



**UABJO**

**Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca**

Oaxaca, México

ISSN: 2594-0546

publicación cuatrimestral

enero-abril 2019

vol. 2, no. 5

Revista de Divulgación, Investigación e Innovación

# Tequío

## Violencia de género

**Violencia contra las mujeres en instituciones de educación superior en México**

**Universidad pública y atención a la violencia de género**

**Acoso y hostigamiento sexual: percepciones del cuerpo directivo de la UADY**

**Hostigamiento y acoso: un acercamiento a estos tipos de violencia a partir de las vivencias del personal de la universidad autónoma de Yucatán, México**

**Hostigamiento y acoso sexual en los espacios universitarios**

**Sobre violencia obstétrica, respuesta y resistencia de las embarazadas en un hospital público**

**Obra fotográfica de Judith Romero**

# 5

## DIRECTORIO

Dr. Eduardo Carlos Bautista Martínez  
**Rector de la UABJO**

Dra. Mónica Miguel Bautista  
**Encargada de la Secretaría Particular**

M.E. Leticia Eugenia Mendoza Toro  
**Secretaria General**

Mtro. Javier Martínez Marín  
**Secretario Académico**

Dr. Taurino Amilcar Sosa Velasco  
**Secretario Administrativo**

C.P. Verónica Esther Jiménez Ochoa  
**Secretaria de Finanzas**

Dr. Aristeo Segura Salvador  
**Secretario de Planeación**

## COMITÉ CIENTÍFICO

ÁREA I FÍSICO-MATEMÁTICAS Y  
CIENCIAS DE LA TIERRA  
**Dra. Gloria Inés González López**  
SNI I Área I Universidad Veracruzana

ÁREA II BIOLOGÍA Y QUÍMICA  
**Dra. Gabriela Mellado Sánchez**  
SNI I Área II Instituto Politécnico Nacional  
**Dr. Héctor Manuel Mora Montes**  
SNI III Área II Universidad de Guanajuato

ÁREA III MEDICINA Y CIENCIAS DE LA SALUD  
**Dr. Arturo Becerril Vilchis**  
Asesor del Director de Programas  
Complementarios  
REPSO Oaxaca, Secretaría de Salud  
**Dr. Álvaro Muñoz Toscano**  
SNI II Área III Universidad de Guadalajara  
**Dra. Luz Eugenia Alcántara Quintana**  
SNI I Área III Universidad Autónoma de  
San Luis Potosí

ÁREA IV HUMANIDADES Y  
CIENCIAS DE LA CONDUCTA  
**Dra. Graciela González Juárez**  
SNI C Área IV Universidad Nacional  
Autónoma de México

ÁREA V CIENCIAS SOCIALES Y ECONÓMICAS  
**Dra. María Eugenia Guadarrama Olivera**  
SNI I Área V Universidad Veracruzana  
**Dr. Naú Silverio Niño Gutiérrez**  
SNI I Área V Universidad Autónoma  
de Guerrero  
**Dra. Mercedes Araceli Ramírez Benítez**  
Profesora de Tiempo Completo, FES Aragón  
Universidad Nacional Autónoma de México

ÁREA VI BIOTECNOLOGÍA Y  
CIENCIAS AGROPECUARIAS  
**Dr. Julián Mario Peña Castro**  
SNI I Área VI Universidad del Papaloapan  
**Dr. José Francisco Rivera Benítez**  
SNI I Área VI Instituto Nacional de  
Investigaciones Forestales Agrícolas  
y Pecuarias  
**Dr. Rogerio Rafael Sotelo Mundo**  
SNI III Área VI Centro de Investigaciones  
en Alimentación y Desarrollo. A.C.

DIRECTORA EDITORIAL  
**Dra. Gisela Fuentes Mascorro**

COMITÉ EDITORIAL  
**Dra. María Leticia Briseño Maas**  
**Dra. Rosa María Velázquez Sánchez**  
**Dra. Olga Grijalva Martínez**  
**Dr. Abraham Jahir Ortiz Nahón**

COORDINADORAS DEL NÚMERO TEMÁTICO  
**Ma. Leticia Briseño Maas**  
**Ma. Eugenia Guadarrama Olivera**  
**Olga Grijalva Martínez**

CORRECCIÓN DE ESTILO, DISEÑO Y MAQUETACIÓN  
**Servicios editoriales Scriptus**  
[www.scriptus.com.mx](http://www.scriptus.com.mx)

**TEQUIO** no. 5, enero-abril 2019, es una publicación cuatrimestral editada y distribuida por la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca, con domicilio en Edificio de Rectoría Planta Baja, Secretaría Académica, Dirección de Investigación, Ciudad Universitaria, Avenida Universidad s/n, Colonia Cinco Señores, Oaxaca de Juárez, Oaxaca, C.P. 68120, México. Teléfono 01-951-50-20-700 ext. 20148, Correo electrónico: HYPERLINK "mailto:publicacionesuabjo2016@gmail.com" publicacionesuabjo2016@gmail.com, dirección electrónica: HYPERLINK "http://www.uabjo.mx/publicaciones" www.uabjo.mx/publicaciones. Editora responsable: Dra. Gisela Fuentes Mascorro. Reserva al uso exclusivo **No.04-2017-060616292800-102**, para la versión impresa y **04-2017-070614533300-203**, para la difusión vía red de cómputo, **ISSN: 2594-0538**, expedidos por el Instituto Nacional del Derecho de Autor, Certificado de Licitud de Título y Contenido: 16973, en la Comisión Calificadora de Publicaciones y Revistas Ilustradas de la Secretaría de Gobernación. Fecha de actualización: 2 de enero de 2019 en la Dirección de Servicios Editoriales, ubicada en el circuito interior de la Ciudad Universitaria. **TEQUIO** es un espacio para difundir la investigación, las reflexiones teóricas y el conocimiento científico entre la comunidad universitaria y el público en general. Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura de la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca (UABJO).

# Contenido

## Editorial

### **Violencia contra las mujeres en instituciones de educación superior en México**

María Eugenia Guadarrama Olivera

————— 5-14

### **Universidad pública y atención a la violencia de género**

María Leticia Briseño Maas y Thalía Érika Bernabé Morales

————— 15-22

### **Acoso y hostigamiento sexual: percepciones del cuerpo directivo de la UADY**

Rebelín Echeverría Echeverría, Nancy Marine Evia Alamilla y Carlos David Carrillo Trujillo

————— 24-35

### **Hostigamiento y acoso: un acercamiento a estos tipos de violencia a partir de las vivencias del personal de la Universidad Autónoma de Yucatán, México**

Leticia Janet Paredes Guerrero

————— 37-50

### **Hostigamiento y acoso sexual en los espacios universitarios**

Diana Claudia Bautista Díaz

————— 51-60

### **Sobre violencia obstétrica: respuesta y resistencia de las embarazadas en un hospital público**

Viaani Coral Mendoza López

————— 63-72

### **“Otras mujeres”, proyecto visual de Judith Romero**

Rían Lozano

————— 73

Deyanira,  
Aguachil, San Francisco del  
Mar, Oaxaca, México, 2017



# Editorial

Los trabajos que integran este número de *Tequio* abordan reflexiones y resultados de investigación sobre el tema de la violencia, analizados desde la perspectiva de género.

De los seis artículos que conforman la revista, cinco examinan los impactos, percepciones y diagnósticos sobre la violencia hacia las mujeres en los espacios universitarios, realidad que se ha naturalizado y que se reproduce cotidianamente. En ese sentido, también se estudian los protocolos que se han diseñado hasta ahora en las universidades públicas de México para enfrentar esta problemática y los principales retos en su implementación.

El sexto artículo está dedicado a la violencia obstétrica, en el cual se indaga sobre los mecanismos de resistencia que las mujeres han generado al ser víctimas de dicha violencia por parte del personal médico que las atiende.

Esperamos que este número invite a lectoras y lectores a reflexionar sobre el tema de la violencia de género y coadyuve a elaborar estrategias que permitan enfrentarla y erradicarla tanto en los espacios universitarios como en cualquier otro, con la finalidad de lograr el respeto a los derechos humanos de las mujeres y una real equidad de género, indispensable para alcanzar igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.

La obra que ilustra estas páginas corresponde a Judith Romero, fotógrafa oaxaqueña, quien muestra a través de su lente los rostros y vidas de mujeres que han decidido no ser madres. Aquellas que han optado por la no maternidad están también sujetas a violencia tanto verbal como psicológica, por romper con los prejuicios, estereotipos y mitos tradicionales en torno al ejercicio de la maternidad.

Con el número cinco de la revista *Tequio* damos la bienvenida a este nuevo año, con el deseo de que sea un periodo de renovados bríos y la oportunidad de regeneración positiva para nuestra comunidad universitaria.

**María Leticia Briseño Maas**

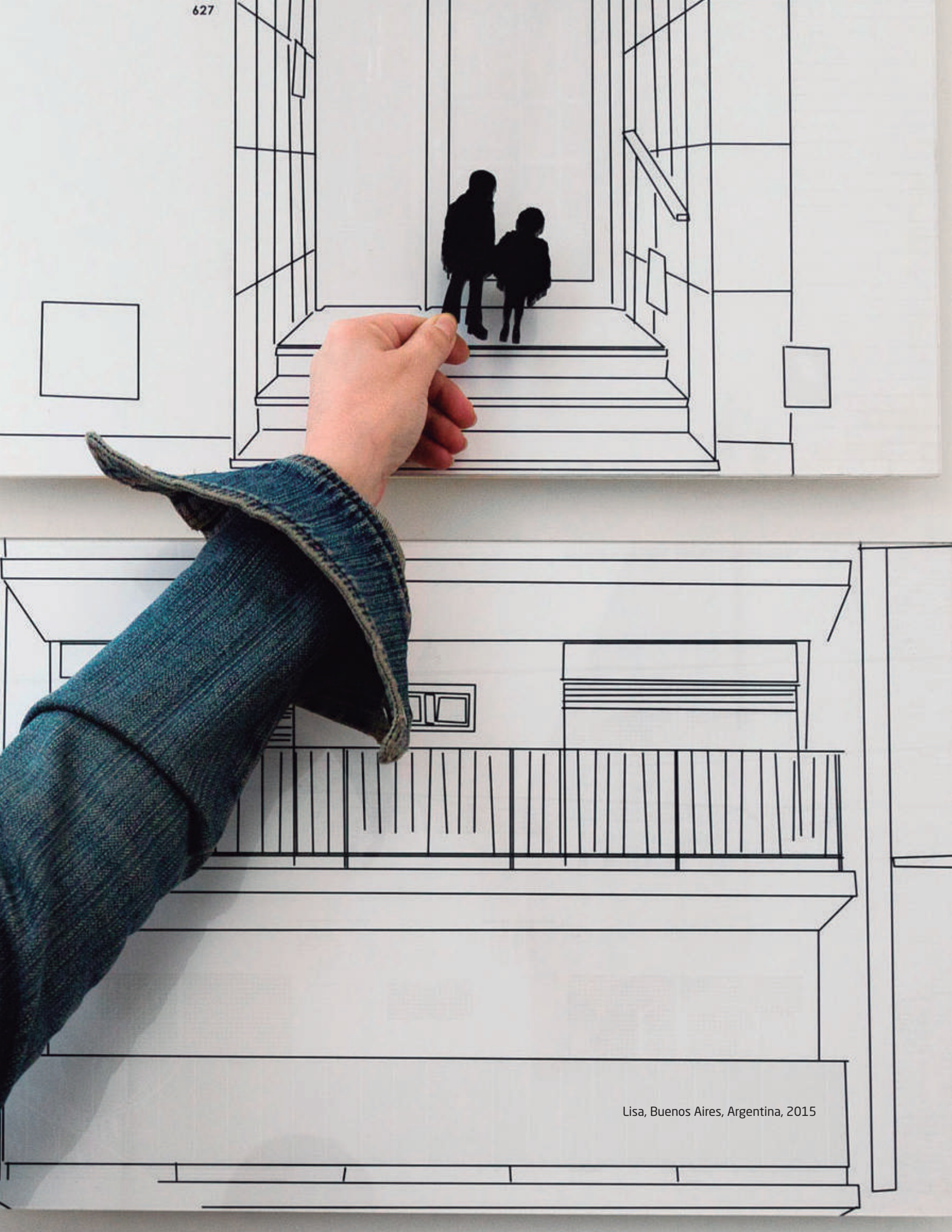
(CA Educación y construcción del conocimiento)

**María Eugenia Guadarrama O.**

(CA Género y cultura)

**Olga Grijalva Martínez**

(CA Educación y construcción del conocimiento)



# VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES EN INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN MÉXICO<sup>1</sup>

## VIOLENCE AGAINST WOMEN IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS IN MEXICO

---

María Eugenia Guadarrama Olivera<sup>2</sup>

Fecha de recepción: 20 de noviembre de 2018

Fecha de aceptación: 10 de diciembre de 2018

**Resumen** - Este artículo trata sobre la violencia contra las mujeres que se ejerce en las instituciones de educación superior, como resultado de las representaciones sociales de género tradicionales. Se da un panorama sobre la violencia contra las mujeres que existe en México, así como de los avances legales en la materia. Además, se proponen algunos mecanismos necesarios para atender y solucionar la violencia contra las mujeres dentro de las instituciones de educación superior.

**Abstract** - This paper examines the subject of violence against women that occurs in higher education institutions as a result of traditional gender social representations. An overview on violence against women in Mexico is given, as well as on the legal advances on this subject. Moreover, some mechanisms necessary to attend and solve violence against women within higher education institutions are also proposed.

▼  
**Palabras clave:** Violencia contra la mujer, avances legales, instituciones de educación superior, mecanismos de atención.

▼  
**Keywords:** Violence against women, legal advances, higher education institutions, attention mechanisms.

---

<sup>1</sup> Artículo aceptado mediante arbitraje de pares.

<sup>2</sup> Doctora en Antropología Cultural por la Universidad de Barcelona. Fundadora y Coordinadora del Centro de Estudios de Género de la Universidad Veracruzana (CEGUV), desde 2013 a la fecha. Investigadora de Tiempo Completo. Integrante de la maestría en Estudios de Género del CEGUV (PNPC) y del Sistema Nacional de Investigadores. Correo electrónico: mguadarrama@uv.mx

## Introducción

La lucha feminista ha sostenido, desde hace mucho tiempo, numerosos esfuerzos por cambiar la situación y la condición desigual de las mujeres, pero fue en la década de los años 70 del siglo XX cuando se inició una reflexión mucho más clara sobre las formas de desigualdad y discriminación contra las mujeres y la falta de cumplimiento de sus derechos humanos. Ferrer y Bosch (2007) apuntan que las feministas de la centuria anterior se centraron en nuevos temas y problemas, entre ellos el de la violencia contra las mujeres, la violencia sexual y la doméstica.

Así, uno de los primeros temas abordados tanto en el movimiento feminista como en los estudios de la mujer y de género fue el de la violencia contra las mujeres. Años después, el hecho sigue vigente; ellas viven aún diversos tipos de violencias, sustentadas en la discriminación que les impide el ejercicio pleno de sus derechos y que se traducen en agresión por el solo hecho de ser mujeres. Dos de las maneras más comunes de esa violencia son el acoso y el hostigamiento sexual, a las que los ámbitos universitarios no son ajenos.

Se ha andado mucho en el camino de los consensos para poder eliminar todas las violencias contra las mujeres. Durante décadas, el feminismo ha logrado impulsar en lo jurídico cambios para alcanzar los principios de dignidad, libertad, no discriminación e igualdad para las mujeres a través de convenciones, conferencias y tratados internacionales, generales y específicos; ha incidido de manera decisiva en el avance jurídico de los derechos humanos de las mujeres, de leyes, reglamentos, protocolos y estatutos nacionales —de observancia para todo tipo de organismos e instituciones— que establecen la no discriminación y la no violencia contra las mujeres, y que se han traducido en leyes y reformas normativas, así como en políticas internacionales y nacionales a favor de la igualdad de derechos y oportunidades para ellas.

El movimiento feminista mexicano y sus representantes ante los órganos internacionales,

nacionales y locales han dado una férrea y prolongada lucha, y participado en múltiples debates; así ha sido posible tener presencia ante los diferentes niveles de gobierno, y en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial. En este sentido, México ha signado numerosos acuerdos internacionales que han favorecido en nuestro país la promulgación de nuevas leyes y reformas que se suman a las ya existentes para fortalecer la no discriminación, la igualdad entre el varón y la mujer, el reconocimiento de los derechos de las niñas y los niños, y los derechos humanos en general, y que establecen que las y los ciudadanos mexicanos deberán contar con las garantías para su protección y con los mecanismos para acceder a esos derechos.

En este sentido, el artículo 4º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2017) estipula la igualdad jurídica entre hombres y mujeres, y de acuerdo con la reforma realizada en 2011, el artículo 1º constitucional asegura que:

En los Estados Unidos Mexicanos todas las personas gozarán de los derechos humanos reconocidos en esta Constitución y en los tratados internacionales de los que el Estado Mexicano sea parte, así como de las garantías para su protección, cuyo ejercicio no podrá restringirse ni suspenderse, salvo en los casos y bajo las condiciones que esta Constitución establece.

Lo anterior implica la obligatoriedad para todas las instituciones de la sociedad mexicana, incluidas las universidades, de armonizar sus legislaciones tanto a los tratados internacionales que México ha firmado, como a las leyes nacionales que salvaguardan los derechos de las personas para ejercer su ciudadanía.

También ha habido avances en el país, como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, que tiene como objeto:

Establecer la coordinación entre la Federación, las entidades federativas, el Distrito Federal y los



municipios para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, así como los principios y modalidades para garantizar su acceso a una vida libre de violencia que favorezca su desarrollo y bienestar conforme a los principios de igualdad y de no discriminación, así como para garantizar la democracia, el desarrollo integral y sustentable que fortalezca la soberanía y el régimen democrático establecidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CONAVIM, 2017, p. 1).

Esta misma ley, en su artículo 5, fracción IV, define la violencia contra las mujeres como “Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte, tanto en el ámbito privado como en el público” (CONAVIM, 2017, p. 2). Pero hay que aceptar que no han sido suficientes para lograr las condiciones necesarias que favorezcan su aplicación y funcionamiento, como tampoco para cambiar los factores sociales estructurales, para erradicar actitudes violentas hacia las mujeres, ni para transformar las percepciones sociales sobre las causas y el ejercicio de la violencia. Aunque hay avances sustantivos considerables en la esfera jurídica y en el desarrollo de las acciones de sensibilización, formación e información para enfrentar y atender la violencia, en la vida cotidiana es una constante tanto en el mundo privado como en el público, así como en todas las instituciones sociales, incluida la escuela.

Los documentos internacionales y las leyes nacionales han señalado, pues, la necesidad de que las mujeres obtengan todos los derechos y todas las libertades, lo que implicaría contar con las condiciones económicas, sociales y culturales que sustenten y garanticen esos derechos para que ellas vivan sin sombra de violencia. Esto, como es patente en muchos ámbitos y esferas de lo social, no se ha conseguido, por lo que se puede afirmar que actualmente se han tenido progresos en el plano jurídico, pero que aún no se reflejan en el plano real de la cotidianidad. En México no se ha podido establecer la obligatoriedad de estas leyes al interior de

las instituciones sociales —privadas y públicas—, como las universidades, para crear condiciones y mecanismos que enfrenten la violencia contra las mujeres.

En este sentido, hay que enfatizar que las instituciones de educación superior (IES) tienen la obligación de reconocer los tratados internacionales y la legislación mexicana, y de revisar, o modificar, cuáles son los mecanismos y herramientas que tienen para —desde su competencia— prevenir, atender, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos de las mujeres en los términos que establecen los tratados internacionales y las leyes nacionales, como la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, aunque al día de hoy no se haya podido establecer la obligatoriedad de dichas normas al interior de las IES para crear las condiciones y herramientas que erradiquen la violencia.

### **Violencia contra las mujeres**

El concepto de violencia contra las mujeres ha sido paulatinamente reemplazado en muchos discursos por el de violencia de género; esta sustitución ha ido paralela a la del concepto de estudios de la mujer por el de estudios de género. Todo ello se ha justificado con la idea de utilizar una noción que abarque todas las violencias que tengan como base la discriminación y desigualdad contra cualquier género, y que los estudios impliquen a todos los géneros. Así se ha difuminado, de alguna manera, el concepto de violencia contra las mujeres y se ha perdido el foco de esta problemática; por lo tanto, si bien toda violencia de género es de suyo grave, en este trabajo nos centramos en la violencia contra las mujeres.

Hablar de este tema es abordar un fenómeno complejo y difícil de definir de manera absoluta. Los momentos históricos, los contextos socioculturales, económicos y políticos le dan tintes diversos. Pero, en cualquier caso, las mujeres viven un tipo de violencia que se hace patente en los obstáculos que encuentran en cualquier momento de sus vidas, en todos los ámbitos, cuando quieren hacer valer sus derechos y se topan con la violencia que hombres e instituciones ejercen contra ellas para mantener el orden social patriarcal

basado en la desigualdad y en la discriminación, resultado de las relaciones de poder; violencia cotidiana, constante, privada y pública, que sucede en todos los sectores –incluido el universitario–, de diferentes modalidades y en grados diversos que llegan hasta la muerte.

Es importante destacar que la Convención de Belem do Pará estableció, hace ya casi 25 años, de manera precisa en su artículo 1, que “Para los efectos de esta Convención debe entenderse por violencia contra la mujer cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”, y señala claramente en su segundo artículo que esta violencia puede ocurrir en el ámbito público, que comprende “el lugar de trabajo, así como instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar” (Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, 1994, p. 3).

Para el análisis de la violencia contra las mujeres se suelen distinguir los ámbitos en que ésta se ejerce, que son principalmente el familiar, el laboral, el comunitario y el escolar; así como también las modalidades de esa violencia: física, emocional, económica o patrimonial, sexual u obstétrica, entre las más usuales.

Irene Casique (2010, p. 40) habla de cuatro formas fundamentales de violencia contra las mujeres por parte de sus parejas:

La violencia emocional (que se refiere a todo tipo de violencia verbal o conductual –acción u omisión– ejercida con el fin de intimidar, controlar o desvalorizar a la mujer), la violencia física (toda acción que cause daño a la integridad física de la mujer), la violencia sexual (todo acto u omisión que amenaza o daña la integridad y la libertad sexual de la mujer) y la violencia económica (toda acción orientada a controlar el acceso a ingresos o recursos económicos de la mujer).

Casique menciona que cuando se interrelacionan estas violencias, y la forma en que lo hacen, pueden poner a las mujeres en condiciones de mayor vulnerabilidad; esto se entiende claramente en aquellas con menores recursos de todo tipo, pero también sucede en el caso de las que tienen mayor control o cantidad de recursos que los hombres, situación que puede interpretarse como un desafío a la autoridad y al poder de sus parejas hombres, y que puede provocar violencia, física o sexual casi siempre, por parte de ellos para restablecer su posición dominante. Esta violencia se profundiza en el momento en que las mujeres, en su lucha por la ciudadanía, contravienen el orden social patriarcal que establece una división entre los espacios privado y público, en el cual el primero se asigna como el propio para las mujeres, y el segundo el adecuado para los hombres. Ello comprende la prohibición implícita de castigarlas por ocupar, o querer ocupar, un sitio en la esfera pública y la justificación de los hombres para ejercer violencia contra ellas, como sucede en los casos de acoso y hostigamiento sexual. Como señala Martha Torres Falcón (2004, p. 308):

La violencia contra las mujeres, en cualquiera de sus expresiones –hostigamiento, abuso sexual, violación, maltrato en el interior del hogar–, se sustenta en relaciones de desigualdad y asimetrías de poder presentes en todos los niveles de la organización social, incluida por supuesto la familia.

Este tipo de violencia se ejerce con invisibilidad, debido a la naturalización por su frecuencia e inevitabilidad; es considerada como un fenómeno “privado”, por lo que se le percibe como una situación que no corresponde solucionar a las autoridades de cualquier tipo y es resultado de la permisividad social que se otorga a los hombres para “castigar” a las mujeres que transgreden las fronteras culturales de género impuestas.

Por otro lado, no podemos hablar de violencia contra las mujeres sin considerar el contexto de enorme y pavorosa violencia cotidiana en el país, en el que se

repiten todas las formas y modalidades posibles en su práctica, incluyendo la muerte, y donde sólo cambian los rostros de quienes la ejercen. Ello propicia una mayor virulencia y creciente aumento de la violencia contra las mujeres, cuestión que no podemos dejar de considerar para entender el aumento de cifras de mujeres violentadas en el territorio mexicano.

Para dar una idea de esta problemática en nuestro país, basta observar la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares de (ENDIREH) 2016, que presenta los datos nacionales más recientes que permiten tener un panorama, si no el más exacto, sí el más amplio, al respecto. Esta Encuesta tuvo como objetivo:

Generar información sobre las experiencias de violencia que han enfrentado las mujeres de 15 años y más por tipo de violencia: emocional-psicológica, física, sexual, económica o patrimonial; en la relación de pareja y en los ámbitos escolar, laboral, comunitario y familiar; para estimar la extensión y gravedad de la violencia contra las mujeres; con la finalidad de apoyar en el diseño y seguimiento de políticas públicas orientadas a atender y erradicar la violencia contra las mujeres por razones de género (INEGI, 2017a, p. 4).

La ENDIREH 2016 (INEGI, 2017a, p. 1) también expone que “del total de los 46.5 millones de mujeres de 15 años y más, 30.7 millones de ellas, o sea el 66.1%, han padecido al menos un incidente de violencia emocional, económica, física, sexual o discriminación en los espacios escolar, laboral, comunitario, familiar o en su relación de pareja”. Y detalla que 49.0% ha padecido violencia emocional, 41.3% violencia sexual, 34.0% violencia física y 29.0% violencia económica, patrimonial o discriminación en el trabajo.

Respecto de la violencia en el ámbito laboral, la encuesta revela que en los últimos 12 meses, 22.5% de las mujeres la sufrió, que ocurrió principalmente en las instalaciones de trabajo en 79.1%; que los atacantes

fueron principalmente sus compañeros/as de trabajo en 35.2%; que en promedio, cada mujer tuvo tres agresores en el último año, y que de las agresiones ejercidas contra ellas en este ámbito, 47.9% fueron de tipo sexual.

En cuanto al ámbito comunitario, la ENDIREH 2016 señala que durante los últimos 12 meses 38.7% de mujeres la padeció; que las agresiones ocurrieron en parques y en menor medida en autobús, microbús y metro, pero principalmente en la calle, en 65.3%, y que estos ataques en la calle fueron sobre todo de tipo sexual, en 68.8%; que consistieron especialmente en piropos groseros u ofensivos, intimidación, acecho, abuso sexual, violación e intento de violación. También menciona sobre la violencia ejercida en el ámbito familiar en el último año, que 10.3% de las mujeres fue víctima de algún acto violento por parte de un integrante de su familia, sin considerar el esposo o la pareja; que esta violencia sucedió principalmente en la casa de las mujeres y en la de otro familiar; que quienes más las agredieron fueron los hermanos/as, en 25.4%; que de las agresiones sufridas en casa de la mujer, la sexual ocurrió en 6.0%; y que los principales agresores sexuales fueron los tíos y los primos.

Acercas del entorno escolar, la encuesta indica que en los últimos 12 meses 25.3% de las mujeres que han asistido a la escuela la vivieron; que esta violencia se ha llevado a cabo sobre todo en el centro de estudios en 74.3%; que del tipo de agresiones ocurridas en dicho espacio, 38.3% fue sexual; y que los principales agresores fueron los compañeros de las estudiantes. Los datos también indican que son las mujeres jóvenes entre 20 y 39 años las que se encuentran más expuestas a la violencia, que en el ámbito escolar 25.3% de las mujeres la han padecido, y que de estas agresiones 38.3% fue de tipo sexual.

### **Logros y retos sobre violencia contra las mujeres en las IES**

La década de los años 90 del siglo pasado se caracteriza por la institucionalización del discurso feminista en la academia, con lo que se abrió paso a legitimar los temas

de la mujer y de género, y las demandas del movimiento feminista; los derechos de las mujeres entraron en las agendas de las instituciones políticas y sociales. Las IES no fueron ajenas a esta institucionalización y con ello se inició el establecimiento y consolidación de estudios, y los primeros intentos por introducir políticas y acciones de equidad e igualdad de género en esas entidades. A finales de esa década, la Comisión de Equidad de Género de la Cámara de Diputados etiquetó recursos para incorporar la perspectiva de género, bajo los lineamientos que ésta decide, en los organismos de la administración federal, incluidas las IES.

Hoy en día, en el panorama nacional podemos observar cambios normativos y jurídicos importantes, como ya se dijo; organismos e instituciones como la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y la Secretaría de Educación Pública (SEP) han plasmado en el papel formas y estrategias que impulsan la institucionalización de la perspectiva de género, así como el respeto a los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género.

