UAM Azcapotzalco: los procesos de entrada en la agenda y de formulación* [Tesis de maestría] Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Sede México.
- Huacuz, Ma. G. (2014). La importancia de la ética de la investigación en los estudios sobre violencia falocéntrica. En Huacuz, Ma. G. y Rodríguez, V. *Estudios sobre ética de la investigación y violencia de género en México*. (pp. 23-38) UAM, Obra Abierta Ediciones.
- Huacuz, Ma. G. (2016). Violencia falocéntrica en las Universidades Públicas: reflexiones sobre una experiencia colectiva para propiciar acciones de cambio. En A. Motta y R. Fraga. *Estudos feministas. Mulheres e Educação popular*. (pp. 131-144) Curitiba, Editora CRV.





- Huacuz, Ma. G. (2016b). Recuperar la investigación acción: estrategias de resistencia a la violencia en los espacios universitarios. El caso del 'Programa institucional Cuerpos que importan en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco'. En Boccardi, F., Boria, A. y Harrington C. *Genealogías de la violencia*. (pp. 27-47) Centro de Estudios Avanzados.
- Lazarevich, I., Irigoyen, M., Sokolova, A., y Delgadillo, H. (2013) *Violencia en el noviazgo y salud mental en estudiantes universitarios mexicanos*. Global Health Promotion Vol. 20(3): 94-103. <https://doi.org/10.1177/1757975913499032>
- Ley orgánica (1973). Universidad Autónoma Metropolitana. Disponible en: <https://www.uam.mx/legislacion/legislacion-uam-septiembre-2023/leg-univ-uam-sep-2023-lo.pdf>
- List, M. (Coord.) (2015). *Violencia de género en la Universidad*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
- López, P. (2022). *Análisis psicosocial de la narrativa de violencia de género de alumnas de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM)*. [Tesis de maestría]. Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa. <https://doi.org/10.24275/uami.q237hs25b>
- Mendoza, M. (2013). Violencia de género en la UNAM: un diagnóstico de la situación. En R. Ma. González. (Coord.) *Violencia de género en Instituciones de Educación Superior en México*. (pp. 107-133). Unidad Pedagógica Nacional.
- Mier, R. (2004). La educación superior: El asedio administrativo y los desafíos morales en la Universidad. *Tramas* 22, 11-30. <https://publicaciones.xoc.uam.mx/Recurso.php>
- Mingo, A. y Moreno H. (2015). El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. *Perfiles Educativos*, 37(148) <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2015.148.49318>
- Muñiz, E. (2010). Las prácticas culturales. De la instrumentalidad a la complejidad, en Muñiz, E. (Coord.) *Disciplinas y prácticas corporales. Una mirada a las sociedades contemporáneas*. (pp. 17-50). Anthropos Editorial, UAM-Azcapotzalco.
- Olamendi, P. (2016). *Feminicidio en México*. INMUJERES: México. [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/Feminicidio-en-Mexico-2017.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/Feminicidio-en-Mexico-2017.pdf)
- Peimbert, M., Morales, N. y Elizondo, J. (2020). De la Asamblea Feminista al Consejo académico: la semilla de la perspectiva de género en la UAM Cuajimalpa. En Güterca, R., Huacuz, Ma. G.H. y Martín, E. (Coords.) *Estrategias de intervención ante la violencia por motivos de género en las Instituciones de Educación Superior*. (pp. 205-214) UAM-Lerma.
- Recomendación 02/2020. (2020). [Comisión Nacional de los Derechos Humanos]. México. Disponible en: <https://www.cndh.org.mx/documento/recomendacion-22020>
- Rodríguez, V. (2017). Prácticas de denuncia y liberación en torno a las violencias de género en el espacio universitario. El Programa Institucional "Cuerpos que Importan" en la UAM-Xochimilco. *Pensares y quehaceres revista de políticas de la filosofía*, núm. 4, novísima época, primavera-verano, junio 2017, 91-101.
- Rodríguez, V. y García, E. (2020). Avances y retos en contra de la violencia por razones de género en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. *Reencuentro: Análisis de Problemas Universitarios*, 32(80), 21-40. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/1056>
- Ruiz, R. y Ayala, Ma. R. (2016). Violencia de género en instituciones de educación. *Ra Ximhai*, 12(1), 21-32. <https://doi.org/10.35197/rx.12.01.2016.01.rr>



- Sagot, M. (2000). Ruta crítica de las mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar en América Latina: (estudios de casos de 10 países). OPN/OPS
- Saldívar, A., García, E. y Huacuz, Ma. G. (2022). Primer informe sobre violencia por razones de género y discriminación en la UAM. UAM.
- Saldívar, G., Ramos, L. y Saltijeral, Ma. T. (2004). Validación de las escalas de aceptación de la violencia y de los mitos de discriminación en estudiantes universitarios. *Salud Mental*, 27 (6), 40-49. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=58262706>
- Sánchez, A. (13 de febrero de 2020). Violencia de género es falta grave en la UNAM; jornada histórica: Graue. *La Jornada*, p. 31.
- Sánchez, A. (29 de diciembre de 2019). 2019, el año de las movilizaciones contra la violencia de género. *La Jornada*, p. 26.
- Sánchez, G. y Sánchez, I. (coord.). (2015). *Miradas críticas a la complejidad de la violencia universitaria*. Fontamara.
- Sánchez, M. y De la Garza, Ma. T. (2013). Cultura y estrategia en las instituciones de educación superior. *Educere*, 17(58), 487-499. <https://www.redalyc.org/pdf/356/35630404012.pdf>
- Santillán, I. (2020). Riesgos de las denuncias y de la sororidad en torno a la violencia de género en las Universidades. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana. En Güereca, R., Huacuz, Ma. G.H. y Martín, E. (Coords.). *Estrategias de intervención ante la violencia por motivos de género en las Instituciones de Educación Superior*. (pp. 187-204) UAM-Lerma.
- Valadez, A. y Ríos, L. (2014). Percepciones de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres: un estudio exploratorio. *Revista electrónica de Psicología Iztacala*. 17(2), 624-645. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/article/view/47111>
- Varela, H. (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65 (238), 49-80. <http://www.revistas.unam.mx/index.php/rmcps/article/view/68301/63873>
- Varela, H. (2020b). Las universidades frente a la violencia de género. El caso de la Universidad Autónoma de Guanajuato. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género*, 6, e556. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.556>
- Zamudio, F., Andrade, M., Arana, R. I. y Alvarado, A. (2017). Violencia de género sobre estudiantes universitarios(as). *Convergencia*, 24(75), 133-157. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=10552722006>