Ello ha incentivado la integración de redes nacionales y regionales de estudios de género y el establecimiento formal de unidades, centros y programas de género; así como el reconocimiento académico del tema de género dentro de sus planes y programas de estudio y de investigación. También ha propiciado que se tomen medidas para atender problemáticas específicas de violencia de género y de hostigamiento y acoso sexual; en este sentido, si bien algunas IES ya han instaurado protocolos formales, muchas sólo han conseguido la aplicación de ciertos reglamentos generales o guías que no tienen el mismo peso de acción legal.

Actualmente, en la segunda década del siglo XXI, se puede afirmar que grupos de académicas feministas y con perspectiva de género en las IES han trabajado al interior de sus comunidades y con sus autoridades para diseñar protocolos orientados a prevenir y erradicar la discriminación, la violencia contra las mujeres, el acoso

y el hostigamiento sexual. Sin embargo, es todavía una tarea incipiente y llena de obstáculos para lograrlo por causas multifactoriales, entre las que destacan las siguientes:

- La lenta asimilación de las políticas dirigidas hacia el respeto de los derechos humanos de las mujeres y la equidad e igualdad de género. La implementación de estas políticas y la apertura académica hacia la violencia contra la mujer no ha conseguido la armonización de las legislaciones universitarias con los Tratados y Convenciones internacionales, ni con las leyes nacionales referidas a esta problemática, así como tampoco que las IES otorguen el personal, los recursos financieros y de infraestructura necesarios para su cabal desarrollo.
- El sexismo imperante en las prácticas cotidianas en todas las funciones de la universidad.
- La escasa información y la formación de las y los integrantes de las comunidades universitarias sobre la violencia contra la mujer, y el acoso y el hostigamiento sexual, a pesar de los constantes casos que se viven en esas instituciones escolares, incluidas las estudiantes que son, por sus condiciones, quienes más vulnerables se encuentran.
- La falta de cultura de denuncia por parte de quienes son o han sido víctimas de estas situaciones; las mujeres no sólo no las denuncian, sino que tampoco saben a dónde ni con quién acudir. Así lo indican los resultados presentados por Ana Buquet, Jennifer Cooper, Araceli Mingo y Hortensia Moreno, en el libro *Intrusas en la universidad* (2013), quienes señalan que la mayoría de los universitarios que padecen violencia de género son mujeres y que son unas cuantas las que denuncian, pero que tampoco se conoce con exactitud el número de quejas presentadas ni tampoco la solución que se les ha dado.
- Silvia Frías (2014), cuando habla de la violencia sexual hacia las mujeres en el ámbito público,

sostiene que aquellas que fueron víctimas no acudieron a denunciar o no pidieron ayuda ni asesoría, porque minimizaban los abusos al considerar que se trataba de algo sin importancia, por la falta de información, por la desconfianza en las autoridades, porque no querían que sus familias se enteraran o bien porque éstas las convencieron de no hacerlo, o por vergüenza.

- Las situaciones de acoso y hostigamiento sexual se han naturalizado de tal manera que las universitarias no las identifican como agresiones, y algunas inclusive lo ven como un halago, como resultado de las representaciones culturales de género. Las autoridades, el profesorado o funcionarios de entidades y dependencias universitarias no saben, por desconocimiento o desinterés, cómo proceder antes estos casos, o bien consideran que son problemas de índole personal o circunstancias propias del mundo privado de las universitarias.
- A lo anterior se suma el hecho de que las mujeres que sí denuncian se enfrentan a una actitud de incredulidad, ignorancia o reconocimiento por parte de casi la totalidad de directivos/as, funcionarios/as y órganos colegiados de las IES, que optan más por el desinterés, por la minimización de los hechos, por la falta de atención a las quejas, por la calificación de los hechos como parte de la vida personal de las mujeres, o por la complicidad con los pares académicos o administrativos que han sido señalados. Estas respuestas que las autoridades universitarias dan a las mujeres que pretenden denunciar tienen la finalidad de disuadir las, porque "no van a lograr nada", ya que no tienen pruebas suficientes para efectuar algún procedimiento; o bien, "resuelven" la situación a través de reubicar, jubilar o expulsar temporalmente al integrante del personal académico, administrativo, de intendencia o vigilancia denunciado. Son contados los casos

en que la denuncia procede, ya que son pocas las IES que están realmente preparadas para entender y atender estos hechos; se cuentan con los dedos de las manos las instituciones universitarias que han creado dependencias especializadas, con personal calificado, con reglamentación y protocolos adecuados para su actuación, y que han logrado comunidades sensibilizadas e informadas.

Estas mismas razones, junto a la falta de instancias universitarias especializadas y de protocolos institucionales para prevenir, atender, erradicar y sancionar el acoso y el hostigamiento sexual en las IES, así como la falta de armonización de las legislaciones universitarias con las leyes nacionales y las convenciones y tratados internacionales ratificados por México, son las causas que influyen en la ausencia de denuncias por parte de las estudiantes, maestras, administrativas o funcionarias. Por ello, hay que enfatizar que:

- Es imprescindible la creación de políticas, acciones y espacios idóneos para operar, con el propósito de atender y resolver la violencia contra las mujeres, específicamente el acoso y hostigamiento sexual, al interior de las IES. Es preciso que se impulsen acciones de sensibilización sobre estos asuntos entre sus integrantes.
- Es ineludible la integración de estas temáticas en la docencia, en la investigación y en la difusión universitaria. Es obligada la real incorporación de la perspectiva de género en las IES que impida prácticas patriarcales y androcéntricas.
- Es indispensable que se establezcan protocolos de acción que reflejen la necesidad de un cambio en los principios y valores tradicionales implementados en la institución, que se aseguren todas las condiciones para ponerlos en práctica; pero además, que se den a conocer a las

comunidades que integran las IES los resultados logrados con la entrada en vigor de dichos protocolos.

No obstante, es preciso considerar que el establecimiento de protocolos institucionales no puede ser la única medida contra la violencia hacia las mujeres; debe de ir acompañada de medidas de sensibilización, formación e información hacia toda la comunidad de las IES. Y que no basta un curso o una campaña de sensibilización para crear cambios, sino que resulta fundamental un proceso de formación e información de mayor calado para generar un aprendizaje que permita reconocer el origen de nuestras representaciones sociales sobre la violencia contra las mujeres, y sobre el acoso y el hostigamiento sexual, que conduzca a definir los mecanismos para transformarlas.

Además, es de suma importancia la participación de las propias mujeres universitarias en la elaboración de medidas para enfrentar esta violencia que existe en las IES, así como en el diseño de políticas, reglamentos y acciones institucionales, pues tradicionalmente han sido consideradas más como casos ocurridos o parte de las estadísticas, y no como participantes activas y propositivas en la construcción de soluciones.

En este sentido, hay que considerar la intervención cada día más organizada de las estudiantes, en ocasiones apoyadas por sus compañeros, para denunciar el acoso de otros alumnos, pero sobre todo el hostigamiento de profesores que forman parte de sus programas de estudio. Estas denuncias son frecuentemente frenadas por los órganos colegiados de las entidades correspondientes que hacen caso omiso de ellas y asumen actitudes de complicidad con sus colegas implicados. Esto deriva en la impunidad de los maestros y facilita la frecuencia y gravedad de sus agresiones sexuales hacia las estudiantes, e inclusive con sus colegas, colaboradoras y trabajadoras administrativas.

Por otro lado, es innegable la necesidad de desarrollar investigaciones sobre esta problemática al interior de las IES, cuyos resultados permitan construir indicadores

y conocer las representaciones sociales que las y los integrantes de las comunidades específicas tienen sobre el tema, que sirvan de fundamento para elaborar y poner en marcha políticas y acciones institucionales con miras a prevenir, atender, erradicar y sancionar la violencia contra las mujeres, particularmente el acoso y el hostigamiento sexual, y permitir la reparación del daño a quienes son víctimas; además de proponer acciones que permitan construir planes educativos y programas de sensibilización y capacitación para todos y todas las integrantes de las instituciones de educación superior.

## Conclusiones

Al analizar el fenómeno de la violencia contra las mujeres es fundamental reconocer los aportes del feminismo desde lo político en la lucha para eliminarla, al exponer sus condiciones de desigualdad y discriminación en todos los ámbitos, causa fundamental del acoso y del hostigamiento sexual; pero también hay que admitir que estos aportes no han impedido una constante y creciente violencia contra las mujeres en los ámbitos público y privado.

Se puede decir, entonces, que se tienen avances de derechos, pero no de hechos. Las políticas por la igualdad de género, por el respeto a los derechos humanos de las mujeres y por una vida libre de violencia para las mujeres han llegado a las IES, aunque las rutas de acción para incorporarlas a sus propias legislaciones, aplicarlas e integrarlas en su vida cotidiana se encuentran en proceso. Como ya se señaló, en algunas IES hay ya estatutos, reglamentos, protocolos o procedimientos, pero no todos armonizados con lo mandado por los acuerdos internacionales y las leyes nacionales, ni con la formalización y el peso institucional asegurados; además, todavía existen resistencias de las y los integrantes de las comunidades universitarias, sobre todo en los casos de hostigamiento y acoso sexual.

Sin embargo, aunque la creación y aplicación de políticas de igualdad de género, de no discriminación y de no violencia contra las mujeres en las IES han trazado

un camino lento, no tiene ruta de regreso. Hoy, a casi cuatro décadas de los primeros intentos por incidir en el espacio formal de las instituciones de educación superior, es palpable que a nivel discursivo las autoridades universitarias se pronuncian por la necesidad de cambios para alcanzar la igualdad de género, el respeto a los derechos humanos de las mujeres y de personas diverso-genéricas, de no discriminación y de no violencia contra las mujeres, empero, aún no construyen las condiciones reales para asegurar esta metamorfosis ni para resolver las causas que la propician.

Para lo anterior es forzoso que exista en las IES una voluntad política y un convencimiento de las autoridades que posibiliten diseñar, implementar y evaluar políticas reales de equidad e igualdad y de no discriminación entre los géneros; que se pueda contar con personal formado, capacitado y especializado en género, y concretamente en violencia contra las mujeres; que se establezca una estructura orgánica con facultades normativas y de supervisión para la cabal inclusión de las políticas de género que prevengan la violencia contra las mujeres; que se cuente con presupuesto suficiente para realizar y sostener acciones en dicho sentido; que se lleven a cabo tareas de diagnóstico, planeación, seguimiento, evaluación y diseño de indicadores en la materia para evaluar y dar seguimiento a las medidas implementadas, y poder conocer los resultados de las políticas, proyectos e iniciativas puestas en marcha en las IES; que se definan instancias y mecanismos que garanticen la atención y sanción de las conductas de acoso y hostigamiento sexual, e impidan la impunidad, además de garantizar la atención oportuna y eficaz de las víctimas; que se promueva la investigación sobre esta problemática para obtener indicadores confiables; que se incluya la lucha contra el sexismo y la violencia en el currículo escolar; que se mantenga un programa de educación continua dirigido a toda la comunidad universitaria con el fin de promover la prevención del acoso y hostigamiento sexual y otras formas de violencia; que se sostenga una instancia universitaria que proporcione asistencia legal y

psicológica a víctimas de violencia contra las mujeres y de acoso y hostigamiento sexual; y que quienes asuman posiciones de incidencia, transformación y control de la cultura académica donde se construyan nuevas relaciones de género, lo hagan con una mirada feminista.

Así también, es indispensable la alianza entre instituciones de educación superior para compartir experiencias, avances, obstáculos y reformulaciones de los mecanismos elaborados en cada una, a pesar de sus diferentes características y condiciones, a fin de avanzar de manera más ágil y segura.

En resumen, para facilitar el camino contra la violencia hacia las mujeres hay que consolidar lo ya obtenido e implementar cambios en las IES que permitan una transformación de paradigmas sobre la violencia contra las universitarias. La aplicación de políticas institucionales como herramientas eficaces para erradicarla no tiene vuelta de hoja; la tarea no es fácil, pero tampoco imposible.

## Bibliografía

- Barquet, M. (2013). Feminismo y academia. En Espinosa G. y Lau, A. (coords.), *Un fantasma recorre el siglo. Luchas feministas en México 1910-2010* (pp. 481-518). México: UAM-Xochimilco/Editorial Ítaca/ECOSUR.
- Bedolla, P., Bustos, O., Flores, F. y García B. (1989). *Estudios de género y Feminismo 1*. México: Fontamara.
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. México: UNAM-PUEG/IISUE. Disponible en <http://132.248.192.241/~editorial/wp-content/uploads/2015/04/Intrusas-en-la-universidad1.pdf>.
- Casique, I. (2010). Factores de empoderamiento y protección de las mujeres contra la violencia. *Revista Mexicana de Sociología*, 72(1), 37-71.
- Castro, R. y Riquer, F. (2012). Claroscuros en el conocimiento sobre la violencia contra las mujeres. En Casique I. y Castro, R. (coords.), *Retratos de la violencia contra las mujeres en México. Análisis de Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica*

de las Relaciones en los Hogares (pp. 9-39). Cuaderno de Trabajo no. 35. México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (CONAVIM). (2017). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. México: Diario Oficial de la Federación. Texto vigente de la última reforma publicada DOF 22-06-2017. Disponible en [http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV\\_220617.pdf](http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV_220617.pdf)

*Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*. (2017). Disponible en <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/cn16.pdf>

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. (1994). *Convención De Belém Do Pará*. Disponible en [https://www.oas.org/dil/esp/convencion\\_belem\\_do\\_para.pdf](https://www.oas.org/dil/esp/convencion_belem_do_para.pdf)

Ferrer, V. y Bosch, E. (2007). El papel del movimiento feminista en la consideración social de la violencia contra las mujeres: el caso de España. *Mujeres en Red. El Periódico Feminista*. Disponible en <http://www.mujeresenred.net/spip.php?article881>

Frías, S. (2014). Acoso, hostigamiento y violencia sexual en el trabajo y en el ámbito público. En Casique, I. y Castro, R. (coords.), *Expresiones y contextos de la violencia contra las mujeres en México. Resultados de la ENDIREH 2011 en comparación con sus versiones previas 2003 y 2006* (pp. 313-365). México: Instituto Nacional de las Mujeres.

Hernández, C. A., Jiménez, M. y Galicia, S. (2015). La percepción de las mujeres hacia las acciones de prevención, denuncia y erradicación del hostigamiento sexual en una escuela del Instituto Politécnico Nacional en México. *Formación Universitaria*, 8(6), 65-74.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2016). *Resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH)*. México: autor. Disponible en [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endreh/endreh2017\\_08.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endreh/endreh2017_08.pdf)

INEGI. (2017). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. Principales resultados*. México: autor. Disponible en [http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/endreh/2016/doc/endreh2016\\_presentacion\\_ejecutiva.pdf](http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/proyectos/enchogares/especiales/endreh/2016/doc/endreh2016_presentacion_ejecutiva.pdf)

INEGI. (2017a). *Boletín de prensa n° 379/17*. México: autor. Disponible en [http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endreh/endreh2017\\_08.pdf](http://www.inegi.org.mx/saladeprensa/boletines/2017/endreh/endreh2017_08.pdf)

Instituto Nacional de las Mujeres (2016). *Boletín*, 2(7), Disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/BoletinN7\\_2016.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN7_2016.pdf)

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), 138-155.

Salinas Rodríguez, J. L. y Espinosa Sierra, V. (2013). Prevalencia y percepción del acoso sexual de profesores hacia estudiantes de la licenciatura de Psicología en la Facultad de Estudios Superiores-Iztacala: un estudio exploratorio. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 16(1), 125-147.

Torres Falcón, M. (2004). Violencia contra las mujeres y derechos humanos. En Torres, M. (comp.), *Violencia contra las mujeres en contextos urbanos y rurales* (pp. 307-334). México: El Colegio de México/PIEM.

UNAM. (2016). *Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM*. México: autor. Disponible en <http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf>

Vélez Bautista, G. (2013). Análisis, prevención y atención del hostigamiento y el acoso escolar y sexual hacia las y los estudiantes: caso de la Universidad Autónoma del Estado de México. *Casa de la Mujer*, 22(1-2), 27-41.



# UNIVERSIDAD PÚBLICA Y ATENCIÓN A LA VIOLENCIA DE GÉNERO<sup>1</sup>

## PUBLIC UNIVERSITY AND ATTENTION TO GENDER VIOLENCE

María Leticia Briseño Maas<sup>2</sup> y Thalía Érika Bernabé Morales<sup>3</sup>

Fecha de recepción: 15 de octubre de 2018  
Fecha de aceptación: 18 de noviembre de 2018

**Resumen** - En 2017, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía publicó los principales resultados de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones de los Hogares realizada en 2016, la cual arrojó que 25.3% de mujeres que ha asistido a la escuela fueron víctimas de algún acto de violencia por parte de compañeros, compañeras o maestros. En las instituciones de educación superior (IES), es preocupante el incremento de las denuncias públicas de mujeres que sufren hostigamiento y acoso sexual (HAS) en la cotidianidad escolar y que hacen evidente la falta de mecanismos para su atención. Sin embargo, son pocas las Universidades que han diseñado algún protocolo o mecanismo de acción para enfrentar el problema de violencia al interior de las instituciones, lo cual deja en la indefensión a las mujeres a quienes la padecen. Este artículo pretende hacer un breve acercamiento sobre los documentos que se han generado para la atención de la violencia de género y cuáles son los principales retos y obstáculos que atraviesa la implementación de los protocolos y mecanismos de atención en el espacio universitario.



**Palabras clave:**

Género, violencia de género, universidad.

**Abstract** - In 2017, the National Institute of Statistics and Geography published the main results of the National Survey on the Dynamics of Household Relations conducted in 2016, which showed that 25.3% of women who have attended school were victims of some acts of violence performed by colleagues, partners or teachers. In higher education institutions (IES), the increase in public complaints from women who suffer harassment and sexual harassment (HAS) in school on a daily basis and who make evident the lack of mechanisms for their attention is worrisome. However, only a few universities that have designed a protocol or action mechanism to address the problem of violence within institutions, which renders helpless the women who suffer from it. This paper intends to make a brief approach about the documents that have been generated for the attention of gender violence, and about the main challenges and obstacles for the implementation of the protocols and attention mechanisms at the university.



**Keywords:**

Gender, gender violence, university.

<sup>1</sup> Artículo aceptado mediante arbitraje de pares.

<sup>2</sup> Profesora Investigadora de Tiempo Completo en el Instituto de Ciencias de la Educación de la UABJO. Cuerpo Académico Educación y Construcción del Conocimiento. Integrante del Sistema Nacional de Investigadores. tishauabjo@hotmail.com

<sup>3</sup> Maestra en Sociología por el Instituto de Investigaciones Sociológicas de la UABJO, colaboradora del Centro Internacional e Interdisciplinario de Investigación y Enseñanza Aplicada. thalybernabe@gmail.com

## Introducción

A pesar de que a nivel nacional y estatal se han creado dependencias<sup>4</sup> para la atender, erradicar y prevenir de la violencia de género, la Organización de las Naciones Unidas (ONU)-Mujeres destacó en 2018, que en promedio siete mujeres son asesinadas cada 24 horas en México y que hubo un incremento de 2 mil 324 feminicidios en 2015 a 2 mil 746 en 2016. La violencia de género, aunque también puede ser contra hombres o miembros de la diversidad sexual, se ejerce sobre todo en mujeres y los feminicidios representan la expresión más severa de este tipo de violencia.

De acuerdo con datos de Consorcio para el Diálogo Parlamentario, en Oaxaca, hasta agosto de 2018 se contabilizaba un total de 191 feminicidios desde el inicio del gobierno estatal que tomó posesión en diciembre de 2016. Debido a la exigencia de Organizaciones Sociales y diferentes grupos de activistas y feministas, el pasado primero de septiembre de 2018 se emitió la Alerta de Género en la entidad, con la intención de generar acciones que puedan mitigar la violencia por esta causa; sin embargo, la violencia en vez de disminuir es cada vez más exacerbada. Por su parte, las autoridades tratan de desestimar los feminicidios ubicándolos bajo la categoría de homicidios.

En ese sentido, la violencia de género es cada vez más visible en los diferentes espacios de convivencia cotidiana como el hogar, el trabajo, la calle y la escuela; en lo que respecta a las diferentes denuncias de estudiantes, académicas o trabajadoras de universidades que han sufrido algún tipo de violencia en ese espacio educativo, se han incrementado en los últimos años, situación que ha obligado a las autoridades universitarias a incorporar mecanismos para la atención de algunos actos de violencia de género, los cuales se

han centrado específicamente en el hostigamiento y acoso sexual (HAS).

En un contexto como el de Oaxaca, donde la violencia de género alcanza su más grave expresión a través del feminicidio, es necesario abordar el papel de las universidades en la atención de este tipo de violencia y la importancia de implementar protocolos de atención que puedan revertir la problemática y establecer espacios seguros para todas las estudiantes y en general para toda la comunidad universitaria. Lo anterior podría evitar el reclamo constante por parte de las activistas feministas y comunidad estudiantil que señalan falta de capacidad por parte de las autoridades para dar respuesta oportuna y eficiente a los actos de violencia dentro de las IES.

## Institucionalización de la perspectiva de género en universidades

La atención, seguimiento y prevención de la violencia de género es hoy en día uno de los principales retos, no sólo de las instituciones de educación superior, sino de los distintos niveles de gobierno que se han visto rebasados por el incremento de la violencia de género. Ante este panorama, las autoridades universitarias no han podido aplicar sanciones, debido entre otras cosas a la falta de instrumentos jurídicos o bien a la falta de armonización de la ley orgánica al interior de las universidades con instrumentos nacionales e internacionales ya existentes. Otro elemento a considerar es la falta de cifras institucionales o monitoreos sistemáticos que permitan no sólo identificar las diferentes expresiones de la violencia de género, sino también emprender acciones adecuadas y contundentes para prevenir y erradicar el hostigamiento y el acoso sexual que se da como natural dentro del espacio universitario.

Según el estudio publicado en noviembre de 2017 por la organización "Distintas Latitudes", en América Latina, de las 63 universidades en las que

<sup>4</sup> En Oaxaca, como parte de la Fiscalía General del Estado, se encuentra el Centro de Justicia para las Mujeres, la Fiscalía Especializada para la Atención de Delitos contra la Mujer por Razón de Género y la Secretaría de la Mujer Oaxaqueña.

realizó el monitoreo de la región, pocas universidades cuentan con protocolos o mecanismos para atender casos de violencia de género, entre ellas destacan la Universidad de los Andes, la Universidad San Francisco de Quito, Universidad de la República (Venezuela), la Universidad de Buenos Aires, Universidad de Costa Rica, Universidad Centroamericana San José Simón Cañas en el Salvador y la Universidad Nacional Autónoma de Honduras.

En México, las IES que cuentan con protocolos de actuación son la Universidad Autónoma de Chihuahua, Universidad de Guanajuato, Universidad Autónoma de Quintana Roo, Universidad Autónoma de San Luis Potosí, Universidad Autónoma de Sinaloa, Universidad Veracruzana, Universidad Nacional Autónoma de México, Universidad Iberoamericana, Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo y el Tecnológico de Monterrey.

**Cuadro 1.**

Mecanismos o lineamientos para atender la violencia de género en universidades públicas de México

Universidad	Nombre del documento	Fecha de aprobación o publicación
Universidad Autónoma de Sinaloa	Reglamento para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Autónoma de Sinaloa	Febrero de 2012 <a href="http://web.uas.edu.mx/web/pdf/Reglamento_PAySHyAS_UAS.pdf">http://web.uas.edu.mx/web/pdf/Reglamento_PAySHyAS_UAS.pdf</a>
Universidad de Quintana Roo	Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso, Hostigamiento Sexual o Laboral	11 de octubre de 2013 <a href="http://www.uqroo.mx/modelo_equidad_genero/procedimiento_equidad.pdf">http://www.uqroo.mx/modelo_equidad_genero/procedimiento_equidad.pdf</a>
Universidad Veracruzana	Reglamento para la igualdad de género	30 de noviembre de 2015 <a href="http://colaboracion.uv.mx/rept/files/2015/11/213/Reglamento-para-la-Igualdad-de-Genero.pdf">http://colaboracion.uv.mx/rept/files/2015/11/213/Reglamento-para-la-Igualdad-de-Genero.pdf</a>
	Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual	<a href="https://www.uv.mx/veracruz/fmvz/files/2016/01/110gachas.pdf">https://www.uv.mx/veracruz/fmvz/files/2016/01/110gachas.pdf</a>
Universidad Nacional Autónoma de México	Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM	Agosto de 2016 <a href="https://www.fis.unam.mx/pdfs/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf">https://www.fis.unam.mx/pdfs/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf</a>
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	Protocolo para la prevención, actuación y erradicación de la violencia de género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo	1 de febrero de 2017 <a href="http://www.umich.mx/documentos/protocolo.pdf">http://www.umich.mx/documentos/protocolo.pdf</a>
Universidad de Guanajuato	Protocolo de Atención a Casos de Violencia de Género de la Universidad de Guanajuato	05 de octubre de 2017 Actualización <a href="http://www.ugto.mx/ugenero/images/pdf/protocolo-de-atencion-a-casos-de-violencia-de-genero-de-la-universidad-de-guanajuato-11-17.pdf">http://www.ugto.mx/ugenero/images/pdf/protocolo-de-atencion-a-casos-de-violencia-de-genero-de-la-universidad-de-guanajuato-11-17.pdf</a>

**Universidades Privadas**

Universidad	Nombre del documento	Fecha de aprobación o publicación
Universidad Iberoamericana	Protocolo de actuación para la prevención y atención de discriminación y violencia de género en la Universidad Iberoamericana	Diciembre de 2016 <a href="http://www.ibero.mx/sites/all/themes/ibero/descargables/programa-genero/Protocolo_Genero.pdf">http://www.ibero.mx/sites/all/themes/ibero/descargables/programa-genero/Protocolo_Genero.pdf</a>
Tecnológico de Monterrey	Protocolo de actuación para la prevención y atención de violencia de género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	Diciembre de 2017 <a href="https://tec.mx/sites/default/files/2018-01/">https://tec.mx/sites/default/files/2018-01/</a>

Fuente: elaboración propia a partir de documentos de atención a la violencia de género en Universidades en México.

Estos protocolos se han construido con la presión de grupos de mujeres y la demanda pública de atención a casos muy concretos cometidos en contra de estudiantes en diferentes universidades y que han reclamado a las IES una pronta atención; tales casos han dejado ver la falta de capacitación en el tema de género, por parte de las autoridades encargadas de acompañar y dar seguimiento a los casos, pues las estudiantes denunciantes señalan en su mayoría haber sufrido revictimización<sup>5</sup> en las mismas instancias universitarias en las que debieran recibir atención. En ese sentido, las universidades se han visto obligadas a avanzar hacia la institucionalización de la perspectiva de género.

Una de las dificultades por superar para la implementación de políticas en la materia es la existencia de una contradicción jurídica<sup>6</sup> entre las reformas políticas mexicanas y la legislación universitaria, que hace urgente la necesidad de armonizar las leyes nacionales y los tratados internacionales con los reglamentos de las IES (Barreto y Flores, 2016, p. 202).

En el caso de México, se ha suscrito a nivel internacional convenios y compromisos que en cierta medida han obligado al gobierno federal a realizar acciones que permitan la transversalización de la perspectiva de género; entre ellos está en 2006, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (COCEDAW), desde donde se recomendó al gobierno mexicano avanzar con la armonización de la Ley en los diferentes niveles de gobierno a fin de avanzar en la igualdad de las mujeres en el campo político, económico, familiar y cultural.

Desde el año 2001, la legislación mexicana se ha modificado para incorporar acciones que prohíban la discriminación por razones de género y es hasta agosto de 2007 que se publicó en el *Diario Oficial* de la Federación, la Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres; la cual a pesar de considerarse un avance en materia de género, ha tenido dificultades en su aplicación debido a la falta de armonización de las legislaciones locales; aunado a lo anterior se observa la falta de voluntad política de parte de las autoridades en sus diferentes niveles de gobierno.

En lo que respecta al espacio universitario, la violencia de género tiene un fuerte impacto en el desarrollo de las jóvenes, siendo la deserción escolar una de las principales consecuencias. Virginia Guzmán (2011) destaca que las posibilidades para legitimar las desigualdades de género como un problema público están condicionadas económica, política, legal e institucionalmente; pero además, resalta el carácter simbólico y político que frena el proceso de institucionalización "las instituciones no están constituidas sólo por reglas, sino también por creencias, códigos culturales y saberes que rodean, sostienen, elaboran y contradicen estos roles y rutinas" (Muller y Surel, 1998, en Guzmán, 2011, p. 27).

En ese sentido, romper con estas desigualdades implica también comprender que existe un proceso de aprendizaje de roles y estereotipos que se han fortalecido a lo largo de los años de formación de una persona a través de los procesos cotidianos que le acompañan.

En tanto institución educativa, la universidad es un espacio propicio para el ejercicio de la violencia

<sup>5</sup> La revictimización se ha utilizado para explicar el proceso mediante el cual la persona que ha sido víctima de algún tipo de violencia y recibe una inadecuada atención por parte de las instituciones encargadas de impartir justicia, lo cual añade un daño a la víctima. La revictimización en casos de violencia de género se atribuye a la escasa capacitación de las encargadas y encargados de impartir justicia, así como a la existencia de prejuicios y estereotipos de género, que finalmente culpabilizan o agreden a la víctima. En ese sentido, se ha exigido a las diferentes instituciones la transversalización de la perspectiva de género, que implica la capacitación para que funcionarias y funcionarios puedan identificar el momento en que se victimiza a la persona agredida y puedan eliminar esta práctica (Berthila y Duarte, 2017).

<sup>6</sup> Las IES, en el mayor de los casos, no incluye en su reglamentación los lineamientos para la atención de violencia de género, es por ello que se habla de una contradicción jurídica, pues además de la necesidad de que estos lineamientos se incluyan en la normativa, se deben revisar contratos colectivos, modificar normas (como aquellas que tienen que ver con la vestimenta), etcétera.

simbólica de la que hablaba Pierre Bourdieu, para la imposición de un arbitrario cultural que se presenta como legítimo y tiende a naturalizar las diferencias sociales. Se impone así la ideología dominante, las visiones misóginas del mundo que justifican la dominación masculina y se refuerzan el racismo y el clasismo. Mientras no se desmonten los pilares de la dominación y se visibilice el papel reproductor que tiene la educación, la violencia simbólica seguirá operando de manera cotidiana (Casillas, Dorantes, Ortiz, 2017, pp. 7, 8).

Las restricciones son, por tanto, de carácter simbólico pero también político. Las instituciones atraviesan por un complejo conjunto de relaciones políticas que no permiten, en muchos casos, posicionar la agenda de género como una prioridad. Esta dificultad toca diferentes aspectos, uno de ellos el cultural que permite a los miembros de la comunidad universitaria a aceptar prácticas de hostigamiento y acoso sexual como normales de la convivencia universitaria y el otro aspecto político que al no ser considerado un tema de interés para las y los tomadores de decisiones no permiten el impulso de la agenda de género.

Un reto fundamental, entonces, es lograr la institucionalización por lo que es necesario crear espacios de reflexión y análisis desde donde se diseñen estrategias para erradicar la violencia de género. Académicas, feministas y estudiantes han impulsado a través de la presión en diversas instituciones de educación superior en el país la elaboración de estos protocolos y mecanismos, gracias a este esfuerzo se han generado direcciones, unidades, cuerpos académicos y líneas de investigación que han permitido posicionar el tema de género.

Es importante señalar que una vez que se han generado estos espacios es necesario dar un seguimiento a las actividades que se realizan y que en las Unidades Académicas exista personal capacitado en el tema para que sean el enlace de quejas o denuncias de estudiantes, académicas o personal

administrativo o de servicios, pues es precisamente en la aplicación de los mecanismos donde se da cuenta de un sinnúmero de dificultades debido a la carencia de capacitación sobre el tema.

Avanzar hacia la institucionalidad es pues un reto muy importante, en donde la comunidad universitaria debe participar activamente, no sólo con la formalización de las quejas que se presenten, sino con las estrategias de prevención, el rechazo de prácticas machistas y misóginas y la re-educación constante en los temas de género.

### **Protocolos de atención a la violencia de género**

En las IES hay un desconocimiento de los casos de violencia de género, debido a que en la mayor parte de éstas no se tiene un sistema estadístico que permita contabilizar y sistematizar los casos de violencia de género, lo que hace que éstos se vuelvan invisibles a la vista de las autoridades universitarias. La creación, construcción y aprobación de los protocolos de género en las diferentes universidades del país se ha enfrentado a un proceso sumamente complicado. La falta de reeducación en el tema de género, las pocas facilidades para la realización de talleres o actividades conducentes a la sensibilización en el tema de género y la escasa atención que el tema ha representado por parte de los tomadores de decisiones han dificultado las posibilidades de colocar a la violencia de género como un tema de interés general.

En ese sentido los espacios de participación de las mujeres resultan ser fundamentales; la estructuración de alianzas y redes que se generen para la atención de casos de violencia de género deben estar orientadas, en primer lugar con el estudio y diagnóstico de los actos de violencia que se desarrollan dentro del espacio universitario, después con la generación de sensibilización con los tomadores y tomadoras de decisiones, debido a que son quienes participan activamente en la revisión de los casos de violencia de género.

Se sugiere que una de las primeras tareas de la institucionalidad de género debería estar orientada a identificar los contornos de la red o las redes que constituyen un campo de acción en torno a la discriminación de género, identificar a los actores, en particular a los actores que participan en distintos campos de acción y analizar los principios de constitución y diferenciación de los distintos reagrupamientos al interior de este campo de acción (Guzmán, 2011, p. 35).

La situación política de la que no escapan las instituciones de América Latina y del país, ha dificultado el avance en materia de atención a la violencia de género y en la puesta en marcha de los protocolos existentes. Aun en instituciones que ya cuentan con algún protocolo de atención a la violencia de género existe el reclamo de la revictimización por la que atraviesan las mujeres que han sufrido alguna agresión, pues la atención de los casos, al menos en los que se han elaborado en México, depende de los diferentes niveles de atención académica, desde profesoras, profesores, pasando por coordinaciones académicas, dirección y secretarías.

Esto deja ver la urgencia que existe para capacitar en el tema a las y los funcionarios de las universidades para que los casos de violencia de género puedan ser atendidos de manera oportuna y eficaz; cuestión que no se puede lograr con falta de voluntad política y sin la armonización de las leyes federales con los reglamentos de las IES, las cuales tendrían que fijar como obligatorio la capacitación en temas de violencia sexual y de género a quienes tengan que involucrarse en el tratamiento y seguimiento de los casos.

Es necesario agregar que algunos de los mecanismos y protocolos construidos por las universidades públicas de México, acertadamente incorporan a quienes ya forman parte de las instituciones como actores clave para la atención de los casos de violencia. Por ejemplo, los documentos de la Universidad Veracruzana plantean aspectos sobresalientes: primero, enmarca

su reglamento con las leyes y normas universitarias; segundo: define que a pesar de que existen diferentes tipos de violencia, hay dos fundamentales, que son el hostigamiento y el acoso sexual, los cuales han sido poco visibilizados.

Y tercero, se prepararon dos documentos: la Guía para la atención de violencia de género, que se dirige a la comunidad universitaria a fin de que conozcan sobre cómo tratar situaciones de hostigamiento y acoso sexual; y el Reglamento para la Igualdad de Género. La revisión de estos dos documentos da cuenta de la importancia de clarificar el proceso por el cual atraviesan los casos de hostigamiento y acoso; además, despliega un glosario de conceptos y enmarca las normas nacionales e internacionales, pero también enfatiza la urgencia de tratar el tema de violencia de género en dos sentidos: el primero, a través de la realización permanente de lo que en el documento llaman acciones afirmativas en las que incluyen campañas permanentes de prevención y denuncia. Y el segundo, elaboración de una guía de acción en la que describe la labor de cada uno de los actores de la comunidad universitaria.

En el caso de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, aunque explica lo que se entiende por hostigamiento y acoso, no menciona el proceso por el cual tiene que pasar la denuncia de la víctima y quiénes participarán durante el proceso y tampoco indican las sanciones y quién las establece, lo que deja incertidumbre sobre los procesos de atención a víctimas de violencia.

Punto controversial en los mecanismos de atención a la violencia de género es el procedimiento alternativo que se manifiesta en documentos como el de la UNAM:

El procedimiento alternativo consistirá en una mediación. Por mediación se entiende el mecanismo voluntario mediante el cual las partes, en libre ejercicio de su voluntad, buscan, construyen y proponen opciones con el

fin de alcanzar la solución a la controversia. La persona mediadora propiciará la comunicación y el entendimiento mutuo entre las partes (UNAM, 2016, p. 5).

Este instrumento de mediación puede ser considerado por la víctima en casos “no graves” o donde no se haya llegado a la violencia física; el cual enciende el debate, pues se prevé que la víctima pueda ser obligada a acudir a esta vía de resolución.

Ante esta medida en el 2018 estudiantes y académicas de posgrado de la UNAM hicieron un llamado a las autoridades universitarias para realizar modificaciones al protocolo y ser más precisos en las sanciones hacia los agresores, también solicitaron que los procesos de denuncia sean más ágiles y que asegurare la no revictimización de la persona denunciante.

Por su parte, en el protocolo de Sinaloa se define el nivel de las agresiones de baja, media, alta y muy alta gravedad, e indica que de gravedad leve o media se solucionarán a través de la vía de la conciliación, con la finalidad de que las partes puedan llegar a una vía de solución favorable, lo cual también ha dejado abierta la incertidumbre de las mujeres denunciantes, pues al no ser considerada de gravedad la agresión se deja a la víctima en la indefensión y con la posibilidad de continuar conviviendo con el agresor en el espacio universitario, sin que se establezca algún tipo de restricción o sanción.

Aunque se establece en el protocolo de la Universidad de Sinaloa que quienes integren la Comisión para la Intervención en los casos de hostigamiento y acoso sexual deben tener una capacitación comprobada en temas de hostigamiento y acoso, no es en ese tema ni tampoco en el de género en el cual deben tener capacitación permanente, pues se lee:

Los integrantes de la Comisión deberán obtener capacitación permanente en materia de formas alternativas de solución de conflictos, manejo de

situaciones críticas o conflictivas y técnicas de negociación (Universidad Autónoma de Sinaloa, 2012, p. 26).

El procedimiento para la atención de quejas contra discriminación, acoso y hostigamiento sexual o laboral de la Universidad de Quintana Roo está únicamente dirigido al personal docente y administrativo de la institución y opera a través de un buzón de quejas que se abre cada jueves y se tienen cinco días hábiles para la resolución de las quejas, según se entiende se integra un subcomité de hechos que da seguimiento a la queja.

Este mecanismo define diferentes niveles de violencia y la universidad podrá establecer una sanción (no especificada) en los casos de violencia leve o moderada y en los graves se orienta a la víctima para interponer denuncia penal en el Ministerio Público correspondiente. Es interesante de este procedimiento que una vez que el subcomité de hechos emite un dictamen el caso se da por resuelto, excepto en aquellos en que “se presume que el quejoso se condujo con dolo por conducirse con falsedad o pruebas falsas”; es decir, la investigación puede revertirse contra la persona denunciante.

A su vez, el protocolo de atención de la Universidad de Guanajuato describe las características de atención a una víctima de violencia, con lo que se trata de evitar la revictimización o culpabilización de la persona que requiere atención. Sin embargo, no establece sanciones, solamente refiere instancias dentro de la universidad a las que puede ser remitido el caso una vez que se comienza el seguimiento.

En este protocolo se establecen medidas de protección de la víctima, las cuales consisten fundamentalmente en cambios y estrategias que la víctima debe considerar para evitar ser agredida nuevamente, como cambios en sus rutinas, cambios de turno o salón, no acudir a los lugares que acostumbra, evitar ir sola, etcétera. Pero no menciona las sanciones o las medidas en contra del agresor, lo cual es una debilidad de este mecanismo.

## Conclusiones

La construcción de mecanismos que permitan atender los casos de violencia de género en el país ha implicado para mujeres, colectivos feministas y académicas una labor bastante fuerte. Y sin duda ha representado un reto mayúsculo para las denunciantes, quienes ante la falta de capacitación, reeducación y de voluntad política atraviesan por procesos complejos al enfrentarse a la denuncia de los actos de violencia.

No obstante, podemos decir que el impulso y las exigencias que las mujeres han realizado para la construcción de estos protocolos en las Universidades Públicas del país han obligado a las mismas a institucionalizar la perspectiva de género, a producir estudios o bien a reconocer la existencia de estas prácticas en el espacio universitario.

Tan sólo en la UNAM, según datos presentados por esa casa de estudios, entre agosto de 2016 (fecha en que se comenzó a implementar el protocolo) y febrero de 2018 se presentaron 325 quejas por violencia de género, de ahí la urgencia de poner en marcha protocolos y mecanismos en las IES, pues la existencia y adecuación de reglamentos permite conocer la situación que se experimenta en el tema de violencia de género.

Lo anterior nos lleva a plantear la urgencia de la elaboración de mecanismos permanentes y pertinentes para la atención de la violencia de género e impulsarlos como una acción impostergable dentro de la agenda de las IES. También reconocer que abrir la brecha hacia la institucionalización de la perspectiva de género es un trabajo arduo, al cual no es posible seguir abonando sin la participación activa de todas las mujeres universitarias que reclaman la atención y erradicación de las violencias que se viven en el espacio universitario.

## Bibliografía

Barreto, M., y Flores, N. (2016). Institucionalización, violencia de género y demandas desde la base. *Nómadas*, 44, 201-217.

Berthila, L. y Duarte, B. (2017). Violencia de género en México: revictimización hacia las mujeres por falta de acceso a la justicia. *Alegatos*, 32(97), 623-640.

Casillas, M., Dorantes, J. y Ortiz, V. (coords.). (2017). *Estudios sobre la violencia de género en la universidad*. Xalapa: Universidad Veracruzana, Biblioteca Digital de Humanidades.

Guzmán, V. (2011). *La institucionalidad de género en el estado: nuevas perspectivas de análisis*. Santiago de Chile: CEPAL.

Meléndez, J., Ilizaliturri, A., Pérez Damasco, D. y Pagola, F. (2016). *Violencia sexual en las Universidades de América Latina: omisiones, obstáculos y opacidad*. Disponible en <https://distintaslatitudes.net/violencia-sexual-universidades-america-latina>

SEGOB, INMUJERES y ONUMUJERES. (2017). *Informe La violencia feminicida en México aproximaciones y tendencias 1985-2016*. México: autores.

Universidad Autónoma de Sinaloa. (2012). *Reglamento para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Autónoma de Sinaloa*. Disponible en [http://web.uas.edu.mx/web/pdf/Reglamento\\_PAySHyAS\\_UAS.pdf](http://web.uas.edu.mx/web/pdf/Reglamento_PAySHyAS_UAS.pdf)

Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. (2017). *Protocolo para la prevención, actuación y erradicación de la violencia de género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*. Disponible en <http://www.umich.mx/documentos/protocolo.pdf>

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (2016). *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*. Disponible en <https://www.fis.unam.mx/pdfs/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf>

Universidad Veracruzana. (2015). *Reglamento para la igualdad de género*. Disponible en <http://colaboracion.uv.mx/rept/files/2015/11/213/Reglamento-para-la-Igualdad-de-Genero.pdf>

Universidad Veracruzana. (2015a). *Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual*. Disponible en <https://www.uv.mx/veracruz/fmvz/files/2016/01/110gachas.pdf>



Claudia G.,  
Cáhuil, Pichilemu, Chile, 2017



# ACOSO Y HOSTIGAMIENTO SEXUAL: PERCEPCIONES DEL CUERPO DIRECTIVO DE LA UADY<sup>1</sup>

## BULLYING AND SEXUAL HARASSMENT: MANAGEMENT STAFF AT UADY

Rebelín Echeverría Echeverría,<sup>2</sup> Nancy Marine Evia Alamilla,<sup>3\*</sup>  
y Carlos David Carrillo Trujillo<sup>4</sup>

Fecha de recepción: 25 de septiembre de 2018

Fecha de aceptación: 15 de noviembre de 2018

**Resumen** - La presencia de hostigamiento y acoso en el contexto escolar nos muestra que aún existe desigualdad y un ejercicio de poder en el que la condición de género juega un papel central. Particularmente las investigaciones, e incluso las acciones de prevención y atención, se han centrado en la violencia entre pares y en educación básica; en tanto que en las instituciones de educación superior es necesario dirigir líneas de diagnóstico para reconocer el acontecer de estas formas de violencia e implementar acciones que impliquen a todo el personal, especialmente a las autoridades universitarias. La presente investigación tiene como objetivo analizar las actitudes y experiencias del cuerpo directivo sobre el acoso y hostigamiento sexual, las medidas de prevención, atención y sanción que se realizan en su institución. La metodología fue de corte cualitativo fenomenológico con técnica de entrevista semiestructurada y análisis de contenido de los datos obtenidos. Los resultados evidencian la necesidad de generar programas de sensibilización y capacitación en conceptos básicos acerca del acoso y el hostigamiento.

▼  
**Palabras clave:**

Acoso, hostigamiento, instituciones de educación superior, personal directivo.

**Abstract** - Bullying and harassment inside school environments show that there is still inequality and an exercise of power in which gender plays a central role. Specifically, investigations and even actions to prevent and address harassment and bullying have focused on peer violence and basic education. While in higher education institutions it is necessary to direct diagnostic lines, to recognize the occurrence of these forms of violence and implement actions that involve all staff and specifically university authorities. The objective of this research is to analyze the attitudes and experiences of the management staff about bullying and harassment, the prevention, attention and sanction measures that are carried out in their institution. The methodology was a phenomenological qualitative cut with semi-structured interview technique and content analysis of the obtained data. The results show the need to generate sensitization and training programs on basic concepts about harassment.

▼  
**Keywords:**

Sexual harassment, harassment, higher education institutions, management personnel.

<sup>1</sup> Artículo aceptado mediante arbitraje de pares.

<sup>2</sup> Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Yucatán. Cuerpo Académico Praxis y procesos psicosociales.

<sup>3\*</sup> Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Yucatán. Correo electrónico: nancy.evia@gmail.com

<sup>4</sup> Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Yucatán.

## Introducción

La realidad de la violencia es cada vez más compleja, su presencia se extiende a todas las escalas de la humanidad; es decir, entre los individuos, familias, grupos, civilizaciones, regiones, países, pueblos, ciudades y casi en todo lugar del planeta. Y éste cada vez se adapta a las nuevas formas de globalización, colonialismo, imperialismo, liberalismo, entre otros (Jiménez-Bautista, 2012). Asimismo, la violencia y sus diferentes expresiones representa hoy por hoy una gran preocupación para la población, los gobiernos, las instituciones y los países, pues cada día se incrementan de manera alarmante los índices de delitos, homicidios, feminicidios, maltratos y abusos dirigidos a hombres, mujeres, infantes, adultos y adultos mayores. Como lo afirma Jiménez-Bautista (2012), la violencia es uno de los aspectos de nuestra vida que más nos preocupa, y si no existiera probablemente ni siquiera se hablaría de la paz.

En esta misma línea, la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2014a) destaca que la violencia puede considerarse como una grave transgresión a los derechos humanos y un profundo problema para la salud pública, pues impone una pesada carga en los sistemas de salud y de justicia penal, así como en los servicios de previsión y asistencia social y en el tejido económico de las comunidades. Asimismo, manifestó su interés por implementar acciones que permitan reducir esta violencia, a través del Plan de Acción de la Campaña Mundial de Prevención de la Violencia 2012-2020, cuyo objetivo es unificar los esfuerzos de los principales actores de prevención de la violencia a nivel internacional y establecer prioridades para la acción, incorporándolo a la agenda de salud pública mundial (OMS, 2012). De cumplirse dichas acciones en su aplicación, podrían cambiar el panorama.

La OMS (2014), en su informe sobre la situación mundial de prevención de la violencia, enfatiza que las mujeres, los niños y las personas mayores son quienes soportan la mayor parte del maltrato físico

y psicológico, y los abusos sexuales no mortales. También menciona que una cuarta parte de toda la población adulta ha sufrido maltrato físico en la infancia, que una de cada cinco mujeres ha padecido abusos sexuales en la niñez, una de cada tres mujeres ha sido víctima de violencia física o sexual por parte de su pareja en algún momento de su vida y que 6% de los adultos mayores ha vivido maltrato en el último mes. Ante esta realidad cabe preguntarnos: ¿qué sucede que aun cuando la violencia es una situación alarmante sigue ocurriendo con tanta frecuencia y que a pesar de que se implementan medidas para erradicarla no han sido suficientes?

En relación con el cuestionamiento anterior, cabe agregar que hay dos procesos que posibilitan la normalización de la violencia: la invisibilización y la naturalización. Para entender la invisibilización hay que tener claro que la percepción juega un papel primordial, así como aspectos que hacen visible un hecho, fenómeno, situación o circunstancia, tales como que el objeto tenga inscripciones materiales que lo tornen perceptible y que el observador disponga de las herramientas necesarias para verlo. En el caso de la violencia, históricamente se le consideró como el resultado de una acción que dejara una inscripción corporal y se pasaron por alto todas aquellas formas de daño que no eran sensorialmente perceptibles; violencia verbal y psicológica son un ejemplo de esto.

En cuanto a la naturalización de la violencia, se basa en las construcciones culturales que tienen significados que atraviesan y estructuran nuestro modo de percibir la realidad. Entre ellas podemos mencionar las concepciones acerca de la infancia y del poder adulto, los estereotipos de género, la homofobia cultural, la idea acerca de "lo bueno" (nosotros/as) y "lo malo" (los otros/as), apoyadas en dos ejes conceptuales: estructuración de jerarquías y discriminación de lo "diferente", entre otros.

Por tanto, la violencia no es natural, la hemos "aprendido" en la familia, la escuela, la calle y también

en los medios de comunicación, como la televisión, la radio o en los periódicos. Presenta algunas características a mencionar: 1) es intencional, esto es, se busca dañar a otra persona; 2) es dirigida, se elige a la persona que se considera más débil, vulnerable o dependiente; 3) va en aumento, desde expresiones como los golpes e incluso hasta llegar a la muerte; 4) se abusa del poder, pues alguien en una situación de "superioridad" pretende controlar, dominar o manipular a otra (Instituto Nacional de las Mujeres, 2015). Jiménez-Bautista (2012) menciona que al no considerarse la violencia como algo natural e innato, debemos pensar que es evitable y combatirla desde sus distintas causas.

Existen diversas clasificaciones para la violencia, cada una dependerá del marco referencial desde el cual proceda. Jiménez-Bautista (2012) describe tres tipos: la directa, la estructural y la cultural. La violencia directa, sea verbal, psicológica o física, es aquella en donde una acción le causa daño directo a una persona (destinatario), sin que haya mediaciones que se interpongan entre el inicio y el final de la misma. Aquí se sigue un proceso de sujeto-acción-objeto; acciones que pueden ir dirigidas a privar de necesidades básicas como la seguridad o supervivencia, el bienestar, a dañar la identidad, coartar la libertad, entre otras. La violencia estructural se define como los actos que se producen por mediaciones institucionales o estructurales y puede ser entendida como indirecta, presente en la injusticia social. La violencia cultural es cualquier norma, idea, valor, costumbre, tradición, alegato o aceptación "natural" que la promueva o legitime.

La violencia puede ocurrir en distintos contextos, tales como la familia, la escuela, el lugar de trabajo, en las calles, en las instituciones, en fin, casi en cualquier sitio. En este artículo nos centramos en la violencia escolar y en específico en el acoso y hostigamiento que ocurre en el medio universitario. Santoyo y Frías (2014) definen la violencia escolar como todas aquellas acciones y conductas negativas

realizadas por cualquier tipo de actor en el entorno educativo y en sus alrededores.

Particularmente el acoso y el hostigamiento sexual son manifestaciones de las relaciones de poder, en las que las personas que se encuentran en una posición menos favorecida son más vulnerables e inseguras. El hostigamiento influye en las condiciones del contexto donde se manifiesta. En los aspectos laborales y escolares constituye un detonante de los factores de riesgo de salud.

Hoy en día aún existen barreras, temores y creencias que provocan que las víctimas no denuncien o comuniquen su experiencia; entre ellas se encuentran el miedo a hablar de lo ocurrido, a ser victimizada, a la crítica de los compañeros, a no encontrar medios probatorios, a la no confidencialidad ni reserva del hecho, desconfianza, desconocimiento de derechos, mala interpretación, culpabilidad, incomprensión del suceso, relación con quien acosa, temor a las represalias, pérdida de oportunidad y de derechos.

Paradójicamente, las instituciones educativas pueden ocupar un lugar crucial en prevenir la violencia de género y, al mismo tiempo, generarla; esto las coloca frente a un doble desafío: reducir la violencia de género en el contexto escolar y propiciar la no violencia en las familias y comunidades (Morrison, Ellsberg y Bott, 2005). Por tal razón, en diversos países como Colombia, Brasil, España y Estados Unidos se han realizado trabajos sobre el tema de la violencia en las universidades (Oliver y Valls, 2009; Amórtegui-Osorio, 2005; Abramovay, 2006).

Las políticas de género y las de atención a la violencia han volteado la mirada a las universidades para producir conocimiento crítico sobre las desigualdades sociales y entre los sexos, a fin de incorporar la perspectiva al interior de estas instituciones educativas (Buquet, 2005, en Buquet, 2011). En particular, este artículo pretende ofrecer datos y un análisis de las experiencias del personal directivo de una universidad pública ante el acoso y el hostigamiento.

### **Violencia escolar, acoso y hostigamiento: conceptos y presencia en las universidades**

La violencia escolar puede definirse como todo acto por el cual un individuo o grupo utiliza la fuerza física, armas o la coacción psíquica o moral en contra de sí mismo, de objetos o de otra persona o grupo, provocando la destrucción o daño del objeto y la limitación o la negación de cualquiera de los derechos establecidos de la persona o grupo dentro de la comunidad escolar (Abraham y Grandinetti, 1997, en Lavena, 2002).

Este tipo de violencia se distingue del maltrato entre compañeros (*bullying*) y del acoso sexual escolar. Para Santoyo y Frías (2014), acoso escolar o *bullying* es una forma de violencia que consiste en el abuso reiterado durante un tiempo por parte de uno o varios estudiantes hacia otro(s), con la intención de hacer daño físico o psicológico. Ortega, Mora-Merchán y Jäger (1997) señalan que surgen procesos de intimidación y victimización en los que uno o más alumnos acosan a otros, a través de insultos, rumores, aislamiento social, por mencionar algunos. Puglisi (2012) enfatiza que si bien en ocasiones no incluye violencia física, este maltrato intimidatorio puede tener lugar a lo largo de meses e incluso años, siendo sus consecuencias ciertamente devastadoras, sobre todo para la víctima.

Por el contrario, el acoso sexual escolar es una conducta de naturaleza sexual, verbal y no verbal o física, que atenta contra la dignidad de las personas, sus derechos de formación, desarrollo laboral y profesional. Estos comportamientos no son deseados ni buscados por la persona acosada y en ocasiones no son actos abiertos o manifiestos; en sus etapas iniciales pueden ser ocultos y mantenerse así por mucho tiempo (Salinas y Espinosa, 2013). Algunos ejemplos de conductas físicas del acoso sexual son tocar a alguien deliberadamente, acercamientos innecesarios, forzar u obligar a iniciar o sostener relaciones sexuales; entre las verbales se encuentran los comentarios desagradables sobre el físico, coqueteos repetitivos y piropos incómodos, bromas sexuales u observaciones

que no tienen que ver con la materia que se esté cursando o el trabajo, insultos y silbidos (Einarsen y Raknes, 1997, en Salinas y Espinosa, 2013).

La práctica de este acoso sexual tiene implicaciones muy negativas y severas para quienes lo experimentan, no importa si es hombre o mujer, siempre afecta la oportunidad del desarrollo personal y social. Específicamente en los ambientes escolares, las víctimas padecen repercusiones negativas, como baja autoestima, ansiedad o angustia, miedo, depresión, dificultad para integrarse a la comunidad educativa y para aprender, entre otros; asimismo, puede presentarse un entorno hostil, incluso puede llevarlas a limitar su participación en actividades, ausentismo, evitar ciertas rutas o espacios, disminuir su productividad y cambiarse de lugar para evitar a quien las acosa (Salinas y Espinosa, 2013).

Por otra parte, también es posible observar la presencia del hostigamiento, que de acuerdo con el INMUJERES (2009), se define como la conducta no recíproca basada en el sexo, que afecta la dignidad del individuo y resulta ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe. El rechazo o sumisión de esa conducta se emplea como base para una decisión que afecta alguna área de la vida de la víctima, generando una relación de subordinación.

Los elementos que forman parte del hostigamiento son: 1) una forma de violencia de género, 2) una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos, 3) una conducta de naturaleza sexual no recíproca, y cualquier otro comportamiento basado en el sexo que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrato, irrazonable y ofensivo para quien lo recibe, 4) el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que daña algún aspecto de su vida, 5) es una conducta que crea un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas, y 6) se basa en la coerción sexual, provocando sentimientos de desagrado que pueden

expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión (INMUJERES, 2009).

Ahora bien, las instituciones no son ajenas a la construcción de significados que contribuyen a naturalizar la violencia, aunque pasaron siglos antes de que existieran leyes de protección a las víctimas de violencia doméstica. Las escuelas durante gran parte de la historia utilizaron métodos disciplinarios que incluían (y en algunos casos todavía incluyen) castigo físico. Hoy en día podemos proporcionar ejemplos claros de que existe violencia desde la educación básica hasta el nivel superior universitario.

### **Violencia en las universidades**

La investigación sobre la violencia en el contexto educativo históricamente se ha centrado en recabar datos sobre su ocurrencia en los niveles de educación básica, por ello respecto del nivel superior se carecía de estudios enfocados a identificar estas conductas. En los últimos 15 a 10 años, diversos trabajos han volcado la mirada hacia las instituciones de educación superior, pues no resultan inmunes a la presencia de la violencia escolar, y en particular al acoso y al hostigamiento. Castro y Vázquez García (2008), en un análisis en la Universidad de Chapingo acerca de la violencia contra las mujeres, evidencian que el espacio universitario reproduce diversas formas de violencia contra ellas. Por su parte, Gutiérrez Otero y Tort (2009) en un estudio realizado en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, desde una visión epidemiológica acerca de la violencia sexual infantil sufrida por estudiantes, afirman que la vivencia de dichos acontecimientos en la niñez detona distintas formas de violencia en el espacio universitario.

En otra investigación llevada a cabo por Tronco Rosas (2012) en el Instituto Politécnico Nacional se expone que una idea excesivamente romántica de las relaciones de pareja es un elemento que propicia violencia hacia las mujeres, que se expresa mediante

palmaditas, empujones, cachetadas, insultos, tocamientos en contra de la voluntad de la persona agredida y la presión para sostener relaciones sexuales. En el estudio se concluye que la violencia, el acoso y el hostigamiento sexual y laboral que se manifiestan en el IPN tienen características muy particulares: son sutiles, velados y aparecen regularmente.

Villela Rodríguez y Arenas Montaña (2011) también hicieron lo propio en el área de enfermería de la Facultad de Estudios Superiores Iztacala (FESI) de la UNAM y sus resultados muestran que la mayor proporción de acoso la sufren las estudiantes de los primeros semestres, que los principales acosadores son los médicos, seguidos por camilleros, profesores y enfermeros, y que la agresión se manifiesta en el lenguaje verbal, con miradas lascivas, contacto físico no deseado, agresiones físicas y mensajes por medios electrónicos.

Asimismo, Ramírez (2012) hizo un trabajo en el que participaron cinco universidades del país. Ahí se registran casos de violencia física y de acoso sexual cometidos por alumnos, docentes y autoridades; se observan también formas sutiles de violencia y muchas otras que se han "normalizado" con la complicidad de autoridades de todos los ámbitos. La autora apunta la necesidad de crear y difundir protocolos para prevenir la violencia de género en la educación media superior y superior.

Entre las indagaciones que abordan las manifestaciones de violencia en universidades del centro y provincia, destaca la efectuada por Montesinos Carrera y Carrillo Meráz (2011), quienes encuentran que no existe un patrón único de violencia en las universidades. En algunas se presenta mayor violencia psicológica y docente, mientras que en otras prevalece la institucional, además de que identifican que la que viven los estudiantes en el seno familiar es minimizada y vista como normal.

Un estudio realizado por Valadez Ramírez y Ríos Rivera (2014) en la UNAM y la UAM acerca de las percepciones de acoso y hostigamiento sexual

contra las mujeres, evidencia que las participantes en la investigación fueron víctimas de acoso y hostigamiento sexual con mayor frecuencia. Las estudiantes principalmente fueron acosadas por sus compañeros de universidad e individuos ajenos a la institución y la mitad de ellas fueron víctimas de hostigamiento sexual por parte de profesores y trabajadores de la universidad. Por su parte, Bermúdez-Urbina (2014) encontró que los docentes son quienes aparecen en una proporción importante de relatos como los perpetradores de violencia psicológica y sexual, sosteniendo una triple estructura de poder que soporta esta conducta: poder académico, poder masculino y poder de clase/étnico; señala también un número significativo de casos de violencia de estudiantes varones hacia mujeres en actos asociados primordialmente al hostigamiento sexual y académico.

Es importante destacar que hay un avance en los códigos y legislaciones que existen actualmente, se ha creado un marco jurídico que permite el reconocimiento de los actores claves (agresor, víctima, testigo, etcétera) ante las instancias encargadas de impartir justicia, posibilitando que se aplique una sanción. Sin embargo, en los contextos universitarios en donde hay acoso y hostigamiento se dificulta la opción de recurrir a la denuncia, ya sea por miedo o por creencias.

Como es posible observar en las investigaciones antes mencionadas, es prioritario que existan más estudios dirigidos no sólo a caracterizar la violencia de género; es necesario que emprendamos esfuerzos en toda la comunidad educativa, desde los puestos directivos hasta los operativos, de modo que las acciones implementadas puedan impactar en todos los niveles y que las personas cuenten con la seguridad de relacionarse en un espacio libre de violencia de género, acoso y hostigamiento.

Particularmente, el análisis que se presenta en este artículo se realizó en la Universidad Autónoma de Yucatán, que es una institución pública cuya misión es la formación integral y humanista de personas, con carácter profesional y científico, en un marco de apertura

a todos los campos del conocimiento y a todos los sectores de la sociedad. Dicha casa de estudios cuenta con un Plan de Desarrollo Institucional 2014-2022, en el que se ha puesto en marcha el Programa Integrador Responsabilidad Social Universitaria, que busca promover los valores de los derechos humanos, la equidad y la no discriminación y los 15 programas institucionales prioritarios que lo integran, entre los que se encuentra el Programa prioritario del Buen Gobierno, donde se ubica el proyecto institucional "Fortalecimiento de la perspectiva de género en la UADY" (Universidad Autónoma de Yucatán, 2014).

Esta investigación se desarrolló en el marco del proyecto "Violencia escolar en ámbitos de educación Superior y de Posgrado en cuatro estados del Sureste Mexicano", que desde 2015 comenzó a realizar un diagnóstico sobre el acoso y el hostigamiento en la UADY a partir de tres miradas diferentes: la primera, la de los y las estudiantes que habían vivido algún evento de acoso u hostigamiento; la segunda, la del personal académico, y por último, la del personal directivo de cada dependencia que conforma a la universidad. Dicho proyecto se concluyó en 2017 y más recientemente se está elaborando el protocolo para eliminar estas conductas en la universidad.

## Metodología

La metodología es de corte cualitativo fenomenológico, que se define como el estudio de los fenómenos (o experiencias) tal como se presentan y la manera en que se viven por las propias personas (Trejo, 2012). Se fundamenta en el análisis de un fenómeno tal y como se percibe, se experimenta y se vive por alguien; se busca comprender y examinar con base en las experiencias y los significados y acciones de las y los participantes (Guardián-Fernández, 2007, p. 152). A esta investigación la fenomenología aporta la profundización del conocimiento y comprensión de las experiencias, relaciones y las condiciones que generan el acoso y el hostigamiento sexual como formas de violencia escolar.

La técnica que se empleó fue la entrevista semiestructurada, la cual parte del supuesto de que el participante posee cierto conocimiento sobre el objeto de estudio y puede responder espontáneamente a una pregunta abierta que permite acceder a esa información (Flick, 2004, p. 95). En este tipo de entrevista se utiliza una guía que abarca varias áreas temáticas y se diseña con base en la teoría revisada, los objetivos de la investigación, entre otros, lo que permite profundizar sobre el tema en cuestión (Flick, 2004, p. 96). El objetivo fue analizar las actitudes de dicho grupo ante la presencia de acoso y/u hostigamiento sexual, así como identificar las medidas y obstáculos de prevención, la atención y la sanción. Se estructuró un guion de entrevista contemplando esos aspectos.

Las personas que participaron fueron hombres y mujeres que ocupan un puesto de dirección, en total 11 de diferentes dependencias de la universidad, tales como Derecho, Contaduría y Administración, Psicología, Matemáticas, Unidad académica de bachillerato, Química, Veterinaria, Centro Regional de Investigación, Educación, la responsable de Proyectos estratégicos de la universidad y la coordinadora del Proyecto Institucional para la Incorporación de la Perspectiva de Género. Los espacios en los que se realizaron las entrevistas fueron principalmente las oficinas de cada participante en sus respectivas dependencias, pues por motivos de horarios y actividades resultó óptimo visitarlos.

Se analizó el contenido de contenido posterior a la transcripción textual de las respuestas a las preguntas hechas en las entrevistas y luego se categorizaron de acuerdo con la unidad de medida seleccionada (Keats, 2009, p. 82). Para el análisis e interpretación de las narrativas de directivos y representantes, se sistematizaron y examinaron los datos cualitativos obtenidos, con base en la propuesta de Rodríguez Gómez, Gil Flores y García Jiménez (1999), que contempla tres grandes operaciones: reducción de datos, disposición y transformación de datos y, finalmente, obtención y verificación de conclusiones.

Las consideraciones éticas que se enfatizaron durante el proceso de recolección de los datos con el personal directivo sucedieron en un ambiente de respeto y confidencialidad; al iniciar la entrevista se solicitó grabar en audio y usar seudónimos para transcribir la información. Asimismo, se destacó la posibilidad de concluir su participación en el momento que considerara pertinente.

## Resultados

De toda la comunidad educativa, el personal directivo desempeña un papel importante para los asuntos relacionados no sólo con la documentación, sino también con las situaciones, conflictos y sucesos interpersonales que ocurren en ese espacio de trabajo. Por tanto, al ocupar los niveles jerárquicos altos en las instituciones de educación superior se asume la responsabilidad de tomar decisiones, dirigir acciones y sancionar el quehacer del personal académico, administrativo y operativo. Así que tener la perspectiva de los y las directivos sobre el acoso y hostigamiento era de suma importancia. A continuación se presentan los datos obtenidos en esta investigación.

En las relaciones cotidianas damos cuenta de que un fenómeno o acontecimiento sucede porque tenemos conocimiento de él, contamos con ideas concretas o más o menos claras sobre determinada situación. No obstante, cuando tenemos un conocimiento parcial de algo puede dificultarse distinguirlo, aun cuando personalmente se le esté viviendo.

En este sentido, un primer elemento que se exploró en las entrevistas fue precisamente la conceptualización del acoso sexual y quienes participaron lo definieron de forma básica como que es un comportamiento, que hay personas involucradas y tiene relación con lo sexual (sin clarificar exactamente qué implica lo sexual). Por ejemplo, mencionaron que es "una acción que involucra que alguna persona de alguna manera violenta particularmente en aspectos sexuales" o "fastidiando a una persona en relación con algún aspecto sexual", sin hacer una clara distinción



con los términos violencia, hostigamiento y acoso; sólo un participante hizo esa diferenciación: “el acoso sexual viene a ser conductas entre pares”. Y omitieron ciertos elementos importantes que se utilizan para conceptualizar el acoso sexual, como lo son —de acuerdo con la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia de 2007— “que no exista la subordinación” entre quien ejerce y quien recibe el acoso sexual, y que “la víctima de acoso se encuentre en un estado de indefensión y de riesgo independientemente que se realice uno o varios eventos” (DOF, 2011, p. 5).

Considerando lo antes descrito, en cuanto a los conocimientos sobre qué es el acoso sexual no existe una clara conceptualización entre el personal directivo; aunque logran identificar que es una situación violenta de tipo sexual y que es contra la voluntad de la persona violentada, no pudieron establecer la ausencia de la relación de poder jerárquica entre los involucrados; tampoco pudieron visibilizar a la víctima de acoso como alguien que se queda en posición de indefensión y peligro, independientemente si es un único evento o si es recurrente.

En cuanto a la noción que tienen sobre el hostigamiento, existió una variedad de respuestas. La mayoría no lo vincula con una jerarquía: “ya no se relaciona con jerarquía, puede ser de cualquier persona que quiere obtener de la otra algo de carácter sexual”, o respuestas que tienen que ver con la frecuencia y fuerza de las conductas, por ejemplo: “yo siento que el hostigamiento, no sé cuál sería la diferencia, se me hace tal vez más fuerte, estar más insistente, no lo sé”, “el hostigamiento concita un tanto más de presión, incluso incomodidad mayor”; o las que consideran que es igual que el acoso: “a mí me sonaría igual”. Únicamente dos participantes pudieron identificar de manera correcta que en el hostigamiento necesariamente hay una posición superior de quien ejecuta y de subordinación de quien recibe: “el hostigamiento sexual es una conducta que va de un superior, o sea, hay una jerarquía en este

caso, y que tenga que ver también con las cuestiones de tipo sexual”.

Lo datos anteriores evidencian que el personal directivo participante no posee una conceptualización clara sobre el acoso y el hostigamiento sexual; por el contrario, los consideran como sinónimos y la mayoría no logra diferenciarlos. Esa es una cuestión relevante a considerar, pues existe la posibilidad de que en su quehacer cotidiano no visibilicen los casos de acoso sexual por considerarlos “leves” o porque sucedieron una única vez y no se repitió con frecuencia “considerada”.

En relación con lo antes expuesto, se les preguntó si podrían identificar actos de acoso y hostigamiento dentro de su universidad y las respuestas reflejan que no reconocen correctamente si se trata de uno u otro, y que perciben algunas conductas como “normales” o “inadecuadas”; por ejemplo: “considero que un profesor no debería estar coqueteando con sus alumnos, pero es un rollo, porque no necesariamente va a ser una conducta de acoso, o sea, yo creo que sí puede causar incomodidad, pero en sí, en la pureza del concepto, pues no”. Lo anterior muestra cómo un caso de hostigamiento sexual no lo califican como tal, ya que no toman en cuenta un factor importante, que es que la víctima se sienta incómoda con esa situación. ¿Por qué ocurre esto?, dicha actitud puede estar relacionada con la ética de la omisión, es decir, silenciar ciertos actos de hostigamiento y acoso sexual por tratarse de personas con las que trabajamos.

Asimismo, aun cuando no diferencian claramente entre acoso y hostigamiento, resulta alentador que ciertos comportamientos no les resultaran aceptables. En específico, en algún caso de hostigamiento sexual identificaban (sin clasificar como hostigamiento) el hecho de que los profesores pudieran pedir favores sexuales a cambio de una calificación, o de acoso sexual (sin clasificar como acoso) que un estudiante esté haciendo insinuaciones de connotación sexual.

Respecto a quiénes son y cómo son las víctimas, la mayoría de los y las entrevistadas expresaron

que pertenecen al sector estudiantil; por ejemplo: "estudiantes independientemente de su género, pueden ser alumnos, alumnas, profesores, profesoras y también en algún estrato superior podría ser algún mando medio o algún medio superior".

De igual forma, sobre la percepción de aspectos psicológicos de las víctimas de hostigamiento o acoso sexual, mencionaron que dichas capacidades psicológicas pueden verse influidas por la edad, el nivel educativo y socioeconómico, así como por la ausencia de habilidades para enfrentar el hecho. Lo anterior se refleja en estas afirmaciones obtenidas en las entrevistas: "es más vulnerable quien por cuestiones de edad pudiera ser que no conozca sus derechos, pero también por cuestiones de nivel socioeconómico y educativo" y "puede ser que la persona de alguna manera no tenga las habilidades como para poder enfrentar este tipo de problemas... la persona no tiene esta capacidad, no sólo para enfrentar, para denunciar, para hacer algunas cuestiones, entonces son personas con más... tal vez no sé, carácter más débil... más baja autoestima, temores, no sé".

Al momento de preguntarle al personal directivo sobre las conductas de acuerdo con la severidad de éstas, mencionaron que un acoso u hostigamiento sexual leve sería de tipo verbal, ya sea con la emisión de palabras o sonidos de carácter sexual; y únicamente refieren una conducta no verbal, que sería "las miradas". Algunos ejemplos son: "comentarios lascivos y chistes referentes a las situaciones sexuales", "insinuaciones, con palabras, enviar mensajes o decir cosas en persona o en vivo, insinuaciones sexuales, piropos, chiflidos", "miradas", "llamar a alguien de manera insistente para quedarse más allá de las horas establecidas de trabajo", "chistes" y "ay, qué buena estás, algo que tenga que ver con tu físico o con tu forma de vestir". De tipo moderado sería alguna situación en la que se use la posición de poder, o conductas tales como "amenazas", "palabras obscenas medianamente grave", "que un directivo (jefe) condicione contratar a una persona a cambio

de una acción sexual es medianamente grave". Y de tipo grave estaría relacionado con lo verbal y lo físico, como "tocamientos", "forzar a la persona a hacer algo que no quiere en el ámbito sexual", "faltarle al respeto a alguien ya es muy grave", "profesores que piden favores sexuales a cambio de preferencias en cuanto a calificaciones", "manipulación (toqueteos sin consentimiento) muy grave" y "que algún estudiante le mande mensajes sexuales a otro estudiante, que la (lo) siga por todos lados es grave".

Sobre presencia y/o frecuencia del acoso y el hostigamiento en la universidad en la que laboran, el personal directivo participante mencionó que sí existe y que incluso han escuchado o conocen casos en su dependencia o en la institución; sin embargo, más de un directivo/a hizo hincapié en que no les consta: "yo creo que si acaso se da, es muy bajo la prevalencia", o "como una especulación, yo pienso que no tanto, pero la verdad no podría yo, no tengo ni datos, o sea, no es una cosa que se habla o se oye, no tengo ningún dato y creo yo que por lo mismo no debe de ser tan frecuente".

Esta apreciación de los directivos sobre la baja frecuencia está influida, quizás, porque el alumnado no denuncia esas situaciones y eso les hace pensar que es un fenómeno poco frecuente, pero que existe. Igualmente, se normaliza; por ejemplo, un participante menciona: "Creo que es una práctica extendida, algo que está extendido pero que está oculto totalmente, no sale a relucir por temor o por varias cosas, yo creo que es una situación generalizada, por supuesto, generalizada en el ámbito universitario, pero no es que todos estén en esta situación, sino que son casos muy concretos, muy particulares".

El personal entrevistado reconoce que la normatividad universitaria no refiere de manera concreta a los conceptos de acoso y hostigamiento, o de violencia. Por lo cual, reconocen que los casos que se presentan se resuelven a partir del criterio que el grupo directivo en turno determine para solucionarlos, haciendo que parezcan ocultos, propios de la vida

privada, particulares y no se consideran como relevantes, dignos de la atención de la universidad. En la minoría de las entrevistas expresaron que la atención de estos casos se brinda de acuerdo con los reglamentos universitarios, pero nunca lograron señalar con precisión algún documento.

## Conclusiones

De acuerdo con el análisis presentando, las directivas y directivos de la UADY a los que se entrevistó tienen una idea confusa sobre hostigamiento y acoso sexual, lo que conduce a que no haya una diferenciación clara de estas acciones y en ocasiones las perciban como si se tratase de situaciones iguales, o bien, con diferencias que no están conceptualmente definidas.

La falta de claridad y conciencia de la conceptualización de las conductas de acoso y hostigamiento sexual propicia al menos cuatro situaciones: 1) que ciertos comportamientos de acoso u hostigamiento sexual leves se consideren como normales; 2) que no sepan la diferencia entre acoso y hostigamiento, y no se tenga la capacidad de identificar sus manifestaciones; 3) que no se reconozca que cualquier persona de su contexto o de la comunidad universitaria puede ser víctima de acoso y hostigamiento; y 4) que cualquier persona dentro de la comunidad universitaria puede ser agresor/a, aunque se hace mayor énfasis en la figura masculina.

Igualmente, esa falta de claridad de los conceptos influye en el medio universitario para determinar y establecer medidas que se tomarían con respecto a la prevención, atención y sanción de situaciones de acoso y hostigamiento sexual. Asimismo, al no identificar fácilmente dichos comportamientos, pueden normalizarse ciertas conductas, las cuales llegan a justificarse, lo que agrava el problema (Tronco, Ocaña y Peralta, 2011).

Un aspecto alentador es que si bien no se tiene clara la diferencia entre los fenómenos y sus

características distintivas, sí hay conciencia de que algunos comportamientos son inapropiados o inadecuados y que pueden afectar seriamente a la víctima de acoso o de hostigamiento sexual. En ese sentido, es necesario que en la comunidad universitaria haya iniciativas dirigidas a informar al respecto, de tal forma que puedan distinguirlos en su vida cotidiana. Cabe destacar que lo que define si es hostigamiento o es acoso sexual no es la levedad o gravedad de las conductas, debido a que ambos presentan un continuo de connotación sexual que van desde leves hasta los graves; tampoco lo va a determinar la frecuencia, pues en ambos basta con que haya ocurrido en una sola ocasión y que la víctima se haya sentido en estado de indefensión o de incomodidad para que pueda ser considerado hostigamiento o acoso sexual, lo que va a indicar si es hostigamiento sexual es que se haya presentado en el ámbito laboral o escolar, y que haya una relación de subordinación real entre el agresor y la víctima, además de las circunstancias mencionadas con anterioridad y lo que va a definir si es acoso sexual es que suceda en una relación de pares y que haya un ejercicio abusivo del poder.

En cuanto a la presencia y visibilidad del acoso y el hostigamiento sexual en la universidad, es indispensable que las instituciones de educación superior fijen su posición frente a este tipo de hechos y las expectativas sobre las formas de actuación. Lo anterior, debido a que durante las entrevistas al personal directivo éste siempre mostró una postura "políticamente correcta", al no evidenciar que la institución tal vez carezca de mecanismos de atención y prevención, o porque en ocasiones anteriores ha habido casos que es mejor no recordar. Como ente público, la universidad no puede no posicionarse ante el acoso y hostigamiento; es necesario que salvaguarde la integridad, en el sentido más amplio de la palabra, de toda su comunidad, es parte de su responsabilidad con las personas y la sociedad.

## Bibliografía

- Abramovay, M. (2006). *Cotidiano das escolas: entre violências*. Brasil: UNESCO/Observatorio de violências nas Escolas/Governo Federal do Brasil.
- Amórtegui-Osorio, D. (2005). Violencia en el ámbito universitario: el caso de la Universidad Nacional de Colombia. *Revista de Salud Pública*, 7(2), 157-165.
- Bermúdez-Urbina, F.M. (2014). Aquí los maestros ya no pegan porque ya no se acostumbra. Expresiones de la violencia hacia las mujeres en la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas. *Península*, IX(2), 15-40.
- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles educativos*, 33, 211-225.
- Castro, R. y Vázquez García, V. (2008). La Universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un estudio de caso en la Universidad Autónoma Chapingo México. *Revista Estudios Sociológicos*, XXVI(3), 587-616.
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2011). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. México: Gobierno de la República. Disponible en <http://www.cofemer.gob.mx/LGAMVLV.pdf>
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. España: Ediciones Morata.
- Guardián-Fernández, A. (2007). *El paradigma cualitativo en la investigación socio-educativa*. San José, Costa Rica: Editorial Universidad de Costa Rica.
- Gutiérrez Otero, M. y Tort, M. (2009). *La violencia sexual: un problema internacional, contextos socioculturales*. Ciudad Juárez: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2009). *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*. Recuperado de [www.inmujeres.gob.mx](http://www.inmujeres.gob.mx)
- INMUJERES. (2015). ¿Qué hacer si padezco violencia? #NoViolencia. Disponible en <https://www.gob.mx/inmujeres/articulos/que-hacer-si-padezco-violencia-noviolenca?idiom=es>
- Jiménez-Bautista, F. (2012). Conocer para comprender la violencia: origen, causas y realidad. *Convergencia*, 19(58), 13-52.
- Keats, D., (2009). Entrevista. *Guía práctica para estudiantes y profesionales*. México: McGraw-Hill.
- Lavena, C. (2002). Primer aproximación a la violencia escolar en la Argentina. Disponible en <https://www.udesa.edu.ar/sites/default/files/resumenlavena.pdf>
- Montesinos Carrera, R. y Carrillo Meráz, R. (2011). Violencia en las IES. La erosión institucional en las universidades públicas. *Iztapalapa, Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 72(33), 67-87.
- Morrison, A., Ellsberg, M. y Bott, S. (2005). *Cómo abordar la violencia de género en América Latina y el Caribe: Análisis crítico de intervenciones*. Banco Mundial y PATH.
- Oliver, E. y Valls, R. (2009). *Violencia de género. Investigaciones sobre quiénes, por qué y cómo superarla*. Barcelona: El Roure.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2012). *Plan de Acción de la Campaña Mundial de Prevención de la Violencia 2012-2020*. Disponible en [http://www.who.int/violence\\_injury\\_prevention/violence/global\\_campaign/actionplan/es/](http://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/global_campaign/actionplan/es/)
- OMS. (2014). *Informe sobre la situación mundial de la prevención de la violencia*. Ginebra: autor.
- OMS. (2014a). *La prevención de la violencia: Evaluación de los resultados de programas de educación para padres*. Ginebra: autor.
- Ortega, R. Mora-Merchán, J. A. y Jäger, T. (eds.). (2007). *Actuando contra el bullying y la violencia escolar. El papel de los medios de comunicación, las autoridades locales y de Internet*. Disponible en [http://www.bullying-in-school.info/uploads/media/EBook\\_Spanish\\_01.pdf](http://www.bullying-in-school.info/uploads/media/EBook_Spanish_01.pdf)
- Puglisi, B. (2012). *Las escuelas como escenarios en los que se producen y reproducen violencias contra niños, niñas y adolescentes*. Caracas: Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales (ILDIS).

Ramírez, G. (2012). Investigación sobre violencia de género en la educación superior. Ponencia presentada en la Mesa 1. Resultados del diagnóstico sobre violencia de género realizado en cinco universidades del país. México, UNAM-FCPyS.

Rodríguez Gómez, G., Gil Flores, J. y García Jiménez, E. (1999). *Metodología de la investigación cualitativa*. Granada: Aljibe.

Salinas Rodríguez, J. y Espinosa Sierra, V. (2013). Prevalencia y percepción del acoso sexual de profesores hacia estudiantes de licenciatura de psicología en la facultad de estudios superiores Iztacala: un estudio exploratorio. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 16(1), 125-147.

Santoyo Castillo, D. y Frías, S. (2014). Acoso escolar en México: actores involucrados y sus características. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, XLIV(4), 13-41.

Trejo, F. (2012). Fenomenología como método de investigación: una opción para el profesional de enfermería. *Enf Neurol (Mex)*, 11(2), 98-101.

Tronco Rosas, M. (2012). *Género y amor: Principales aliados en la violencia en las relaciones de pareja que establecen estudiantes del IPN*. México: IPN-Programa Institucional de Gestión con perspectiva de Género.

Tronco Rosas, M., Ocaña López, S. y Peralta Quevedo, G. (2011). *Acoso y hostigamiento en el ámbito laboral y escolar. Estudio realizado en el Instituto Politécnico Nacional*. Ponencia presentada en el XI Congreso Nacional de Investigación Educativa, UNAM, Monterrey Nuevo León, 7-11 de noviembre.

Universidad Autónoma de Yucatán (UADY). (2014). *Plan de Desarrollo Institucional 2014-2022*. Yucatán: autor. Disponible en <http://www.pdi.uady.mx/pdi.php>

Valadez Ramírez, A. y Ríos Rivera, L. A. (2014). Percepciones de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres: un estudio exploratorio. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 17(2), 624-645.

Villela Rodríguez, E. y Arenas Montaña, G. (2011). Acoso sexual a estudiantes de enfermería durante la práctica clínica: una mirada de género. *Rayuela*, 4, 41-45.



Gisela, Buenos Aires, Argentina, 2015



Mariana, Tigre, Argentina, 2015



Renata, Capulálpam de Méndez, Oaxaca, México, 2015

# **HOSTIGAMIENTO Y ACOSO: ACERCAMIENTO A ESTOS TIPOS DE VIOLENCIA A PARTIR DE LAS VIVENCIAS DEL PERSONAL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE YUCATÁN, MÉXICO<sup>1</sup>**

## **BULLYING AND HARASSMENT: AN APPROACH TO THESE TYPES OF VIOLENCE FROM THE EXPERIENCES LIVED BY THE STAFF AT THE AUTONOMOUS UNIVERSITY OF YUCATÁN, MEXICO**

---

Leticia Janet Paredes Guerrero<sup>2</sup>

Fecha de recepción: 10 de noviembre de 2018  
Fecha de aceptación: 30 de noviembre de 2018

**Resumen** - La violencia en el espacio universitario es una realidad que se ha documentado en diversos estudios (Bedolla y García, 1998; Vélez Bautista y Soraya, 2013; Evangelista Tinoco y Tuñón, 2015); sin embargo, es una situación que requiere seguir documentándose y avanzando en la interpretación. Así, en el presente artículo se considera el acoso y el hostigamiento como una violencia directa, usando el modelo de violencia de Johan Galtung (1969 y 1998); se definen el hostigamiento y acoso a partir de lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) de México, de los estudios de Roberto Castro y Verónica Vázquez García (2008), y de Araceli Mingo y Hortensia Moreno (2015), cuyos planteamientos que dan paso a las escalas de severidad que puede adquirir la violencia se retoman. Todo ello como marco de análisis para visibilizar y explicar los hallazgos sobre la violencia entre el personal de la Universidad Autónoma de Yucatán.



**Palabras clave:**

Hostigamiento, acoso, violencia, universidades.

**Abstract** - Violence in higher education institutions is a reality documented by several studies (Bedolla and García, 1998; Vélez Bautista and Soraya, 2013; Evangelista Tinoco and Tuñón, 2015); however, this is a problem that needs further documenting and advancing in its interpretation. Thus, in this paper bullying and harassment are considered forms of direct violence, using John Galtung's violence model (1969, 1998); bullying and harassment are defined according to the Mexican General Law for Women's Access to a Life Free of Violence (2007), as well as the studies by Roberto Castro and Verónica Vázquez García (2008), and by Araceli Mingo and Hortensia Moreno (2015), whose approaches -that give way to the scales of severity that violence can acquire- are revisited. All of it, as an analysis framework to visualize and explain the findings about violence among the staff of the Autonomous University of Yucatán.



**Keywords:**

Gender, gender violence, university.

---

<sup>1</sup> Artículo aceptado mediante arbitraje de pares.

<sup>2</sup> Doctora en Conocimientos y Cultura en América Latina por el Instituto de Pensamiento y Cultura en América Latina (IPECAL). Profesora-Investigadora en la Unidad de Ciencias Sociales del Centro de Investigaciones Regionales "Dr. Hideyo Noguchi". Correo electrónico: guerrero@uady.mx.

## Hostigamiento y acoso en espacios universitarios

El presente trabajo muestra la presencia e intensidad o severidad del daño o sufrimiento que provocan las manifestaciones de dos tipos de violencia: el hostigamiento y el acoso, a partir del estudio de caso realizado con el personal que labora en la Universidad Autónoma de Yucatán (UADY).

Desde los albores del siglo XXI, en México comenzó a llamar la atención de académicas y académicos la presencia de dos tipos de violencia al interior de las instituciones de educación superior (IES) y en los espacios laborales, que se denominaron hostigamiento y acoso, lo cual fue motivo para que se iniciaran estudios sobre el tema. Así, podemos destacar el trabajo pionero de Patricia Bedolla y Blanca García en 1989, sobre consideraciones conceptuales en torno al hostigamiento sexual a partir de la revisión que efectuaron acerca del surgimiento del concepto de hostigamiento; los modelos explicativos surgidos respecto de la existencia de este tipo de violencia en el entorno laboral, así como los elementos que dan contenido a esta manifestación de violencia (Bedolla y García, 1989).

En 2015, Angélica Evangelista García revisó los estudios que se han elaborado en el país sobre acoso y hostigamiento durante el siglo XXI. Los resultados que obtuvo la llevaron a concluir que las investigaciones son escasas y por su enfoque las clasifica en tres tipos: 1) trabajos con una perspectiva epidemiológica y de salud pública (Rivera-Rivera *et al.*, 2006; Castro y Casique, 2006, en Castro y Vázquez, 2008) y más recientemente desde una óptica cualitativa (Castro y Vázquez, 2008; Vázquez y Castro, 2008 y 2009); 2) estudios con líneas desde el orden jurídico (Goslinga, 2008) y 3) investigaciones de la esfera laboral (Palomino, 2012).

En cuanto a las indagaciones más nuevas sobre el hostigamiento y acoso en las universidades mexicanas, se pueden destacar las siguientes: la llevada a cabo por Vélez Bautista y Soraya (2013) en la Universidad

Autónoma del Estado de México, en la que consignan que el hostigamiento y el acoso sexual son prácticas cotidianas en las IES y su prevalencia entre las y los estudiantes se ubica entre 20 y 40%; la elaborada por Valadez Ramírez y Ríos Rivera (2014), quienes han realizado estudios acerca de las percepciones de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y la Universidad Autónoma de México (UAM), cuyos resultados evidencian una alta frecuencia de vivencias de acoso y hostigamiento sexual por parte de las mujeres participantes en su estudio; y el trabajo de Bermúdez-Urbina (2014), en el que los docentes son quienes aparecen, en una proporción importante, como los perpetradores de la violencia psicológica y sexual al interior de las universidades.

En Yucatán, México, los estudios sobre acoso y hostigamiento son incipientes. Podemos consignar los trabajos de Burgos y Cortés (2001) sobre el acoso a mujeres meridianas; el de Cortés y Rivero (2004) sobre el *mobbing* y *bullying*; también encontramos el de Rosado y Santana (2010) acerca de la violencia en educación media superior, el efectuado por Rosado y Ortega (2014) relativo a la violencia en la narrativa de jóvenes en educación media superior y por último, el trabajo de Echeverría, Paredes, Kantún, Batún y Carrillo (2017) sobre acoso y hostigamiento sexual en estudiantes de la Universidad Autónoma de Yucatán.

El anterior recuento de estudios acerca del tema centra su atención en visibilizar la violencia en espacios educativos, laborales o comunitarios. A su vez, el presente artículo tiene como objetivo aportar a visibilizar la presencia de la violencia en el ámbito universitario y a la interpretación del hostigamiento y el acoso como dos tipos de violencia cuyas manifestaciones causan diferentes intensidades de daño o sufrimiento a quienes la viven y quienes la infligen y perpetúan el ejercicio del poder.

Para lograr el objetivo planteado se considera al acoso y al hostigamiento como una violencia directa, usando el modelo de violencia de Johan



Galtung (1969 y 1998). Se definen hostigamiento y acoso a partir de lo establecido en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) de México, de los estudios de Roberto Castro y Verónica Vázquez García (2008) y los de Araceli Mingo y Hortensia Moreno (2015); se retoman sus planteamientos, que dan paso a las escalas de severidad que puede alcanzar la violencia y por último, teniendo como marco de análisis lo anterior, se retoman los hallazgos sobre violencia entre el personal de la UADY.

### La violencia

El sociólogo noruego Johan Galtung (1969 y 1998) define violencia como una relación social cuyo fin es provocar daño o sufrimiento y limitar las potencialidades actuales o futuras de un individuo o una colectividad. Galtung distingue tres dimensiones de la violencia, que llamaremos triángulo de la violencia de género: la "directa" o "interpersonal", es decir, aquella que se presenta de manera directa entre dos o más actores concretos; la "estructural" o "indirecta", que no es ejercida por un actor específico, sino que se genera a partir de las condiciones sociales y que tiene como fundamento la distribución desigual de los recursos; y la "cultural", que es la que se basa en representaciones y elementos simbólicos sobre los sujetos. Estas tres dimensiones, argumenta Galtung (1969, pp.167-191), forman un triángulo en cuyo vértice superior se encuentra la violencia directa o interpersonal que, como la punta de un *iceberg*, es la parte más visible del fenómeno. No obstante, en la base de dicho triángulo se hallan la violencia estructural y la cultural que, siguiendo con la metáfora del *iceberg*, permanecen sumergidas en lo profundo de la sociedad y, por lo tanto, resultan poco evidentes para los sujetos, aunque pueden visibilizarse a través de la investigación y de la acción política.

Bajo este planteamiento podemos señalar que el acoso y el hostigamiento son dos tipos de violencia interpersonal, pero que tienen como base

la violencia estructural y la simbólica -cultural-, que desde el análisis de la desigualdad de género, dichas violencias se basan en prescripciones, asignaciones sociales, normas y roles que colocan a hombres y mujeres en condiciones, posiciones y valoraciones asimétricas. Aunado a lo anterior se encuentran las percepciones que se interiorizan, que hacen parecer como algo "natural" y que por ende normalizan la violencia tanto para quien la ejerce como para quien la recibe, con lo que se produce el ejercicio de poder.

### Hostigamiento y acoso

El hostigamiento y el acoso sexual son dos tipos de violencia interpersonal, presentes en diversos espacios, como las universidades; además, son relaciones de género desiguales que manifiestan ejercicio de poder. A partir de esta concepción se retoma la definición del acoso y el hostigamiento establecida en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007, p. 4) de México, que en su artículo 13 "De la violencia laboral y docente" señala:

El hostigamiento "como el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, el cual se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva". Los elementos que forman el hostigamiento son: 1) una forma de violencia de género, 2) una clara relación asimétrica, identificándose con mayor precisión en espacios laborales y educativos; 3) una conducta de naturaleza sexual no recíproca, y toda otra conducta basada en el sexo, que afecte a la dignidad de mujeres y hombres, que resulte ingrata, irrazonable y ofensiva para quien la recibe, 4) el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta algún área de la vida de esa persona, 5) es una conducta que crea un ambiente

de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas, 6) son conductas basadas en la coerción sexual que generan sentimientos de desagrado, que pueden expresarse a través de sensaciones de humillación, poca satisfacción personal, molestia o depresión.

La misma Ley (2007, p. 5) considera al "acoso sexual como una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de

poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos". Espinosa Torres (2008, p. 13) señala que los comportamientos que se califican como acoso sexual son: a) físicos: violencia física, tocamientos, acercamientos innecesarios; b) verbales: comentarios y preguntas sobre el aspecto, estilo de vida, orientación sexual; c) no verbales: silbidos, gestos de connotación sexual, exposición de objetos pornográficos.

**Tabla 1.**

Características del hostigamiento y el acoso sexual

Hostigamiento sexual	Acoso sexual
Relación real de subordinación por parte de la víctima	No existe una relación de subordinación entre víctima y agresor
Se practica en ámbitos laborales y/o escolares	Se practica en ámbitos laborales y/o escolares
Se expresa en conductas verbales o físicas, o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva	Se expresa en el uso abusivo del poder, que conduce a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima
No establece el número de veces de la conducta	No establece el número de veces de la conducta

Fuente: Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES, 2009, p. 19).

El hostigamiento y el acoso sexual son expresiones de relaciones de poder directa e indirecta, ya que en la primera se establece un ejercicio de poder basado en una relación jerárquica de subordinación y en la segunda un abuso del poder basado en una relación de pares o de iguales, pero en ambas las personas que lo viven se encuentran en una posición de menor poder, más vulnerables e inseguras. Este tipo de violencia es muy frecuente que se dificulte identificarla, pues como señala Mingo (2010, p. 26), "se ejerce en formas sutiles o se ha naturalizado a través de su cotidianidad, y de usos y costumbres. Dicha dificultad se observa tanto en quienes la padecen como en quienes están presentes en el ejercicio de ésta". Es tal la sutileza de la manifestación del hostigamiento y el acoso, que produce malestares y problemas laborales, escolares, de salud, sociales, psicológicos y físicos que pocas

veces son reconocidos como consecuencia de aquéllos. También existe una serie de realidades que complejizan las vivencias de la violencia; de acuerdo con Sanmartín (2012, p. 156) son: miedo personal, sentimientos de impotencia y síndrome de acomodación, pero las claves que permiten entender la perpetración de violencia son la asimetría del poder, el miedo institucionalizado, la amenaza y la sumisión, elementos que están presentes en el hostigamiento y el acoso.

### Escalas de severidad del hostigamiento y el acoso

El hostigamiento y el acoso se manifiestan en prácticas y conductas como las siguientes: 1) exposición a carteles, calendarios o pantallas de computadora o de teléfono celular con imágenes de naturaleza sexual que incomoden; 2) cartas, llamadas telefónicas, correos

electrónicos o mensajes en redes sociales y teléfonos celulares de naturaleza sexual no deseados; 3) miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden; 4) piropos, comentarios o frases de carácter sexual que molesten u ofendan; 5) insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de algo (dinero, calificaciones, objetos tecnológicos, ropa); 6) presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados, dentro o fuera de la escuela; 7) castigos, maltrato, aislamiento, asignación de actividades que no competen a deberes escolares u otras medidas disciplinarias al rechazar proposiciones sexuales; 8) contacto físico, tocamiento o manoseo sin consentimiento; 9) miedo de ser atacada/o, o abusada/o sexualmente; 10) intento de violación; 11) ser forzada/o a tener relaciones sexuales.

A las prácticas y conductas anteriores las denominaremos manifestaciones de hostigamiento y acoso. Castro y Vázquez (2008), a través de la investigación que realizaron en la Universidad Autónoma de Chapingo sobre la reproducción de la violencia, muestran que ésta va aumentando de intensidad mientras las alumnas cursan toda la licenciatura. Lo anterior lleva a considerar que no se puede suponer que las distintas expresiones de violencia ocasionan la misma proporción de daño o sufrimiento, por lo que se pueden detectar aquellas que ocasionan magnitud de daño o sufrimiento leve, moderado y grave, siendo la violencia física el punto más extremo. A partir de este planteamiento se establece la siguiente escala para conocer el nivel de severidad del hostigamiento y el acoso.

**Tabla 2.**

Escala de severidad del hostigamiento y el acoso

Nivel de severidad	Características
Baja intensidad	Se constituye por agresiones que no son físicas directas, pero que son sistemáticas, ya que es una violencia tan imperceptible, pero constante, que la normalizamos y a largo plazo hace igual o más daño que las que se consideran graves.
Moderada intensidad	Se caracteriza por la capacidad para disfrazar las intenciones de quien los lleva a cabo. El hostigamiento y acoso ocurre en un "ambiente soterrado de guerra, de enfrentamiento entre hombres y mujeres, toda vez que lo que está en juego es la imposición vs resistencia de la jerarquía de género. Es un ambiente en el que se mezclan las conductas de galanteo con las estrategias de acoso; las agresiones con las declaraciones de amor".
Grave intensidad	Está constituida por la violencia física y sexual que sucede en un ambiente hostil e intimidante, que se repite sistemáticamente para consolidar una jerarquía de género, en la que a uno de ellos le está reservado el lugar de la subordinación, ocasionando considerables daños.

Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de Castro y Vázquez (2008, pp. 60, 606 y 609).

Araceli Mingo y Hortensia Moreno (2015, p. 141) también consideran que hay evidencia (de violencia) de la “vulneración rutinaria de los derechos de muchas mujeres —y de algunos hombres— mediante prácticas que, la mayoría de las veces, o no reciben la atención debida, o por habituales pasan inadvertidas, o no reciben atención”. Con base en lo anterior proponen

una escala que denominan “escala del sexismo”,<sup>3</sup> a través de ella dan cuenta que el hostigamiento y acoso son manifestaciones del sexismo y que de acuerdo con la severidad de la práctica llaman la atención, pues de otra manera son silenciadas, aceptadas y normalizadas. La siguiente tabla concentra la escala y las características de cada nivel:

**Tabla 3.**

Escala de severidad sexista del hostigamiento y el acoso

Nivel de severidad	Características
Prácticas sexistas leves o suaves	Son aquellas que: a) establecen la incapacidad de las mujeres para el pensamiento abstracto y b) las recluye imaginariamente al “lugar al que pertenecen”: el espacio de la domesticidad; c) coloca a las mujeres (y hombres) al escrutinio del otro. “Este escrutinio implica la sensación de estar sometida a un juicio permanente que no se limita al desempeño profesional, sino que se extiende a prácticamente todos los aspectos del comportamiento y de la apariencia de una persona”.
Prácticas sexistas moderadas	Tiene una significación mucho más difusa, porque tiene la capacidad para disfrazar las intenciones de quien las perpetra. Aquí el propósito del acto está velado mediante la estrategia del lenguaje cortés, las mujeres son altamente apreciadas y son consideradas frágiles, ignorantes y débiles por naturaleza; esta condición termina convirtiéndose en una licencia que le permite a cualquier varón abordar a cualquier mujer con una intención equívoca, cuyo contenido oculto es sexual, pero la expresión abierta es pura cortesía.
Prácticas sexistas graves	Son aquellas que representa una situación límite, porque la “fuerza ilocucionaria” es sustituida por “fuerza física” y ello muestra la gravedad del caso, pero también refuerza el lugar jerárquico de los sexos, en donde las relaciones de poder se hacen presentes de manera extrema.

Fuente: Elaboración propia a partir del trabajo de Mingo y Moreno (2015, pp. 143-146 y 148-151).

<sup>3</sup> Las autoras señalan que: “Partimos de la idea de que el sexismo no es un hecho aislado ni excepcional en la vida de las personas, sino una práctica rutinaria, dirigida y llena de sentido social. Cuando hablamos de ‘sexismo’ nos referimos a percepciones y prácticas de sentido común —apuntaladas en la certidumbre de una distinción natural entre mujeres y hombres— que establecen lugares jerárquicos entre los sexos y postulan un posicionamiento de supremacía varonil. En nuestra perspectiva teórica, el sexismo es performativo porque se realiza en la acción. Es en la vida cotidiana, en la enmarañada red de las interacciones sociales, donde se manifiesta, se consume y se reproduce” (Mingo y Moreno, 2015, pp. 141-142).

Podemos decir que las escalas expuestas líneas arriba proporcionan elementos que permiten entender que las manifestaciones de violencia de hostigamiento y acoso pueden ser de distintas intensidades, pues la proporción del daño o sufrimiento es diferente. La primera no es nombrada por sus autoras, pero proponemos denominarla "progresiva", en virtud del continuo contextual en el que se encuentren quienes la viven; es decir, las manifestaciones de hostigamiento y acoso inician leves y avanzan hacia moderadas y luego a graves. A la segunda las mismas autoras la llaman "sexista", pues le dan sustento las manifestaciones de esta clase, entendido el sexismo como la desvalorización de un sexo por el otro, que se ha normalizado.

Estas escalas hacen posible clasificar las expresiones de violencia, específicamente de hostigamiento y de acoso, y tres niveles de intensidad o severidad (leve, moderado y grave), que van de forma ascendente y cuyo nivel más bajo (leve) son aquellas prácticas verbales y no verbales, seguidas (moderada) por aquellas que de manera oculta tienen un contenido sexual, pero que se disfrazan de galanteo, y en el nivel más alto (grave) se encuentra la violencia física y sexual.

Al relacionar las características de cada uno de los niveles de las escalas de severidad con las prácticas y conductas mencionadas al inicio de este apartado, se obtuvo como resultado la siguiente tabla, en la que se clasifican los grados de severidad:

**Tabla 4.**

Nivel de severidad con tipos de manifestaciones del hostigamiento y el acoso

Tipos de manifestaciones del hostigamiento y el acoso	Nivel de severidad
Exposición a carteles, calendarios o pantallas de computadora o de teléfono celular con imágenes de naturaleza sexual que incomoden	Leve
Cartas, llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes en redes sociales y teléfonos celulares, de naturaleza sexual no deseados	
Miradas morbosas o gestos sugestivos que incomoden	
Piropos, comentarios o frases de carácter sexual que molesten u ofendan	Moderado
Insinuaciones o propuestas para tener relaciones sexuales a cambio de algo (dinero, calificaciones, cosas, objetos tecnológicos, ropa)	
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas no deseados, dentro o fuera de la escuela	
Castigos, maltrato, aislamiento, asignación de actividades que no competen a deberes escolares u otras medidas disciplinarias al rechazar proposiciones sexuales	
Contacto físico, tocamiento o manoseo sin consentimiento	Grave
Miedo de ser atacada/abusada sexualmente	
Intento de violación	
Coaccionada/forzada/o a tener relaciones sexuales	

Fuente: Paredes, Kantún, Batún, España, Echeverría y Carrillo (2018).

A partir de los planteamientos plasmados, a continuación se analizan los hallazgos sobre hostigamiento y acoso en el personal que labora en la Universidad Autónoma de Yucatán.

### Presencia de hostigamiento y acoso en la Universidad Autónoma de Yucatán

Para este trabajo se retoman los resultados de la investigación "Equidad de género en la Universidad

Autónoma de Yucatán" (Paredes, 2016), en la cual obtuvimos información a través de una encuesta aplicada a 78.7% de la población universitaria, integrada por personal docente (62%), personal administrativo y personal manual (36.8%). En el siguiente cuadro vemos la distribución por sexo.

#### Cuadro 1.

Personal encuestado por sexo

Tipo de personal	Hombres		Mujeres	
	Número	%	Número	%
Académicos	713	63.71	552	55.87
Administrativos	178	15.90	369	37.34
Manuales	228	20.37	67	6.78
Total	1,119	100	988	100

Fuente: Elaboración con base en Paredes, 2016.

En la encuesta aplicada al personal se plantearon tres esferas de estudio, la primera fue la inserción al espacio universitario, la segunda el clima laboral en la universidad y la tercera las políticas universitarias. De estas tres, se advirtió que en los resultados de la segunda dimensión se visibilizó la presencia de hostigamiento y acoso entre quienes trabajan en la universidad; así, de 2,718 personas encuestadas, 1,807 —es decir, 66.5%— manifestó haber tenido algún evento de hostigamiento o acoso.

Si bien en general el hostigamiento y el acoso se definen a partir de lo que señala la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, para el caso particular de esta universidad se hacen precisiones, quedando de la siguiente manera: el hostigamiento se suscita cuando quien lo ejerce ostenta mayor orden jerárquico en la estructura

universitaria y el acoso cuando la persona que lo perpetra está en el mismo nivel jerárquico que quien lo padece, pero el abuso de poder ocurre por condición de desigualdad de género.

De las manifestaciones de hostigamiento o acoso que señala la literatura, el personal universitario expresó haber vivido seis: 1) comentarios no deseados acerca de la apariencia física; 2) llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados por parte del personal de la institución; 3) bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa; 4) presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo; 5) roces o contacto físico no deseado; 6) uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales.

El sector que ha enfrentado con mayor frecuencia los comportamientos antes señalados han sido

las mujeres y de esta población, en particular las trabajadoras manuales fueron quienes sufrieron más experiencias de violencia. También se registraron acciones que se presentaron tanto en mujeres como en

hombres y hubo algunas que sólo las experimentaron los varones. En la siguiente tabla describimos por sexo y porcentaje<sup>4</sup> las expresiones de violencia que ha vivido el personal académico, administrativo y manual.

**Tabla 5.**

Manifestaciones de violencia vividas por mujeres y hombres que laboran en la UADY

<b>Las manifestaciones de violencia más frecuentes vividas por mujeres son:</b>	
1.	Llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados: quienes más las han experimentado fueron las trabajadoras manuales, con 6%.
2.	Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa: 4% de las académicas, 17 % de las administrativas y 26.87% de las manuales la han sufrido.
<b>Las manifestaciones de violencia más frecuentes vividas por ambos sexos son:</b>	
1.	Comentarios acerca de la apariencia: de los tres grupos de trabajadores y trabajadoras, quienes afirmaron haberlos recibido con mayor frecuencia fueron las mujeres que laboran como manuales, con 40.30%. En tanto que las académicas y administrativas los han experimentado con menor frecuencia, 15%. Los hombres también han recibido dichos cometarios, pues 15% de los administrativos lo señalaron, al igual que 19% de los trabajadores manuales.
2.	Presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo: quienes más las han experimentado son las trabajadoras manuales, con 12%; las administrativas con 5% y los hombres académicos en 2.24%.
3.	Roces o contacto físico no deseado: los académicos dijeron haber tenido eventos de este tipo en 24.82%, seguido de las trabajadoras manuales con 19.40% y finalmente 11.38% de las mujeres administrativas.
<b>La manifestación de violencia más frecuente que vivieron los hombres es:</b>	
1.	Uso de fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales: esta manifestación de violencia fue referida pocas veces, pero quienes lo hicieron fueron los empleados administrativos, con 1,12%, y .88% de los manuales.

La tabla anterior visibiliza la presencia de hostigamiento y acoso entre el personal que labora en la universidad, pero también se puede observar que de las seis manifestaciones de violencia que dijeron haber sufrido, las trabajadoras manuales, quienes en el orden jerárquico ocupan el nivel más bajo, aseguraron haber vivido cinco (con diferente frecuencia). Las mujeres administrativas, que ostentan un nivel intermedio en el orden laboral, afirmaron que experimentaron cuatro; en tanto que las académicas, quienes ocupan las primeras posiciones del orden jerárquico en la estructura laboral, señalaron que únicamente han sufrido dos de los seis tipos de manifestación de violencia.

En cuanto a los hombres, tanto los académicos como los administrativos y manuales dijeron haber sufrido cuatro de las seis formas de violencia. Aquí lo interesante es que lo que más vivieron los académicos está vinculado con violencia física y sexual.

Los resultados del estudio mostraron que en la población de mujeres los tipos de violencia que padecen recurrentemente son la verbal y la psicológica, pero también se percibió que la diversidad de expresiones de hostigamiento y acoso que han recibido se relaciona con la posición que ocupen en el orden jerárquico de la universidad. En cuanto a los varones, los tipos de violencia que más mencionaron fue la física y sexual, y llama la atención su poca relación con el orden jerárquico.

<sup>4</sup> Todos los porcentajes se calcularon a partir del total de cada tipo de población encuestada y de las manifestaciones de violencia. En los cuadros se presentan sin jerarquía alguna.

Esta diferencia nos lleva a concluir que son distintas las violencias vividas en cada sexo, que el género es una condición importante para que se manifiesten y que el hostigamiento y el acoso se complejiza en el caso de las mujeres, pues hay que relacionarla con la violencia institucional dada a partir del orden jerárquico de la estructura laboral, que las coloca en posiciones de mayor vulnerabilidad.

### **Escala de severidad de hostigamiento o acoso en la UADY**

Visibilizar el hostigamiento y acoso entre quienes laboran en la universidad y conectarlos con las escalas de severidad que señalamos líneas arriba (progresiva y sexista) permitió dar cuenta que las seis manifestaciones expresadas por el personal se distribuyen de la siguiente forma:

- a. Dos las podemos ubicar en el nivel leve, ya que una cumple con las características de este nivel de la escala sexista y la otra con la de la escala progresiva: la primera que colocamos en el grado leve de la escala sexista son los “comentarios no deseados acerca de la apariencia”, la cual –de acuerdo con la escala de sexismo de Mingo y Moreno– implica poner a las mujeres (y hombres) bajo el escrutinio del otro. “Este escrutinio implica la sensación de estar sometida a un juicio permanente que no se limita al desempeño profesional, sino que se extiende a prácticamente todos los aspectos del comportamiento y de la apariencia de una persona” (Mingo y Moreno, 2015, pp.143-45). Dicha manifestación la han experimentado trabajadoras manuales, administrativas y académicas. La segunda que colocamos en este peldaño son las “llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados, de personal de la institución”, que según la escala progresiva de Castro y Vázquez (2008, p. 60), “son agresiones que no son físicas directas, pero que sí son sistemáticas, ya que es una violencia tan imperceptible, pero constante, que la normalizamos y a largo plazo hace

igual o más daño que las que se consideran graves”. Quienes más vivencias tienen de este tipo son las trabajadoras administrativas y manuales.

- b. Otras dos expresiones se ubican en el nivel moderado y ambas cumplen con las características de la escala progresiva: una refiere a las “bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa” y a otra a “presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo”. De acuerdo con la escala progresiva de Castro y Vázquez (2008, p. 606), “Tiene como característica la capacidad para disfrazar las intenciones de quien lo perpetra. El hostigamiento y acoso se da en un ambiente soterrado de guerra, de enfrentamiento entre hombres y mujeres, toda vez que lo que está en juego es la imposición vs resistencia de la jerarquía de género. Es un ambiente en el que se mezclan las conductas de galanteo con las estrategias de acoso; las agresiones con las declaraciones de amor”. El personal universitario que ha sufrido la primera manifestación son las académicas, administrativas y manuales, y quienes han experimentado la segunda son las que trabajan como administrativas y manuales, así como los académicos.
- c. Las dos últimas demostraciones de violencia las colocamos en el nivel grave y ambas tienen las características de la escala del sexismo: la primera son “roces o contacto físico no deseado”, la segunda es “uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales”. Según la escala de sexismo de Mingo y Moreno (2015, pp. 148-151), representa una situación límite porque la “fuerza ilocucionaria” es sustituida por “fuerza física” y ello muestra la gravedad del caso, pero también refuerza el lugar jerárquico de los sexos, en donde las relaciones de poder se hacen presentes de manera extrema. El personal de la universidad que dijo haber vivido estas expresiones de violencia, en el primer caso, son mujeres administrativas y manuales y varones académicos. Y quienes sufrieron el segundo tipo son hombres administrativos y manuales.



En la siguiente tabla sintetizamos lo descrito en líneas anteriores.

**Tabla 6.**

Relación entre las manifestaciones de hostigamiento y acoso y las escalas de severidad entre el personal académico, administrativo y manual de la UADY

Manifestaciones de hostigamiento y acoso	Escalas de intensidad de HAS	Mujeres	Hombres
Comentarios no deseados acerca de la apariencia	<b>Leve</b> Son aquellas que: a) establecen la incapacidad de las mujeres para el pensamiento abstracto, b) recluyen imaginariamente a la mujer en el "lugar al que pertenece": el espacio de la domesticidad, y c) colocan a las mujeres (y hombres) bajo el escrutinio del otro.	Académicas, administrativas y manuales	
Llamadas telefónicas, correos electrónicos y/o mensajes de naturaleza sexual no deseados por parte de personal de la institución	<b>Leve</b> Se compone de agresiones que no son físicas directas, pero que sí son sistemáticas, ya que es una violencia tan imperceptible, pero constante, que la normalizamos y a largo plazo hace igual o más daño que las que se consideran graves.	Manuales	
Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre la vida sexual o amorosa	<b>Moderado</b> Tiene como característica la capacidad para disfrazar las intenciones de quien lo perpetra. El hostigamiento y acoso suceden en un "ambiente soterrado de guerra, de enfrentamiento entre hombres y mujeres, toda vez que lo que está en juego la imposición Vs resistencia de la jerarquía de género. Es un ambiente en el que se mezclan las conductas de galanteo con las estrategias de acoso; las agresiones con las declaraciones de amor".	Académicas, administrativas y manuales	
Presiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo	<b>Moderado</b> Se distingue por la capacidad para disfrazar las intenciones de quien lo lleva a cabo, como en el caso anterior.	Administrativas y manuales	Académicos
Roces o contacto físico no deseado	<b>Grave</b> Son aquellas que representan una situación límite, porque la "fuerza ilocucionaria" es sustituida por "fuerza física" y ello muestra la gravedad del caso, pero también refuerza el lugar jerárquico de los sexos, en donde las relaciones de poder se hacen presentes de manera extrema.	Administrativas y manuales	Académicos
Uso de la fuerza física o presión psicológica para tener relaciones sexuales	<b>Grave</b> Sus características son las mismas que la descripción anterior.		Administrativos y manuales

Fuente: Elaboración propia.

El análisis de la relación de las manifestaciones de hostigamiento y acoso que se presentan entre el personal de la UADY y las escalas de intensidad o severidad de la violencia propuestas en los estudios de Mingo y Moreno (2015) y de Castro y Vázquez (2008) permite afirmar lo siguiente: si bien las violencias colocadas en el nivel leve son parte de las prácticas sexistas que buscan mantener el orden social de desigualdad de género como conductas “naturales” de los sexos, también son expresiones que al pasar desapercibidas constituyen el primer peldaño para ejercer violencia con mayor severidad.

En cuanto a las manifestaciones colocadas en el nivel moderado, se puede decir que son prácticas tan sutiles que no nos damos cuenta de que aquellas expresiones que pasaban como leves adquieren mayor seriedad y se disfrazan bajo diversos tipos de relaciones, como por ejemplo la laboral, amorosa, la de competencia, entre otras. Por último, las ubicadas en el nivel grave son prácticas sexistas que buscan “mantener” a cada sexo en la posición de género que socialmente se les ha asignado y el ejercicio de poder es extremo.

## Conclusiones

Finalmente se puede señalar que el hostigamiento y el acoso son dos tipos de violencias interpersonales, pero que tienen como base la violencia estructural y la simbólica –cultural–, basadas en relaciones de poder directas e indirectas. De este modo, el hostigamiento pone en marcha un ejercicio de poder directo a partir de la jerarquía establecida entre los sexos y entre los géneros, y en el acoso un abuso del poder indirecto que se hace presente en la relación instituida entre pares, en donde la desigualdad de género resulta muy evidente. En ambos casos, las personas que sufren la violencia se encuentran en una posición de menor poder, más vulnerables e inseguras, a diferencia de quien la inflige, pues tiene más poder, mejor posición y más seguridad. Estos tipos de violencias pueden expresarse verbalmente, no verbalmente, psicológica, física y sexualmente, pero el nivel de daño o sufrimiento que ocasionan alcanza proporciones diferentes.

Teniendo como base que no se puede generalizar el grado de daño o sufrimiento que provocan las diversas expresiones de violencia es como se puede entender que se haga referencia a diversos niveles de severidad o intensidad de ellas. Y también permite dar cuenta que los trabajos de Castro y Vázquez (2008) y de Mingo y Moreno (2015) nos brindan dos modelos para clasificar e interpretar dichas manifestaciones de acuerdo con determinadas características y colocarlas en algún nivel de severidad, que puede ser leve, moderado o grave.

Los hallazgos sobre violencia entre el personal docente y administrativo obtenidos de la investigación “La equidad de género en la Universidad Autónoma de Yucatán” se clasificaron a partir de la proporción del daño o sufrimiento que causaban en quienes la habían vivido en leves, moderadas y graves. Además, se pudo interpretar que el trasfondo de violencia directa del hostigamiento y el acoso es la violencia estructural y simbólica, que se materializa en las posiciones que se ocupan en la estructura laboral, en las prácticas sexistas y en los límites y resistencias para aceptar el ejercicio del poder, entre otras.

Siguiendo con este orden de ideas, se concluye que las expresiones de violencia halladas en el personal de la universidad son prácticas sexistas que buscan mantener el orden social de desigualdad de género, como conductas “naturales” de los sexos, prácticas sutiles que no advertimos cuando van progresando respecto de la afectación que ocasionan, al estar disfrazadas de relaciones laborales, amorosas y de competencia, entre otras; son actitudes sexistas que buscan “mantener” a cada sexo en la posición de género que socialmente se le ha asignado, a través del ejercicio de poder extremo. Para finalizar, es posible señalar que las manifestaciones de hostigamiento y acoso provocan mal o sufrimiento en diferentes intensidades o proporciones para quienes lo viven, y para quienes lo perpetúan significa reproducir y conservar el ejercicio del poder.

## Bibliografía

- Bedolla, P. y García, B. (1989). Consideraciones conceptuales en torno al hostigamiento sexual. En *Estudios de género y feminismo I* (pp. 175-182). México: Ed. UNAM /Fontamara.
- Bermúdez-Urbina, F. M. (2014). Aquí los maestros ya no pegan porque ya no se acostumbra. Expresiones de la violencia hacia las mujeres en la Universidad de Ciencias y Artes de Chiapas. *Península, IX*, 15-40.
- Castro, R. y Vázquez García, V. (2008). La Universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un estudio de caso en la Universidad Autónoma Chapingo, México. *Estudios Sociológicos, XXVI*(3), 587- 616.
- Cortés Camarillo, G. y Rivero Evia, J. (2010). Acoso moral: una sutil derivación de la violencia. Breves notas sobre el *mubbing* y el *bullyng* y su relación con el derecho a la intimidad. Disponible en [www.derecho.uady.mx/tohil/rev24/acosomoral.pdf](http://www.derecho.uady.mx/tohil/rev24/acosomoral.pdf)
- Burgos Fajardo, R. J. y Cortés Camarillo, G. (2001). Acoso sexual: naturaleza y significado para mujeres jóvenes y adultas en la ciudad de Mérida, Yucatán. *Revista Educación y Ciencia, 5*(23), Nueva época, 21-28.
- Echeverría Echeverría, R., Paredes Guerrero, L., Kantún Chim, M. D., Batún Cutz, J. L. y Carrillo Trujillo, C. D. (2017). Acoso y Hostigamiento sexual en estudiantes de la UADY: un acercamiento cuantitativo. *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología, 22*(1), 15-26.
- Espinosa Torres, P. (2008). El acoso y hostigamiento en México. Una forma de violencia silenciosa en los centros de trabajo. *Revista Sororidad, 3*, 12-16.
- Evangelista García, A., Tinoco Ojanguren, R. y Tuñón Pablos, E. (2015). Violencia escolar en ámbitos de educación superior y de posgrado. Estado de la cuestión. Ponencia presentada en el *XI Coloquio Nacional de la Red de Estudios de Género del Pacífico Mexicano*.
- Galtung, J. (1969). Violence, Peace and Peace Research. *Journal of Peace Research, 6*(3), 167-191.
- Galtung, J. (1998). Tras la violencia, 3R: reconstrucción, reconciliación, resolución. Afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia. Bilbao: Bakaeaz/ GernikaGogratuz.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2009). *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*. México: autor.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. (2007). Disponible en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Mingo, A. y Moreno, H. (2015). El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. *Revista Perfiles Educativos, XXXVII*(148), 138-155.
- Mingo, A. (2010). Ojos que no ven... Violencia escolar y género. *Perfiles Educativos, XXXII*(130), 25-48.
- Palomino, F. (2012). Acoso sexual en México: análisis y propuestas. *En-claves del Pensamiento, VI*(12), 133-157.
- Paredes Guerrero, L., Kantún Chim, M. D., España Paredes, P., Batún Cutz, J. L., Echeverría, R. y Carrillo Trujillo, C. D. (2018). Estrategia para identificar Hostigamiento y Acoso sexual en la Universidad Autónoma de Yucatán. *Cuaderno de Investigación UADY*
- Paredes Guerrero, L. (2016). *Equidad de Género en la Universidad Autónoma de Yucatán*. Mérida: Ediciones Universidad Autónoma de Yucatán.
- Rosado, C. y Ortega, O. (2014). *Narrativas jóvenes del Estado de Yucatán: entre la palabra y la violencia. La ventana. Revista de Estudios de Género, 5*(40), 213-253.
- Rosado Rosado, G. y Santana Rivas, L. (2010). *Violencia y discriminación de género entre jóvenes de educación media superior en Mérida, Yucatán*. México: Instituto para la Equidad de Género en Yucatán.
- Sanmartín Esplugues, J. (2012). Claves para entender la violencia en el siglo XXI. *Ludus Vitalis, XX*(38), 145-160.
- Valadez Ramírez, A. y Ríos Rivera, L. A. (2014). Percepciones de acoso y hostigamiento sexual contra las mujeres: un estudio exploratorio. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala, 17*(2), 624-645.

Vázquez, V. y Castro, R. (2008). ¿Mi novio sería capaz de matarme? Violencia en el noviazgo entre adolescentes de la Universidad Autónoma Chapingo, México. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 6(2), 709-738.

Vázquez, V. y Castro, R. (2009). Masculinidad hegemónica, violencia y consumo de alcohol en el medio universitario. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 14(42), 701-719.

Vélez Bautista, G. y Soraya Munguía, K. (2013). Análisis, prevención y atención del hostigamiento y

el acoso escolar y sexual hacia las y los estudiantes: Caso de la Universidad Autónoma del Estado de México. Conferencia dictada en el XXIX Congreso ALAS Chile "Crisis y Emergencias Sociales en América Latina". Disponible en [https://www.researchgate.net/publication/315114077\\_Analisis\\_prevenccion\\_y\\_atencion\\_del\\_hostigamiento\\_y\\_el\\_acoso\\_escolar\\_y\\_sexual\\_hacia\\_las\\_y\\_los\\_estudiantes\\_Caso\\_de\\_la\\_Universidad\\_Autonoma\\_del\\_Estado\\_de\\_Mexico](https://www.researchgate.net/publication/315114077_Analisis_prevenccion_y_atencion_del_hostigamiento_y_el_acoso_escolar_y_sexual_hacia_las_y_los_estudiantes_Caso_de_la_Universidad_Autonoma_del_Estado_de_Mexico)



Emilia, Desierto de Chihuahua, México, 2015

# HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL EN LOS ESPACIOS UNIVERSITARIOS<sup>1</sup>

## BULLYING AND SEXUAL HARASSMENT IN UNIVERSITY SPACES

Diana Claudia Bautista Díaz<sup>2</sup>

Fecha de recepción: 3 de octubre de 2018  
Fecha de aceptación: 5 de noviembre de 2018

**Resumen** - El presente artículo es un acercamiento a la problemática del hostigamiento y acoso sexual como manifestación de la violencia machista hacia las mujeres, que se observa en todos los espacios de la sociedad. Recientemente ha habido múltiples denuncias por dichas agresiones y muchas han provenido de estudiantes universitarias. De esta forma, es importante visibilizar que el hostigamiento y acoso sexual es un fenómeno presente en los espacios universitarios y académicos, aun con la formación académica que profesores y administrativos poseen, por lo que se percibe que a nivel de sociedad persiste la violencia hacia las mujeres y, además, se le tolera y normaliza.



**Palabras clave:**

Hostigamiento y acoso sexual, violencia hacia las mujeres, educación.

**Abstract** - This paper approaches to the problem of sexual harassment as a manifestation of gender violence against women observed in all areas of society. Recently there have been multiple complaints of such attacks and many have come from university students. In this way, it is important to acknowledge that sexual harassment is a phenomenon present in university and academic spaces, even with the academic training that teachers and administrative staff possess, which is why it is perceived that, at a society level, violence against women persists and there is also a tolerance and a normalization of it.



**Keywords:**

Sexual harassment, violence against women, education.

<sup>1</sup> Artículo aceptado mediante arbitraje de pares.

<sup>2</sup> Instituto de Ciencias de la Educación, Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca, México. Correo electrónico: mayahuel.666@gmail.com

## Introducción

La mayoría de los estudios que hay en torno a la violencia de género son limitados y confusos, pues parten del supuesto de que la violencia implica un sinnúmero de variables que en la mayoría de los casos no se han sabido cuantificar o descomponer en indicadores. De igual forma, se debe considerar que el problema de la violencia, aunque tiene formas muy específicas, adquiere un sentido distinto según el contexto, y más tratándose de violencia de género (Castro y Riquer, 2003).

En este marco surge la inquietud por limitar el campo de estudio a la violencia en ámbitos escolares, y en específico al hostigamiento y acoso sexual en instituciones de educación superior, puesto que no hay investigaciones contundentes que muestren el panorama acerca de esta problemática. A pesar de que se han realizado encuestas sobre violencia en el noviazgo, dirigidas a las y los jóvenes, no se había evidenciado que la violencia contra las mujeres adquiere formas más sutiles en las universidades y, en general, en el medio educativo. Es particularmente preocupante que exista este tipo de prácticas, pues las escuelas se consideran un espacio donde se desarrollan y potencializan las habilidades de las personas, no donde se minimizan, como resulta en el caso de la violencia escolar.

Según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia<sup>3</sup> (Instituto Nacional de las Mujeres, 2007), el hostigamiento y acoso sexual (HAS)<sup>4</sup> son modalidades de violencia de género y constituyen un ejercicio de poder de un sexo sobre el otro, en su mayoría de hombres hacia mujeres. A lo anterior se suma la normalización de la violencia, que está anclada a un sistema de dominación en el cual permea la visión androcéntrica que toma al varón como medida de todas las cosas, convirtiéndolo en el paradigma de lo humano (Facio y Fries, 2005). Así, la violencia hacia las mujeres es legitimada socialmente y en todos los aspectos.

En este sentido, la violencia puede estar presente en todos los ámbitos de la vida y al ser normalizada en la sociedad se reproduce en todos los espacios, incluida la escuela. Esto lo comprobamos si observamos los últimos fenómenos de violencia contra las mujeres en algunas universidades del país, entre ellas la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca (UABJO), donde se ha denunciado públicamente hostigamiento y acoso sexual hacia las mujeres.

Cabe mencionar que en la redacción del presente documento y como elemento para el análisis del HAS se optó por el término de violencia machista hacia las mujeres o violencia hacia las mujeres, en vez de violencia de género.

María Galindo (2015) menciona que las oenegés se encargaron de imponer sus categorías y despolitizaron el lenguaje; la violencia machista pasó a ser violencia intrafamiliar y después violencia de género. En este término desapareció el victimario, la víctima y la relación de poder que la violencia machista conlleva. Es por ello que los conceptos violencia de género y la perspectiva de género distraen del problema, considerado éste como estructural y no sólo de un sector de la sociedad. Siguiendo a Galindo, se puede hablar de lo que ella denomina guiones oficiales de distintos actores sociales, entre ellos el de género:

Hay una serie de términos que han servido para desmontar los horizontes de lucha, desdibujar las relaciones de poder, adormecer la rabia, edulcorar las situaciones históricas, simplificar al máximo cada uno de estos lugares sociales y terminar hablando de discriminación, inclusión, igualdad, empoderamiento y autoestima (Galindo, 2015, p. 10).

## Hostigamiento y acoso sexual

A continuación se desarrollan los conceptos de hostigamiento y acoso sexual, así como sus

<sup>3</sup> En adelante LGAMVLV.

<sup>4</sup> Se utilizarán las siglas HAS para referirnos al hostigamiento y acoso sexual.

características, los factores que condicionan la percepción del fenómeno, las consecuencias que provoca en las agredidas y el marco legal que sanciona estas prácticas. También se analizan como una manifestación de la violencia patriarcal y machista que prevalece en todos los espacios de la sociedad, incluido el ámbito escolar y en particular el universitario.

### Conceptualización del acoso sexual

Hay un sinnúmero de definiciones sobre el acoso, pero un elemento generalizado en estas definiciones es que se trata de una forma de violencia y discriminación contra las mujeres. El término acoso sexual fue empleado por primera vez en 1974, durante un curso dictado en la Universidad de Cornell, Nueva York, por un grupo feminista que analizaba sus experiencias con los hombres en el mundo laboral y el comportamiento masculino que no valoraba ni el trabajo de las mujeres ni a ellas mismas; de esta forma observaron que este tipo de agresiones parecían ser sólo de connotación sexual, pero en realidad constituían un ejercicio de poder (Dourambeis, Pernas *et al.*; Wise y Stanley, en Bosch, Escarrer, Ferreiro, Ferrer, Navarro y Ramis, 2009).

Ana L. Kornblit y Mónica Petracci (en Bosch *et al.*, 2009, p. 9), entre otras y otros autores, han afirmado que "el acoso sexual es un problema de poder, no un problema sexual". En este sentido, Begoña Pernas *et al.*, Carme Alemany *et al.* y Rocío Pérez Guardo (en Bosch *et al.*, 2009) recalcan que no es una cuestión de poder jerárquico, sino de poder de género, por ello se considera como violencia hacia las mujeres. Si bien los hombres también pueden ser objeto de acoso sexual, las mujeres son más vulnerables a vivirla, pues se les ha hecho creer que no tienen poder y esto se manifiesta en la confianza en sí mismas, la autoestima o la costumbre de quedarse calladas ante las situaciones que les provoquen incomodidad.

Según Teresa Torns *et al.* (en Bosch *et al.*, 2009, p. 9), el problema del poder de género es una expresión del patriarcado en el mundo laboral y aquí podemos

agregar el mundo estudiantil, específicamente el ámbito universitario, porque ahí también suceden ese tipo de prácticas. Por ello es importante realizar estudios que muestren las dinámicas de la violencia machista contra las mujeres no sólo en la sociedad en general, sino también en los espacios universitarios, donde se ha constatado que la visión machista y patriarcal tiene una fuerte incidencia.

Una definición que rescata elementos importantes sobre el HAS es la siguiente:

En el hostigamiento, la víctima se encuentra bajo una relación de subordinación escolar, por lo que el victimario abusa de su posición jerárquica para violentar a las/los estudiantes; puede ser personal administrativo, docente o alguna autoridad escolar. En el acoso sexual el victimario es de la misma posición jerárquica e incluso de posición menor a la víctima, por lo tanto, puede darse entre estudiantes. Asimismo, el victimario demuestra unilateralmente sus deseos sexuales a una víctima a la cual fastidia y acorrala, llevándola a un estado de indefensión y riesgo, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (UABJO, 2016, p. 11).

Hay una clara diferencia entre lo que es hostigamiento sexual y acoso sexual. En el primero el agresor se sitúa en una posición de poder, y en el segundo puede suceder entre pares. Sin embargo, la violencia hacia las mujeres tiene que ver con el ejercicio de poder de género, no jerárquico, de ahí que cualquier persona del sexo masculino puede ser un violentador, por el simple hecho de que socialmente se cree que tiene más poder que la mujer.

Geer Hofstede (en Bosch *et al.*, 2009), desde un punto de vista psicológico, empleó el término "distancia de poder" para referirse a la diferencia de influencia entre dos personas; en este caso entre acosador y víctima, lo que lleva a entender el proceso de victimización al que son sometidas las afectadas, situación que se observa en el ámbito universitario, donde autoridades escolares

que cometen hostigamiento o acoso sexual ostentan mayor poder que el de la agredida y, por lo tanto, no se da crédito a su palabra o se le somete a juicios que tienden a revictimizarla.

Así, el acoso sexual es producto de la desigualdad entre varones y mujeres, es una forma de violencia hacia ellas y no es neutral el hecho de que quien acosa habitualmente sea un hombre y la acosada sea mujer (Bosch *et al.*, 2009).

### **Caracterización de la persona acosadora y de la acosada**

Las personas acosadas en su mayoría son mujeres, jóvenes, que no tienen pareja estable, solteras, separadas o divorciadas, trabajan o estudian en entornos muy masculinizados o en los que está presente la discriminación por razón de género, con situaciones económicas o puestos de trabajo inestables, condiciones laborales precarias o con estatus de emigrantes. En el caso de los hombres, los más vulnerables al acoso sexual son jóvenes, homosexuales y miembros de minorías étnicas o raciales (OIT, en Bosch *et al.*, 2009, p. 43).

Estos hallazgos se confirmaron mediante el proyecto denominado "BHASTA", implementado a escala regional en algunas universidades públicas del sureste mexicano, ubicadas en Chiapas, Yucatán, Tabasco y Oaxaca; en esta última entidad, se puso en marcha en la UABJO. La muestra contemplada en el estudio arrojó más situaciones de HAS dentro de la escuela de entrenamiento deportivo, donde la mayor parte de la matrícula está compuesta por hombres (Proyecto BHASTA, 2015).

En tanto, los acosadores y hostigadores sexuales dentro del ámbito universitario son profesores en su mayoría, de mediana edad y con familia, algunos con puestos directivos y otros de asignatura. Son lo que la sociedad considera hombres "normales" promedio, con ningún tipo de trastorno o desorden mental.

Respecto de las acosadas, las encuestas reflejan que su perfil suele ser de 21 años de edad, soltera,

mestiza y sin hijos, con 71% de probabilidad de sufrir hostigamiento y acoso sexual dentro del ámbito escolar, 2.4% más que los hombres (UABJO, 2016).

### **Modelos explicativos para el acoso sexual**

Algunos modelos han tratado de abordar el hostigamiento y el acoso sexual. Como señalan Afrodita Pina *et al.* (en Bosch *et al.*, 2009, pp. 22-23), son principalmente cinco teorías las que han estudiado este fenómeno: la teoría sociocultural, la organizacional, la de la extensión de los roles sexuales, la biológico-natural y la de los cuatro factores.

La teoría sociocultural tiene como exponentes a Catherine McKinnon, Susan Wise, Liz Stanley y Margaret Stockdale. Es de orientación feminista, se enfoca en el contexto social y político en el que se genera y ocurre el acoso sexual; supone que no es más que una consecuencia lógica de la desigualdad de género y del sexismo que existe en la sociedad patriarcal. Asimismo, constituye uno de los mecanismos del patriarcado para el control de las mujeres y expulsarlas o mantenerlas fuera del mercado de trabajo. Así pues, el poder basado en el género es un elemento clave para entender el acoso sexual en esta teoría.

La organizacional (James Gruber o Jeanette N. Cleveland y Melinda E. Kerst) explica el acoso sexual como resultado de la estructura jerárquica y vertical de las instituciones, donde la mujer se encuentra subordinada culturalmente.

La teoría de la extensión de los roles sexuales (algunos/as de sus exponentes son Barbara Gutek y colaboradores) está basada en el estereotipo cultural de que la mujer debe proyectar una imagen sexual, independientemente de donde se encuentre, la cual tendrá que satisfacer el placer de los hombres.

La teoría biológico-natural (algunos exponentes son Kingsley R. Browne o Michael V. Studd y Urs E. Gattiker) intenta explicar el acoso sexual en términos de evolución e instintos; los hombres, con la finalidad de maximizar su éxito reproductivo, elegirían el mayor



número de mujeres aun si tuvieran que recurrir a métodos violentos, como el acoso sexual y la violación.

La teoría de los cuatro factores es una combinación de las antes mencionadas, fue propuesta por Elizabeth A. O'Hare y William O'Donahue. Plantea cuatro condiciones básicas para que ocurra el acoso sexual, de modo que la persona acosadora: a) debe estar motivada a acosar (por una combinación de poder, control o atracción sexual); b) debe haber superado la inhibición para no acosar (como por ejemplo las restricciones morales) c) debe haber superado las inhibiciones externas al acoso (como las normas), y d) debe haber superado las resistencias de la persona acosada.

A partir estos modelos se observa que el acoso y hostigamiento sexual son consecuencia de la violencia patriarcal y la desigualdad entre hombres y mujeres. Además, con la incorporación de las mujeres en el espacio público, donde históricamente no han tenido participación, se usa la violencia como forma de control y supremacía masculina. También, la cosificación de la mujer es una de las causas por las que sucede el acoso sexual, ya que al ser sexualizada para el placer de los varones, éstos se adjudican el derecho de disponer de sus cuerpos.

### **Evolución histórica del concepto de acoso sexual**

En cuanto a la evolución histórica del concepto, una vez que en Estados Unidos se reconoció como acoso sexual se produjo un cambio en su uso y estudio (Alemany *et al.*; Pernas *et al.*, en Bosch *et al.*, 2009). En 1975 se generalizó y en 1979 la jurista Catherine McKinnon lo introdujo en la legislación de ese país. Fue en los años 80 cuando se empezó a considerar un problema social relevante, por lo que se multiplicaron los esfuerzos teóricos y empíricos por estudiar los factores psicosociales del acoso en el ámbito laboral y universitario, y desde finales de esa década se han enfocado en su definición y magnitud como problema social (Bosch *et al.*, 2009, p. 11).

Además, desde esa época ha habido múltiples trabajos sobre la conceptualización y dimensión del

acoso en el ámbito educativo (Bosch y Ferrer; Kayuni; Pina, Gannon y Saunders y Valls, en Bosch *et al.*, 2009, p. 14), aunque la mayoría se ha realizado en Estados Unidos, por las implicaciones económicas que han tenido algunas demandas por acoso sexual en las universidades, hasta llegar a la prohibición de relaciones afectivas entre profesores y alumnos (Bosch *et al.*, 2009, p. 15).

Posteriormente se generalizó el concepto de la mano de organismos mundiales, como la ONU, la OMS, la UNESCO y la UNIFEM, en un primer momento con el objetivo de visibilizar el problema y luego para erradicar todas las formas de violencias contra las mujeres (Bosch *et al.*, 2009, p. 11). De esta forma, la Organización Internacional del Trabajo define al acoso sexual como el "comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo" (OIT, 2012, p. 1).

A su vez, la Convención para eliminar todas las formas de discriminación contra las mujeres (ONU, 1992, párr. 18), en la recomendación general número 19, establece que el acoso sexual es:

[El] comportamiento de tono sexual tal como contactos físicos e insinuaciones, observaciones de tipo sexual, exhibición de pornografía y exigencias sexuales, verbales o de hecho. Este tipo de conducta puede ser humillante y puede constituir un problema de salud y de seguridad; es discriminatoria cuando la mujer tiene motivos suficientes para creer que su negativa podría causarle problemas en el trabajo, en la contratación o el ascenso, inclusive, o cuando crea un medio de trabajo hostil.

### **Tipos de acoso sexual**

Según la doctrina y la jurisprudencia de los tribunales europeos, existen dos tipos de acoso sexual: el primero es el chantaje sexual, acoso *quid pro quo* o de intercambio, y el acoso sexual ambiental (Alemany,

Luc y Mozo; Fundación Mujeres; Kornblit y Petracci; OIT, en Bosch *et al.*, 2009, p. 12).

El chantaje sexual tiene que ver con favores de esta clase a cambio de algún beneficio o toma de decisión que influye en el desarrollo de la vida laboral o académica; ocurre entre un superior jerárquico y una persona subordinada. Estos favores se ven influenciados con el poder de quien los pide y que condiciona el actuar de quien esté subordinado o subordinada. Por otra parte, el acoso sexual ambiental se relaciona con la conducta ejercida por superiores jerárquicos o personas de igual o menor nivel jerárquico que propician entornos laborales intimidatorios (Bosch *et al.*, 2009).

Respecto del acoso sexual en el ámbito escolar, se manifiesta en conductas sexuales explícitas que buscan "controlar, influir, o afectar las oportunidades académicas, calificaciones y/o aprendizaje de las estudiantes" (Imonikhe, Aluede e Idogho, 2012, en Expósito, Herrera, Herrera y Pina, 2014, p. 2).

En resumen, el chantaje sexual es el condicionamiento que una persona con alto nivel jerárquico le hace a una subordinada/o; por ejemplo, las autoridades escolares, como los profesores, pueden condicionar a las alumnas con sus calificaciones pidiendo favores sexuales, lo que no implica que ellas obtengan un beneficio, pues la calificación la tienen por derecho. Asimismo, cuando estos condicionamientos no se aceptan, el entorno académico se vuelve hostil. Tales agresiones van desde el HAS hasta violaciones sexuales.

### **Factores que influyen en la percepción del acoso sexual**

Algunos trabajos se han enfocado en el estudio de la percepción que las personas tienen sobre el acoso sexual y los factores que la motivan. Estas investigaciones muestran que las percepciones se encuentran condicionadas por factores como el género, el contexto, la ideología y la relación que hay entre quien comete el acoso y quien la sufre (Benavides-Espinoza y Cunningham, 2011; Campbell,

Wasco, Ahrens, Sefl y Barnes, 2001; Pina *et al.*, 2009, en Expósito *et al.*, 2014, p. 2).

En un estudio (Bosch, Bosch y Ferrer, en Bosch *et al.*, 2009, p. 28) se descubrió que existe gran confusión a la hora de determinar qué conductas podrían ser o no acoso y qué tanto el factor género permea en su percepción. Entre una amplia muestra de universitarias/universitarios se detectó que las mujeres tenían tendencia a considerar más ítems como acoso frente a los varones, y del sector profesorado, particularmente las profesoras consideraban como acoso un mayor número de comportamientos.

En este sentido, es importante admitir que el hostigamiento y acoso sexual es vivido de diferentes maneras por cada sexo: mientras las mujeres son cosificadas constantemente, los hombres sostienen una situación de poder dentro de la sociedad, por lo que no son objeto común de los acosadores sexuales; además, si son acosados, muchas veces es por personas de su mismo sexo.

Otro estudio realizado por Janet Sigal y colaboradores (en Bosch *et al.*, 2009, p. 29) que analizaba un escenario en el que el profesor había sido acusado de acosar sexualmente a una alumna, reflejó que las estudiantes juzgaban como culpable al acosador en mayor medida, ya que atribuían menos responsabilidad a las víctimas y más al acosador. Se observó también que las mujeres le asignaban castigos más severos al acosador que los estudiantes varones.

Es importante recalcar que estos resultados provienen de lugares donde el HAS ha sido estudiado y teorizado más que en México, lo que podría influir en la percepción de la responsabilidad del acto, a quién se le atribuye y cómo se reacciona ante ello. En nuestra experiencia, a partir de los resultados del proyecto BHASTA se focalizó como principal problema el desconocimiento, tanto a nivel estatal como nacional, de la conceptualización y las consecuencias del hostigamiento y acoso sexual como forma de violencia hacia las mujeres.

Por otra parte, una de las principales razones por la que sucede el HAS es la ideología patriarcal, la cual cosifica y sexualiza a las mujeres en todos los ámbitos;

la violencia machista está amparada en esta ideología. Sarah K. Murnen *et al.* (en Bosch *et al.*, 2009, p. 9), en su investigación sobre la incidencia de las agresiones sexuales, encontraron que tenían una fuerte relación con la forma de pensar masculina, es decir, con las actitudes sexistas, patriarcales o sexualmente agresivas. Asimismo, otro de los elementos que favorece el acoso sexual es la menor proporción de mujeres en relación con la de hombres en determinado contexto, ya sea el laboral, académico o interpersonal, en donde se realizan acciones por parte de los hombres (Willness, Steel y Lee, 2007, en Expósito *et al.*, 2014).

Otro factor importante que influye en la percepción del acoso sexual es el sexismo, ya sea en su versión hostil o en la benévola, considerado como un conjunto de creencias que contribuye a mantener la desigualdad entre hombres y mujeres, sostenidas por ambos sexos (Expósito *et al.*, 2014). Se trata de una ideología ampliamente arraigada sobre la que se asientan todas las construcciones sociales y, además, que permite, tolera, promueve, justifica y legitima el uso de la violencia machista contra las mujeres para su control. Aunque el sexismo puede verse en un solo sentido, como hostil hacia las mujeres, también existe el llamado sexismo benévolo, caracterizado por la imposición de roles tradicionales. Estos dos tipos son los que coadyuvan a tolerar el acoso.

De hecho, el estudio realizado por Expósito *et al.* (2014) concluyó que entre más mitos se tuviera sobre el acoso sexual y hubiera mayores actitudes sexistas benévolas, la conducta se percibía como menos acosadora y atribuían mayor culpabilidad a la víctima. Además, una consecuencia de la normalización del acoso sexual es su invisibilización como violencia machista hacia las mujeres y el ejercicio de poder de ellos sobre ellas. Algunas actitudes que demuestran la influencia de la invisibilización son "culpar a la víctima, minimizar el impacto psicológico del problema y justificar las acciones del acosador" (Lonsway, Cortina y Magley, en Expósito *et al.*, 2014, p. 2).

Dichas actitudes llevan, inevitablemente, a una tolerancia del acoso. Esto se traduce en repercusiones negativas sobre las víctimas, obstaculizando su proceso de recuperación (Campbell *et al.*, en Expósito *et al.*, 2014, p. 2). Si a lo anterior le sumamos el hecho de la revictimización tanto pública como jurídica y legal, la denuncia resulta inaccesible, las víctimas son atormentadas por la opinión de la sociedad que, como mencioné anteriormente, transige ante el acoso y cuestiona la situación, como si no bastara con la propia palabra de la denunciante.

En una investigación que realizaron Michelle L. Kelley y Beth Parsons (en Bosch *et al.*, 2009, p. 44), señalan que el acoso sexual es cometido mayormente por las personas más cercanas a la víctima: las profesoras nombraron mayoritariamente como acosador a un miembro del profesorado y las alumnas a otro estudiante. Esto muestra que la tolerancia al HAS algunas veces tiene que ver con la relación que hay entre la persona que lo comete y quien lo sufre; incluso se pueden llegar a considerar acciones justificables bajo el argumento de que hay una relación cercana que se confunde con la confianza y el respeto. La mayoría de las violaciones y feminicidios son perpetrados por alguien próximo a la víctima, por lo que no se puede pensar que con el hostigamiento y acoso sexual es diferente.

Es conveniente recalcar que los mitos y el sexismo benévolo ejercen una gran influencia en la percepción del acoso, lo que lleva a la tolerancia cultural y a su normalización, ya sea en el ámbito laboral, académico o callejero, porque el acoso no sólo sucede en espacios cerrados, va más allá de lo institucional: en la calle es donde se evidencia toda la ideología y las actitudes sexistas a través de los "piropos", chiflidos, miradas, etcétera. Cuando un hombre emite un piropo, chiflido, o cualquier forma de acoso, no lo hace porque espera que la agredida reaccione invitándolo a salir, sino porque está reafirmando su poder en la calle, está diciendo que la víctima no puede hacer nada y que, por el contrario, está ahí para ser violentada.

## Marco legal del acoso y hostigamiento sexual en México

El acoso sexual es una figura jurídica prevista en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (INMUJERES, 2007) y el hostigamiento se encuentra tipificado como delito en el Código Penal Federal desde principios de 1991; sin embargo, no han sido desarrollados jurisprudencialmente en tesis alguna de la Suprema Corte de Justicia de la Nación o de Tribunales Colegiados de Circuito, ni es obligatoria su aplicación como programa en escuelas y universidades (Espinosa y Salinas, 2013).

Para entender con mayor claridad el acoso, es importante reconocer que confluyen diversos aspectos pero, sin duda, los más importantes son que se trata de un problema de discriminación de género y que constituye una forma de violencia machista hacia las mujeres. Para que se considere como tal, según la OIT y otros organismos, deben converger dos elementos relevantes: que sea un comportamiento no deseado y que sea ofensivo para la afectada.

En la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida libre de Violencia, el acoso sexual se define como "Una forma de violencia en la que si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos" (INMUJERES, 2007, p. 4). Esto significa que puede ser llevado a cabo por cualquier persona en determinadas situaciones y es posible tener en cuenta la posición de poder que el acosador ostenta respecto de la agredida. Por ejemplo, cuando se habla de acoso sexual en el ámbito escolar es muy común que suceda entre pares; los estudiantes se sienten con el derecho de acosar sexualmente a las compañeras, pues opera un mecanismo de cosificación en el que jerárquicamente la mujer se encuentra por debajo del varón, lo que legitima el abuso de poder por parte de ellos.

En el artículo 13 de la LGAMVLV se define al hostigamiento sexual como "El ejercicio del poder,

en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas a la sexualidad con connotación lasciva".

Algunas generalidades según el Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual (INMUJERES, 2009) son:

- Es una forma de violencia de género.
- Se trata de una conducta de naturaleza sexual no recíproca.
- Cuando el rechazo de una persona a esa conducta, o su sumisión a ella, se emplea explícita o implícitamente como base para una decisión que afecta algún área de la vida de esa persona.
- Es una conducta que crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil o humillante para quien la recibe y hasta para terceras personas.

## Consecuencias del acoso sexual

Según el Protocolo de Intervención para Casos de Hostigamiento y Acoso Sexual (INMUJERES, 2009), algunas de las consecuencias que acarrearán el acoso y el hostigamiento sexual sobre las afectadas son:

- Problemas psicológicos: duda, depresión, ansiedad, fatiga, falta de motivación, dificultad en la concentración, baja autoestima y relaciones personales restringidas.
- Problemas fisiológicos: dolores de estómago y cabeza, náuseas, trastornos del sueño.
- Problemas relacionados con el trabajo: reducción de la satisfacción con el trabajo, estrés laboral, ausentismo, cambio de carrera o trabajo, disminución en la productividad.

Por ejemplo, el acoso sexual por un profesor puede ser especialmente traumático para la alumna o alumno, debido a que el acosador se encuentra en una posición de autoridad o poder. Siempre entra en juego la

oportunidad de desarrollo personal y social de las personas y en caso de ser continuo, sobre todo en ambientes escolares, provoca efectos negativos y severos, como disminución de la autoestima, estados de ansiedad e incluso depresión. Esto provoca que la integración al medio educativo y el aprendizaje sean difíciles (Espinosa y Salinas, 2013).

El acoso sexual también llega a provocar conflictos entre el alumnado y entre profesores y alumnas/os, lo que genera un ambiente complicado. Está documentado que el acoso sexual tiende a ocasionar que las y los estudiantes eviten ciertas rutas, dejen de participar en clases, cambien su asiento de lugar y comiencen a tener miedo, así pues, afecta diariamente su vida académica (Espinosa y Salinas, 2013).

Los efectos emocionales negativos más frecuentes, como dificultad para dormir, para acudir a la escuela y participar en clases, desembocan en el decremento de la productividad e incremento del ausentismo escolar (Cheshire, 2004, en Espinosa y Salinas, 2013). En consecuencia, estas afectaciones están íntimamente relacionadas con el tipo de acoso sexual que se sufre y es importante recalcar que en el proceso de socialización del problema, las mujeres tienden a enfrentar la situación solas, negando lo ocurrido y limitándolo al plano personal, a menos que aumente la gravedad de la situación es cuando se busca la ayuda mayormente de amigas o compañeras (Bosch *et al.*, 2009).

## Conclusiones

El hostigamiento y acoso sexual son una manifestación de la violencia machista hacia las mujeres, se observa que también se ejerce dentro del medio universitario; en este contexto, desde el ámbito de la educación puede fomentarse la toma de conciencia al respecto. La escuela, al ser reproductora de la ideología del Estado y también como reflejo de la ideología de la sociedad, se encuentra inmersa en esta representación y reproducción de la violencia: como institución fundamental por la que transitan

las personas, es innegable que forma parte de la propagación de la violencia machista hacia las mujeres.

Por ello, no es raro que actualmente haya casos sobre hostigamiento y acoso sexual en las escuelas. Aquí se refleja la sociedad tolerante a la violencia no sólo contra las mujeres, sino también contra las niñas y los niños en situación de calle, la gente adulta, la naturaleza y toda aquella persona que difiera con la heteronorma, como la comunidad lésbica, gay, transexual, travesti, queer, transgénero y lo que se englobe dentro de la diversidad.

Así, en las escuelas, y específicamente en las universidades, se ha visibilizado el fenómeno del hostigamiento y acoso sexual hacia las y los estudiantes, y es necesario enfatizar que desde nuestra labor como educadores podemos generar mecanismos para erradicar la violencia desde el nivel institucional-educativo, empezando con un replanteamiento sobre los comportamientos que tenemos como personas partícipes y tolerantes a ella.

Finalmente, este artículo está guiado por el conocimiento emancipatorio de Jürgen Habermas, que brinda los elementos para comprender y transformar —a través de la acción individual y colectiva— las relaciones sociales que son distorsionadas y manipuladas por los nexos de poder y privilegios (McLaren, 2005). Haciendo uso de él es factible transformar las relaciones entre hombres y mujeres, partiendo de un enfoque teórico que posibilite la reflexión y una praxis diferente, cotidiana y consciente. Es decir, con este tipo de conocimiento se puede comprender el fenómeno del hostigamiento y el acoso sexual, para después incidir en no reproducirlo y erradicar estas prácticas.

## Bibliografía

Bosch Fiol, E., Escarrer Bauzà, C., Ferreiro Basurto, V., Ferrer Pérez, V. A., Navarro Guzmán, C. y Ramis Palmer, M. C. (2009). *El acoso sexual en el ámbito universitario. Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. España: Universidad de las Islas Baleares.

Castro, R. y Riquer, F. (2003). La investigación sobre violencia contra las mujeres en América Latina: entre el empirismo ciego y la teoría sin datos. *Cuadernos de Saúde Pública*, 19(1), 135-146.

Espinosa Sierra, V. y Salinas Rodríguez, J. L. (2013). Prevalencia y percepción del acoso sexual de profesores hacia estudiantes de la licenciatura de Psicología en la Facultad de Estudios Superiores-Iztacala: un estudio exploratorio. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 16(1), 125-147.

Expósito, F., Herrera, A., Herrera, M. C. y Pina, A. (2014). ¿Mito o realidad? Influencia de la ideología en la percepción social del acoso sexual. *Anuario de Psicología Jurídica*, 24(1), 1-7. doi: <https://doi.org/10.1016/j.apj.2014.07.002>

Facio, A. y Fries, L. (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Academia, Revista sobre enseñanza del derecho de Buenos Aires*, 3(6), 259-294.

Galindo, M. (2015). *¡A despatriarcar! Feminismo urgente*. Buenos Aires: La vaca.

Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2007). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. México: autor.

INMUJERES. (2009). *Protocolo de intervención para casos de hostigamiento y acoso sexual*. México: autor.

McLaren, P. (2005). *La vida en las escuelas*. México: Siglo XXI editores.

ONU. (1992). *Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las Mujeres (CEDAW)*. Disponible en <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). *Género, salud y seguridad en el trabajo. El hostigamiento o acoso sexual*. Disponible en [https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS\\_227404/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/sanjose/publicaciones/WCMS_227404/lang-es/index.htm)

Proyecto BHASTA. (2015). *Violencia escolar en ámbitos de Educación Superior y de Posgrado en cuatro estados del sureste mexicano: Chiapas, Oaxaca, Tabasco y Yucatán*. México: Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca.

UABJO. (2016). *Guía personal (o compartida). Contra el hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Autónoma "Benito Juárez" de Oaxaca*. Oaxaca: autor.



Emilia, Oaxaca, México, 2016



Fabiana, Sao Paulo, Brasil, 2014



Gisela, Buenos Aires, Argentina, 2015



Claudia, Buenos Aires, Argentina, 2015



Claudia, Buenos Aires, Argentina, 2015



# **SOBRE VIOLENCIA OBSTÉTRICA: RESPUESTA Y RESISTENCIA DE LAS EMBARAZADAS EN UN HOSPITAL PÚBLICO<sup>1</sup>**

## **ABOUT OBSTETRIC VIOLENCE: RESPONSE AND RESISTANCE OF PREGNANT WOMEN IN A PUBLIC HOSPITAL**

---

Viaani Coral Mendoza López<sup>2</sup>

Fecha de recepción: 3 de octubre de 2018  
Fecha de aceptación: 18 de noviembre de 2018

**Resumen** - El presente trabajo describe las diferentes formas de respuesta, resistencia y negociación de la atención médica a mujeres usuarias, frente a las prácticas, discursos y actitudes de violencia obstétrica por parte del personal de salud. El estudio se realizó en un hospital materno en la ciudad de Mérida, Yucatán, usando metodología cualitativa, con un diseño etnográfico desde el enfoque de la antropología médica. Entrevistamos a usuarias que estaban en proceso de atención desde el parto y el puerperio, a miembros de la familia y a personal de salud de la misma institución.



**Palabras clave:**

Violencia obstétrica, resistencia, respuesta, negociación, mujeres, institución de salud.

**Abstract** - The present paper describes the different forms of response, resistance and negotiation of medical attention to women users, as opposed to the practices, discourses and attitudes of obstetric violence by the medical staff. The study was conducted in a maternity hospital in the city of Merida, Yucatán, using qualitative methodology, with an ethnographic design with the approach of medical anthropology. We interviewed women who were in the process of receiving attention from childbirth and puerperium, family members and medical staff from the same institution.



**Keywords:**

Obstetric violence, resistance, response, negotiation, women, health care institution.

---

<sup>1</sup> Artículo aceptado mediante arbitraje de pares.

<sup>2</sup> Estudiante de Maestría del Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), Unidad Pacífico-Sur.  
Correo electrónico: iisuabjovcml@hotmail.com

## Introducción

La violencia, el maltrato y la relación de dominación como conductas sistemáticas y rutinarias del personal médico con la usuaria de servicios de salud durante la atención del parto en hospitales públicos, son problemas de carácter social y de derechos humanos que han cobrado gran interés por parte de organismos nacionales e internacionales (OMS) y de algunas disciplinas como la Sociología y la Antropología médica, las cuales han reconocido la funcionalidad de sus enfoques para analizar cómo se configura este hecho y de qué forma se aprende y reproduce o no en los contextos hospitalarios.

Muchos de los trabajos que se han publicado acerca de esta situación están enfocados en visibilizar un problema sistemático de abusos y violencias en el que se debate y analiza el papel de las mujeres usuarias dentro de las instituciones de salud como sujetos “disciplinados”, “pasivos”, “subordinados”, carentes de autonomía y, por tanto, incapaces de opinar y tomar sus propias decisiones informadas en lo que a su salud se refiere (Casal y Alemany, 2014, p. 62; Castro y Erviti, 2014; Flores y Ledezma, 2017; Pereira, Domínguez y Toro, 2015; Pozzio, 2016), lo cual hace de su contexto un campo de acción totalmente limitado y restringido.

Atendiendo a esta preocupación, la literatura ofrece innumerables investigaciones que dan cuenta de la problemática, prestando poco interés a las maneras en que las mujeres usuarias logran movilizar su agencia en algunos momentos del proceso de atención, entendiéndola —de acuerdo con Long (2007)— como la capacidad atribuible al actor individual para procesar la experiencia social y diseñar formas de lidiar con la vida, y también contrarrestar, responder, evitar, negociar, transformar y resistir las prácticas y actitudes de maltrato y/o violencia que reciben en las instituciones de salud donde son atendidas.

El siguiente texto se enfoca en evidenciar, con base en una indagación antropológica realizada en un hospital materno-infantil, cómo las usuarias de los servicios de salud se encuentran inmiscuidas en

una relación de poder profundamente asimétrica y jerárquica durante la atención del parto, y a pesar de ello logran movilizar, construir y rehacer su autonomía frente a un contexto violento.

## Marco teórico

Una forma en la que se ha señalado y hecho visible esta violencia hacia las mujeres en los servicios de salud reproductiva ha sido mediante la tipificación de la violencia obstétrica, que de acuerdo con el Grupo de Información en Reproducción Elegida (GIRE), se define como:

Una forma específica de violencia contra las mujeres que constituye una violación a los derechos humanos. Se genera en el ámbito de la atención del embarazo, parto y posparto en los servicios de salud públicos y privados, y consiste en cualquier acción u omisión por parte del personal del Sistema Nacional de Salud que cause un daño físico y/o psicológico a la mujer durante el embarazo, parto y puerperio, que se exprese en la falta de acceso a servicios de salud reproductiva, un trato cruel, inhumano o degradante, o un abuso de medicalización, menoscabando la capacidad de decidir de manera libre e informada sobre dichos procesos reproductivos (GIRE, 2015, p. 12).

No obstante, existen otros trabajos que registran situaciones de violencia obstétrica que se inclinan a ampliar los límites de su definición y a señalar el entrecruzamiento de otros tipos de violencia que suceden en el mismo proceso. La Comisión Nacional de Arbitraje Médico (CONAMED), por ejemplo, ha publicado resultados de investigaciones donde se reflejan:

Expresiones del abuso contra las mujeres en la sala de parto en las cuatro dimensiones exploradas: abandono de la mujer, ausencia de información, abuso verbal y abuso físico.

Las dos formas de abuso físico más reportadas fueron: a) brusquedad y frecuencia con la que se realizan procedimientos rutinarios: tacto, episiotomía y episiorrafia sin anestesia, canalización de vías vasculares y anestesia epidural; y b) aventones de piernas, golpes con la mano o utilización de alguna parte del cuerpo para causar daño físico a la mujer; además reportaron abuso verbal a partir de expresiones y manifestaciones de burla, sometimiento y amenazas, comentarios denigrantes y sexistas que hacen alusión a aspectos de la vida erótica de la mujer. Asimismo, la ausencia de información y del consentimiento informado para realizar algunas maniobras y abandono de la mujer durante el proceso del trabajo de parto (Valdez, Altamirano y Rojas, 2016, p. 42).

Lo anterior nos ayuda a identificar cómo el proceso de atención del parto a las mujeres en una institución de salud puede ser explicado a nivel analítico por el entrecruzamiento y la correspondencia de distintas violencias. Asimismo, está la violencia simbólica, aunque siendo sutil y silenciosa, se puede explicar como aquellas “actuaciones médicas propias de un tipo de violencia que no emplea la fuerza física” (Casal y Alemany, 2014, p. 61), como insultos, miradas, rechazos, invisibilización, entre otras acciones y actitudes por parte del personal de salud hacia las usuarias, que aunadas a lo que Scheper-Huges (1997) llama violencia cotidiana, normaliza y vuelve incuestionables las formas sistemáticas y rutinarias de trato, maltrato, violencia y sufrimiento durante la atención médica.

Un enfoque que a nivel macro explicaría el funcionamiento y la lógica con que opera la violencia obstétrica es al que Paul Farmer denomina en el campo de la salud violencia estructural, la cual enfatiza cómo las grandes fuerzas políticas y económicas históricamente arraigadas causan estragos en los cuerpos de quienes integran las

poblaciones socialmente vulnerables (Farmer, 2004; Farmer *et al.*, 2006), ayudándonos a comprender, por ejemplo, que:

Son justamente las mujeres indígenas [las que] viven en condiciones de profunda inequidad genérica [...] Y son precisamente estas mujeres quienes enfrentan los mayores problemas de acceso económico, geográfico y cultural a servicios de salud oportunos y de calidad, o que sufren una mayor carga de discriminación en los hospitales a los que logran finalmente acceder (Sesia, 2009, p. 201).

Otros planteamientos como la violencia institucional (Evangelista, Tinoco y Tuñón, 2016) explican la cansada dinámica burocrática que tienen que atravesar las mujeres usuarias para recibir atención en el parto en un hospital público; sin embargo, no son las únicas formas de nombrar dicho fenómeno, ya que existe también la violencia organizacional (Villanueva, 2016) y otras que de acuerdo con Castro (2014) carecen de nombre pero no de existencia y también dan cuenta de la experiencia institucional de las mujeres durante el proceso.

En mi estudio, identifiqué en el transcurso del trabajo etnográfico y en las experiencias de las usuarias y sus familiares manifestaciones de todos estos tipos de violencia, las cuales son importantes señalar, nombrar y analizar, para entender cómo y por qué se construyen las respuestas que estas mujeres dan en el contexto.

## Metodología

La mirada antropológica de esta investigación está determinada por un enfoque etnográfico y cualitativo en el cual retomo las siguientes técnicas: observación, observación participante, análisis de textos, entrevistas estructuradas, entrevistas semiestructuradas y las correspondientes herramientas, como diario, notas y descripción de campo y mapeo.

El periodo de trabajo de campo realizado constó de cuatro meses, divididos en dos etapas, comprendidas de septiembre de 2015 a enero de 2016 en un hospital de atención materna de la ciudad de Yucatán. En la primera etapa del trabajo de campo realicé ejercicios conjuntos de observación, descripción del espacio y alrededor de 27 entrevistas semiestructuradas, dirigidas a mujeres “primerizas”<sup>3</sup> con ocho meses de gestación en adelante, las cuales se encontraban inmersas en lo que llamo proceso de atención del parto (Mendoza, 2017). También apliqué entrevistas a mujeres que se encontraban recibiendo atención médica después de la intervención del parto, o con experiencias de uno, dos o tres partos anteriores en el mismo hospital.

En la segunda etapa del trabajo de campo entrevisté a 13 embarazadas y a seis madres de las embarazadas, lo que posteriormente me llevó a explorar más a fondo el fenómeno al salir del contexto hospitalario y adentrarme en la vida familiar de las entrevistadas, visitándolas en sus hogares.

### **Sobre las formas de evadir, negociar o minimizar la violencia**

Las embarazadas están expuestas a distintos tipos de violencia por parte de los prestadores de servicios de salud (PSS), antes, durante y después de la atención del parto; no obstante, elaboran estrategias de resistencia durante dicho proceso, a fin de evadirla o minimizarla.

A continuación se describen algunos de los momentos en los que es posible reconocer la agencia de dichas mujeres en cuanto a los servicios que se les brindan, así como los discursos que generan a través de su propia experiencia como usuarias del hospital materno y de la apropiación de los espacios hospitalarios.

El hospital y su medio se caracterizan por ser un escenario que, apelando a la mirada del Modelo Médico Hegemónico (Menéndez, 1992), aleja a los pacientes

de su contexto y redes sociales para estudiarlos, observar y controlar el proceso patológico, y este es un procedimiento que se advierte claramente durante la atención a una embarazada, ya que para que pueda recibir atención, se le despersonaliza, aísla y aleja de sus redes familiares desde el momento del ingreso, hasta que culmina la atención.

Frente a este tipo de violencia de mantenerlas incomunicadas y silenciadas, las mujeres encuentran algunas formas de burlar la norma y luchar para comunicarse y expresarse de diversas maneras.

### **Los barandales de la sala de espera general, una alternativa de comunicación**

El hospital materno donde se desarrolló la investigación es un edificio de dos niveles, con un patio central. En el nivel inferior se localiza la sala de espera, mientras que el superior corresponde al área de hospitalización. La particularidad más importante de la sala de espera es su forma, pues el patio abierto del centro permite que los pasillos se dividan por barandales metálicos, los cuales posibilitan una visión amplia al área de hospitalización del segundo piso, en el que se encuentran internadas las embarazadas, quienes fueron previamente asiladas, despersonalizadas y despojadas de sus redes familiares, e incluso de la oportunidad de recibir información sobre su estado de salud y deambulan en desconcierto.

Esta particularidad se la han apropiado extraordinariamente los familiares y las embarazadas, ya que funciona como un medio de comunicación directa (aunque informal) porque no está controlado, suple por mucho las necesidades de interacción de las usuarias sin que haya intermediarios o sin que sea a través del personal del hospital.

Es aquí donde las mujeres y los familiares tratan de reconstruir y movilizar su voluntad, y usan las características de este sitio para transmitir información

<sup>3</sup> Mujeres que experimentaban su primer embarazo.

sobre la atención, utilizando señas, ademanes y hasta sutiles gritos que les hacen hallar a su familiar, con el que ya han quedado de acuerdo para encontrarse ahí: cuando las mujeres consiguen ver a quien las acompaña (marido, madre, suegra, etcétera), aprovechan para platicar de cómo se sienten al interior del lugar donde las están atendiendo, se informan lo que les ha dicho el médico a ambos, preguntan sobre los procedimientos o instrucciones de cuidado, o simplemente se miran para saber que están ahí, aunque no puedan estar juntos.

Las embarazadas primerizas piden consejos a sus madres o suegras y éstas las tranquilizan, o en su defecto las regañan cuando sienten temor o algo no les parece porque nunca lo habían vivido. Es en este espacio en donde se acuerdan acciones comunes entre las dos partes. Este puente es posible establecerlo a través de señas, gritos o palabras mudas, lectura de labios o ademanes.

### **Los baños del hospital como mural de apropiación**

De acuerdo con GIRE (2015), un elemento de violación a los derechos reproductivos es ignorar a las mujeres usuarias, brindando atención médica con actitud de rechazo e indiferencia frente a los padecimientos y solicitudes o reclamos de las embarazadas, frente a lo cual ellas responden de diversas formas, una de las sutiles maneras que pude identificar fue la siguiente: en las salas de espera se encuentran los baños, que cuentan con reducidas divisiones que vuelven casi imposible que una embarazada acceda con comodidad, pues es difícil cerrar la puerta o moverse con libertad una vez adentro, ya que el espacio interno mide aproximadamente 45 cm., lo que cubre apenas el ancho del retrete. En las paredes metálicas del baño pueden leerse rayones, escrituras expresivas de mujeres embarazadas antes de ser internadas, de madres o abuelas sobre la situación que viven en el hospital. Es una especie de mural, a manera de apropiación del espacio, el cual se utiliza para manifestar de forma escrita y anónima un sentimiento, una frustración o una

idea sobre lo que les parece la experiencia que están viviendo.

### **Solicitar la atención**

Otros actos y actitudes que son calificados como violencia obstétrica, de acuerdo con GIRE (2016, p. 12), son "el aplazamiento de la atención médica, la omisión de la atención oportuna y eficaz de las emergencias obstétricas y la espera inadecuada que obstaculiza el proceso de atención". Frente a estas experiencias de violencia y atención inadecuada, las mujeres movilizan sus redes de apoyo y, una vez que conocen cómo funciona el hospital, juegan con el sistema y logran recibir la atención que necesitan, tal como lo registro en la siguiente descripción.

Para solicitar ser atendidas, las embarazadas deben pasar primero por el consultorio de valoración, que es el primer filtro y contacto con el personal médico, en el cual se decide si su dilatación es la adecuada para que pueda ingresar a la sala de expulsión, o bien, para que sea enviada a su casa o a esperar y caminar afuera, para luego retornar y ser valorada de nuevo.

En la sala de espera de este consultorio se encuentra desde la mujer que ha llegado por primera vez, hasta la que ya ha estado ahí dos o tres veces, esperando tener la dilatación suficiente para poder ser atendida. Una forma en la que ellas y sus familiares, especialmente sus madres o suegras, logran que el hospital acepte ingresarlas es esperando el siguiente turno, pues el área cambia a otros médicos, médicas y enfermeras, y entonces las mujeres pueden ingresar de nuevo y solicitar que las revisen bajo el criterio del nuevo personal.

Por esta razón muchas de las mujeres en lugar de regresar a su casa, a donde son mandadas por el médico o médica que las valoró, se quedan ahí, en la sala de espera, "acechando" la entrada del nuevo turno o de un nuevo médico o médica para solicitar la atención otra vez, para decir o acusar que ya habían sido revisadas y valoradas por el o la especialista anterior, pero que el diagnóstico no fue satisfactorio para ellas, por el trato

que recibieron, la actitud o la probable inexperiencia del profesionalista (cuando se trata de un estudiante, por ejemplo), entre otras cosas que les ayudan a intentar ingresar, hasta ser recibidas y vivir su trabajo de parto.

Tal fue el caso de Carmen, de 27 años, proveniente de la colonia Jardines de Nueva Mulsay, ubicada aproximadamente a cinco kilómetros del hospital, quien en su último mes de gestación me platicó:

Acabo de pasar al consultorio de valoración y me dijeron que tengo aún dos de dilatación, que me regrese a mi casa y el viernes, la primera vez que vine, también me regresaron a mi casa y me dijeron que aún no podían ingresarme. Regresé el sábado en la madrugada, a las cinco de la mañana, ya tenía más dolor, ya estaba pasando sangre y entré a que me valoraran otra vez. La doctora de la noche estaba molesta y preguntó a sus compañeros enfrente de mí: “¿por qué me despertaron?”, nadie dijo nada, me valoró y me dijo: “todavía tienes dos de dilatación..., ¡ah!, pero estás sangrando”. Le respondí: “por eso vine, porque estoy sangrando y no es normal que esté sangrando” y ella respondió de forma grosera: “no, todavía te falta, no te podemos ingresar, ¡todavía te falta! Te puedes ir a tu casa”. “Está bien, gracias”, le dije.

— ¿Y usted qué sintió cuando le dijeron eso?

— Pues te sientes mal, te molestas, pues se supone que para eso está la doctora de la noche, para atendernos, es su trabajo. Ese día salí y le dije a mi mamá que todavía tenía dos de dilatación, que nos fuéramos a la casa, “¡pero no tiene caso que nos vayamos!”, me respondió, “porque, ¡qué tal si vuelves a tener dolor!, mejor nos quedamos, cuando cambien de personal en la mañana vuelves a entrar para que te chequen”, y entonces así decidimos esperarnos a que hicieran cambio de turno. Cuando volví a entrar, me dijo el doctor, regañándome: “ya tienes cuatro de dilatación, tú debiste de haberte quedado desde la madrugada,

¿por qué no te dejaron?”, y yo le respondí: “lo que pasa es que la doctora de la noche me dijo que todavía tenía dos de dilatación y que no era importante que me quedara, hasta me regañó y pues me dejaron ahí”.

Otras formas en que las mujeres movilizan su capacidad de agencia para recibir una atención continua o negociar sobre un tipo de parto, es a través de sus redes familiares de apoyo, con las cuales —como explicamos anteriormente— logran comunicarse mediante los barandales y platicarles sobre la atención o cuidado que están recibiendo, o bien que les harán cesárea debido a algún diagnóstico que les dijeron, a lo cual se resisten. Entonces ellas vuelven a la sala de expulsión y el familiar va a Trabajo social, al módulo de información o directamente a solicitar hablar con el médico o médica que atiende a la mujer para exigir o negociar la atención.

Una red de apoyo que también se moviliza para lograr que las atiendan o un buen cuidado estando la mujer adentro, la conforma un grupo selecto y muy pequeño de mujeres o de sus familiares que tienen algún conocido trabajando en el hospital (sea personal médico o administrativo) o que por su profesión conocen las lógicas del funcionamiento del hospital y pueden preguntar o exigir específicamente información y cierta atención para la gestante.

Tal es el caso de Karla, enfermera que llegó para dar a luz en este hospital, quien al ver que la atención no era brindada adecuadamente y que la información que le daban a sus familiares era incorrecta, solicitó el apoyo de las redes de su marido, que también es enfermero (amigos, colegas y contactos de otros hospitales). Al respecto, la madre y la suegra de Karla nos comparten:

**Doris** (suegra): Lo que pasa es que es una mala información, no te dan la información adecuada que tú debes tener y lo que molesta es que luego te dicen cosas, el maltrato, eso no se vale.

**Miguelina** (madre): Por eso mi yerno se está comunicando [de forma clandestina con otro enfermero amigo, a través de fotos y mensajes de whatsApp] y así entró él a hablar con el director y le está diciendo él las cosas, y le dijo que era enfermero como mi hija ¡y el director se quedó así, sorprendido y espantado! Y fue cuando empezaron a atender a mi hija, pero te tienes que mover para que te hagan caso, fue cuando empezaron a trabajar.

### Durante la atención del parto

Siguiendo a Gire (2015), otra forma de violencia obstétrica es:

Obligar a la mujer a parir en posición supina y con las piernas levantadas, existiendo los medios necesarios para la realización del parto vertical, alterar el proceso natural del parto de bajo riesgo mediante el uso de las técnicas de aceleración, sin obtener el consentimiento voluntario, expreso e informado de la usuaria (GIRE, 2015, p. 42).

Ante a esto, las mujeres intentan un sinnúmero de respuestas, como adoptar ciertas actitudes frente al trato que reciben; por ejemplo, muchas de ellas cierran las piernas para evitar que el tacto vaginal sea tan frecuente e impedir que se altere el proceso natural de parto, otras logran pararse y sentarse en cuclillas para parir en forma vertical cuando las acomodan horizontalmente en la cama de expulsión, aunque después sean reprendidas por el personal médico que las atiende; algunas, como reacción ante la actitud violenta del sistema que las despoja del control sobre su cuerpo, se arrancan los sueros para evitar que les suministren oxitocina,<sup>4</sup> gritan y exigen la atención del encargado de su parto cuando sienten que el bebé está en peligro, o intentan hacer el menor ruido posible y vivir su dolor en silencio para no ser regañadas por el personal. Este es nuevamente el testimonio de Carmen, madre primeriza, quien nos comentó:

Una muchacha al lado de mí lloraba, lloraba y lloraba mientras pedía: “que me saquen el bebé, que me lo saquen”, y yo como la veía así, pensaba: “no voy a llorar, no voy a llorar”, me lo aguantaba y la enfermera le dijo: “ahorita te estás quejando, pero cuando lo hiciste no te quejabas, así que ahora te aguantas”, y yo dije: si me pongo a llorar me van a decir lo mismo, entonces yo me la aguantaba, no lloraba, sólo me quejaba del dolor y decía: “ay, me duele o ya no aguanto”, pero no lloraba, me lo aguantaba, yo aguantaba, para que no me dijeran nada porque sí son un poco groseros.

Otras alternativas como las mujeres usuarias ejercen su agencia es acudiendo a sistemas de salud distintos al hospitalario, en especial al sistema tradicional, para aliviar dolores o padecimientos que de acuerdo con su experiencia el médico no puede curar; por ejemplo, el de “bebé encajado” (Mendoza, 2018), o la posición cefálica del bebé respecto de la vagina, ya que tienen la amenaza del médico de que si no se acomoda en posición para nacer vía vaginal durante la última semana, se realizará operación cesárea, la cual no es del agrado de la mayoría.

La preferencia en el tipo de parto es otro espacio de resistencia y negociación entre las mujeres embarazadas y los PSS, pues casi todas prefieren el natural y muestran un gran rechazo a la operación cesárea (gráfica 1). Las razones principales que manifiestan para negarse a ella y hacer todo lo posible por alumbrar de forma natural (como “intentar pujar continuamente y con más fuerza, tomar tés y menjunjes para dilatar pronto, ir con una sobadora, entre otros”) se enuncian en la tabla 1. Dichas razones se encuentran íntimamente relacionadas con el trato que reciben por parte de los PSS durante su atención y comprenden el dolor, cuidado y control hospitalario por cesárea, la inseguridad del procedimiento y los cuidados y atención del bebé, así como la dificultad para realizar actividades del hogar una vez dadas de alta. Estos motivos o preferencias nos ayudan a contextualizar por

<sup>4</sup> Hormona que se les inyecta a fin de inducir el parto y aumentar la fuerza de las contracciones.

qué 96% de ellas eligió “parto natural”, mientras que 4% optó por operación cesárea.

De manera general es posible afirmar que dicha intervención quirúrgica les resulta totalmente negativa porque implica la permanencia en la institución de salud, por lo que se inclinan por el parto natural a fin de acortar la atención médica y reducir el contacto con el personal médico dentro del hospital, debido a la desconfianza que éste les genera.

La preferencia de las entrevistadas se ve claramente construida a partir de las experiencias y narrativas de otras mujeres cercanas, como sus madres, amigas y familiares atendidas en el mismo hospital, o por las vivencias en su parto anterior. Sus argumentos son interesantes y ayudan a pensar la forma en la que ellas conciben la atención que el personal puede o no brindarles en el hospital. Otro aspecto significativo es la desconfianza que sienten hacia la institución y que han acumulado a partir de las historias que han escuchado y que poco a poco se ha convertido en un aprendizaje atravesado por condiciones de género, etnia y clase. Cada una de estas categorías incluye diferentes imaginarios sobre la atención y la forma de vivir el embarazo, el parto y la etapa puerperal en el hospital, en sus casas y en la sociedad en general.

## Puerperio

Durante el puerperio las mujeres usuarias viven en el hospital y en esta fase también reinventan formas de autocuidado que contrastan con el cuidado hospitalario. Un ejemplo de ello es que un día después de parir, cuando están listas para consumir alimentos, rechazan la dieta que el nosocomio les provee, como gelatina o chocomilk, y comen a escondidas lo que sus familiares les hacen llegar camuflado entre la ropa que les mandan para cambiarse.

Algunas de estas comidas se califican como “calientes”, por ejemplo el pozol,<sup>5</sup> o las tortillas de maíz, ya que de acuerdo con la cultura maya-yucateca, el

parto y el puerperio es un evento caliente que puede ser dañado si se ingieren alimentos fríos, como la gelatina y el chocomilk, con lo cual se evidencia una vez más el libre albedrío de las mujeres hospitalizadas y la utilización de sus redes de apoyo.

## Conclusiones

Gracias a la narración de las experiencias vividas por las embarazadas entrevistadas y observadas en el proyecto de investigación realizado es posible dar cuenta de las distintas líneas de violencia que sufren mientras son atendidas, por parte de los prestadores de servicios de salud; reconociendo al sistema de salud institucional y hegemónico como un espacio desde donde se ejerce violencia antes, durante e incluso después del parto.

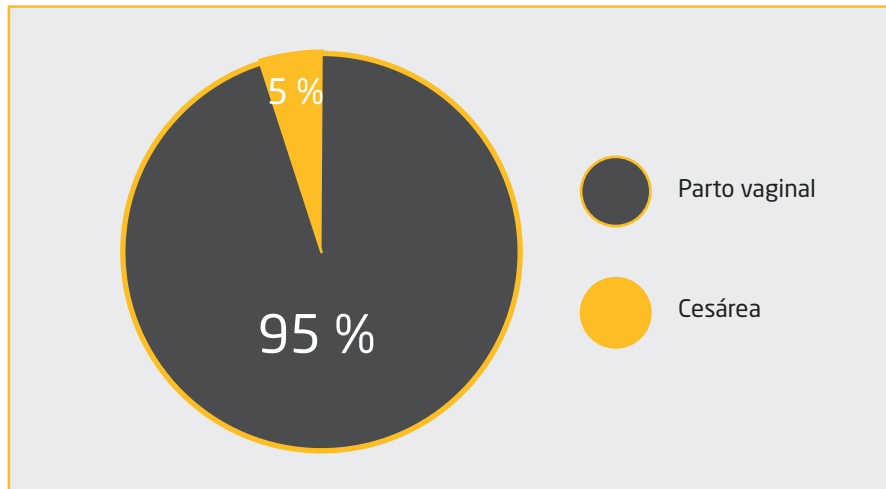
Sin embargo, y a pesar de lo duro que puede resultar para las mujeres esta violencia invisibilizada, se reconocen también estrategias de acción con las que se convierten en individuos capaces de movilizar su agencia y resistir a dicha agresión, así como al medio hostil en el que se encuentran. Tales estrategias, como elegir el tipo de parto que desean y los puentes de comunicación que construyen mediante la apropiación del espacio hospitalario, son ejemplos claros que diluyen el supuesto carácter pasivo y subordinado de las embarazadas y que evidencian su capacidad de acción ante el habitus médico que normaliza la violencia ejercida contra ellas. No obstante, mi intención con estos hallazgos no es disminuir la atención y alarma sobre las diferentes formas de violencia que se entretajan durante el parto, ya que eso es un hecho claro y contundente; por el contrario, mi propósito es intentar analizar y comprender desde todas las miradas cómo las mujeres enfrentan la violencia, no como víctimas “pasivas”, “ausentes de sí” y “calladas”, sino como agentes que se movilizan estratégicamente, aun cuando se les restringen por las relaciones de poder a ciertas acciones que las limitan.

<sup>5</sup> Bebida a base de masa de maíz y cacao molido, muy común en el sureste mexicano.



**Gráfica 1.**

Preferencia del tipo de parto



Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos en el trabajo de campo.

**Cuadro 1.**

Razones de las embarazadas para rechazar la operación cesárea

Porcentaje	Razones
43%	Dificultad para realizar los quehaceres del hogar y cuidar al bebe, por el tipo de "dolor de la cesárea"
22%	Rechazo al cuidado y control hospitalario por cesárea
19%	Inseguridad del procedimiento en la cesárea
8%	Rechazo e inseguridad de los cuidados y atención al bebé dentro del hospital
8%	Inseguridad en los procedimientos de la recuperación dentro hospital

Fuente: elaboración propia a partir de datos obtenidos en el trabajo de campo.

**Bibliografía**

Casal, N. y Alemany, M. J. (2014). Violencia simbólica en la atención al parto. Un acercamiento desde la perspectiva de Bourdieu. *Index Enferm*, 23(1-2), 61-64. Disponible en <http://scielo.isciii.es/pdf/index/v23n1-2/teorizaciones1.pdf>

Castro, R. (2014). Génesis y práctica del habitus médico autoritario en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 76(2), 167-197. Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32130485002>

Castro, R. y Erviti, J. (2014). 25 años de investigación sobre violencia obstétrica en México. *CONAMED*, 19(1), 37-42. Disponible en <http://www.dgdi-conamed.salud.gob.mx/ojs-conamed/index.php/revconamed/article/view/24>

Evangelista, A., Tinoco, R. y Tuñón, E. (2016). Violencia institucional hacia las mujeres en la región sur de México. *LiminaR. Estudios Sociales y Humanísticos*, XIV(2), 57-69. Disponible en [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-80272016000200057](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-80272016000200057)

Farmer, P. (2004). An anthropology of Structural violence. *Current Anthropology*, 45(3), 305-325.

Farmer, P., Nizeye, B., Stulac, S. y Keshavjee, S. (2006). Structural violence and clinical medicine. *PLoS Medicine*, 3(10). Disponible en <https://doi.org/10.1371/journal.pmed.0030449>

Flores, Y. y Ledezma, A. (2017). (In)visibilizaciones de violencia obstétrica en las percepciones de indígenas de la región centro-norte de México. *CIAIQ*, 2, 1145-1154. Disponible en <http://www.proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2017/article/view/1451>.

GIRE. (2015). *Violencia Obstétrica. Un enfoque de derechos humanos*. Disponible en <https://gire.org.mx/wp-content/uploads/2016/07/informeviolenciaobstetrica2015.pdf>

Long, N. (2007). *Sociología del desarrollo: Una perspectiva centrada en el actor*. México: CIESAS.

Mendoza, V. C. (2017). *Parir en hospital: un estudio antropológico del proceso de atención del parto en la península de Yucatán* (Tesis de licenciatura). IISUABJO, Oaxaca.

Mendoza, V. C. (2018). El "bebé encajado": la concepción del dolor como experiencia sociocultural y en la elección de la trayectoria terapéutica entre las mujeres yucatecas. En Freyermuth, G. (coord.), *Los caminos para parir en México en el siglo XXI* (pp. 56-62). México: CIESAS.

Menéndez, E. (1992). Modelo hegemónico, modelo alternativo subordinado, modelo de autoatención, caracteres estructurales. En Campos, R. (coord.), *La antropología Médica en México* (pp. 97-113). México: Universidad Autónoma Metropolitana.

Pereira, C., Domínguez, A. y Toro, J. (2015). Violencia obstétrica desde la perspectiva de la paciente. *Revista de Obstetricia y Ginecología de Venezuela*, 75(2), 081-090.

Pozzio, M. R. (2016). The Gynecology Obstetrics in México: Between "Humanized Childbirth" and Obstetric Violence. *Revista Estudios Feministas*, 24(1), 101-17. Disponible en <https://doi.org/10.1590/1805-9584-2016v24n1p101>.

Sesia, P. (2009). Muerte materna y desigualdad social. En Freyermuth, G. y Sesia, P. (coords.), *La muerte materna: Acciones y estrategias hacia una maternidad segura* (pp. 201-2016). México: CIESAS.

Sheper-Huges, N. (1997). *La muerte sin llanto. Violencia y vida cotidiana en Brasil*. Barcelona: Editorial Ariel.

Valdez Santiago, R., Salazar Altamirano, Y., Rojas Carmona, A. y Arenas Monreal, L. (2016). El abuso contra las mujeres durante la atención del parto en hospitales públicos en México. *CONAMED*, 21(1), 42-47. Disponible en: <http://www.medigraphic.com/pdfs/conamed/con-2016/cons161e.pdf>

Villanueva, L. (2016). El maltrato en las salas de parto: reflexiones de un gineco-obstetra. *CONAMED*, 15(3), 148-151. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3393251.pdf>



## “Otras mujeres”, proyecto visual de Judith Romero

“Otras mujeres” es un proyecto fotográfico que surgió de la necesidad de entender el hecho de que, aún hoy, siga resultando difícil compartir los motivos que llevan a las mujeres a decidir libremente no ser madres. ¿Por qué estos relatos continúan siendo poco públicos? ¿Por qué sigue pareciendo un tema tabú? ¿Cómo entender este acto en relación con las demandas de las mujeres de disponer sobre su propio cuerpo? ¿Qué implicaciones sociales y políticas tiene este hecho? A través de las imágenes y los testimonios recogidos, este proyecto de fotografía digital visibiliza las subjetividades de las otras mujeres: las no festejadas los 10 de mayo; aquellas que, por elección propia, eligieron no seguir el mandato social que convierte a la (buena) mujer en sinónimo de madre.

En este proceso de desnaturalización de estereotipos y de respuesta a prejuicios y reproches, Judith Romero ha fotografiado a mujeres procedentes de diversos contextos socioeconómicos, geográficos (México, Argentina, Chile, Francia, Polonia, Brasil, Estados Unidos) y de sexualidades diversas. Con ellas, y siguiendo un proceso de marcado carácter autoexploratorio, Romero se ha sumergido en el terreno íntimo de sus vidas y en las complejidades y la fuerza de sus decisiones. Las fotografías —a través del retrato de rostros, espacios y objetos— desvelan deseos, decisiones, anhelos y formas específicas de entender el mundo.

Las conversaciones, parcialmente guiadas por las preguntas de la artista, conformaron el contexto necesario para la realización de los retratos y el resto de las tomas fotográficas. Las protagonistas de esta historia (Mariana, Lisa, Natacha, Claudia, Ronda, Gisela, Renata, Emilia, Fabiana y Deyanira) hablan de su elección y dan al espectador la oportunidad de descubrir temas recurrentes como la infancia, la soledad, la religión, la norma social, los cuidados, el derecho al control sobre el propio cuerpo, el aborto, las relaciones familiares o la independencia.

Podemos considerar que el trabajo de Judith Romero parte de un principio feminista fundamental: el de las historias compartidas, aquellas que crean las condiciones necesarias para conformar espacios de visibilidad, de toma de la palabra, de seguridad, de solidaridad y de confianza para todas esas otras mujeres.

En este número de la revista *Tequio* se muestran algunas imágenes de este amplio proyecto artístico, iniciado en 2014, que todavía está en proceso para concluirse en 2020. Su primera fase fue expuesta en 2017 en el Museo de Arte Contemporáneo de Oaxaca (MACO), México, en la Galería Gronefot y en la Biblioteca Nacional, en Santiago de Chile.

Ríán Lozano  
Investigadora del Instituto de Investigaciones  
Estéticas de la UNAM



Lisa, Buenos Aires, Argentina, 2015



Lisa, Buenos Aires, Argentina, 2015



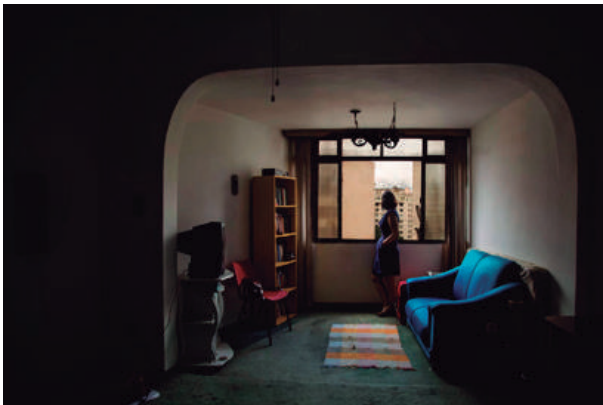
Ronda, Estados Unidos, 2016



Claudia G., Cahuil, Pichilemu, Chile, 2017



Emilia, Desierto de Chihuahua, México, 2015



Fabiana, Sao Paulo, Brasil, 2014



Gisela, Buenos Aires, Argentina, 2015



Deyanira, Aguachil, San Francisco del Mar, Oaxaca, México, 2017



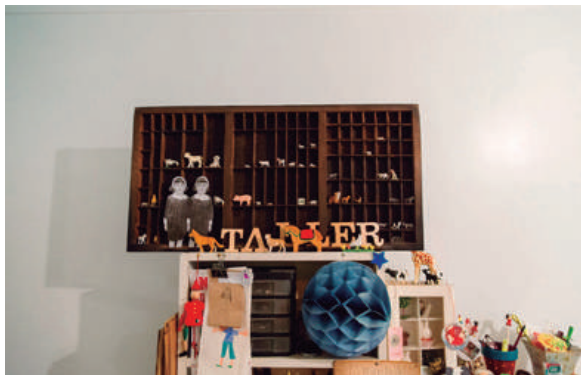
Mariana, Tigre, Argentina, 2015



Claudia, Buenos Aires, Argentina, 2015



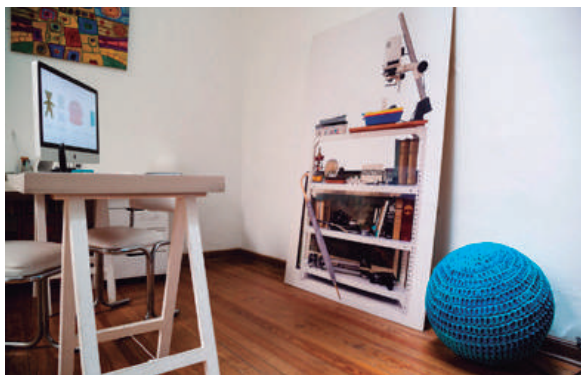
Claudia, Buenos Aires, Argentina, 2015



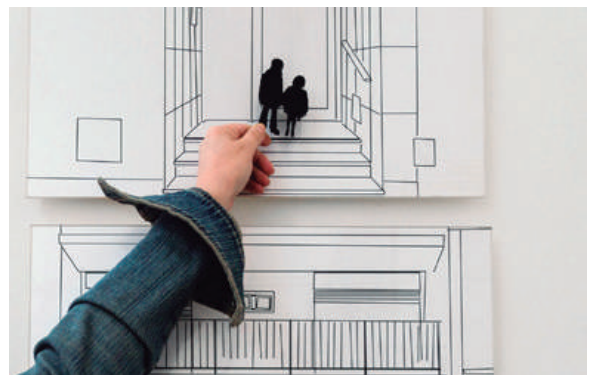
Gisela, Buenos Aires, Argentina, 2015



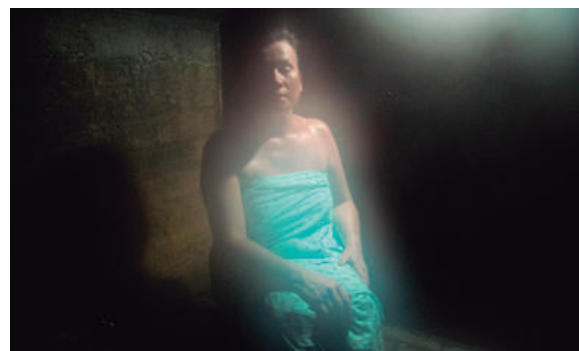
Emilia, Oaxaca, México, 2016



Lisa, Buenos Aires, Argentina, 2015



Lisa, Buenos Aires, Argentina, 2015



Renata, Capulálpam de Méndez, Oaxaca, México, 2015

## Normas editoriales para publicar en **TEQUIO**

**TEQUIO.** *Revista Interdisciplinaria de Investigación e Innovación* es una publicación cuatrimestral, editada y distribuida por la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.

### Objetivo

Ser un espacio para difundir entre la comunidad universitaria y el público en general la investigación, las reflexiones teóricas y el conocimiento científico que se genera en diversas áreas del saber, en contextos regionales, nacionales e internacionales, desde una perspectiva interdisciplinaria de investigación e innovación.

### ¿Quiénes pueden participar?

La convocatoria está dirigida a investigadores de las diferentes áreas del conocimiento, de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca y de la comunidad científica de México y el mundo.

**TEQUIO** recibe artículos originales e inéditos bajo convocatoria anual, por lo que los autores que contribuyan en ella deberán ajustarse a las siguientes normas:

**1.** La revista aceptará trabajos escritos en español o inglés, cuando sea la lengua nativa de los autores y/o tengan una lengua nativa diferente al español.

**2.** Los archivos deberán enviarse en formato Word 97-2013, en hoja tamaño carta, fuente Times New Roman de 12 puntos, con una extensión de 12 a 15 cuartillas (páginas), numeradas, al igual que los renglones. Los márgenes de la página deben ser de 2.5 cm para el superior e inferior, y 3 cm para los lados derecho e izquierdo, con un interlineado de 1.5.

**3.** En la redacción se respetarán las normas internacionales relativas a las abreviaturas, a los símbolos, a la nomenclatura anatómica, zoológica, botánica, química, a la transliteración terminológica, sistema de unidades, etcétera.

**4.** Todo trabajo deberá incluir las siguientes secciones, con las características especificadas.

**4.1** En la primera página:

a. Título del trabajo en español e inglés. El título deberá ser tan corto como sea posible, siempre que contenga las palabras clave del trabajo, de manera que permita identificar la naturaleza y contenido de éste, aun cuando se publique en citas e índices bibliográficos. No se deben utilizar abreviaturas.

b. Nombre completo del o los autores, iniciando con el (los) nombre(s), apellido paterno apellido materno ejemplo: Andrés Hernández Scandy, Mariana Tafoya-Parra. El autor de correspondencia debe estar identificado con un asterisco e incluir su correo electrónico.

c. Institución a la que representan, sin abreviaturas y la dirección completa de la misma (en una nota a pie), especificando el país.

**4.2** Resumen y abstract con un máximo de 250 palabras. A continuación de cada resumen se anotarán de tres a cinco palabras o frases cortas-clave (Key words), que ayuden a clasificar el artículo.

**4.3** Notas a pie de página: a 10 puntos con las mismas características que el cuerpo del texto, deberán ser únicamente aclaratorias o explicativas, sólo servirán para ampliar o ilustrar lo dicho en el cuerpo del texto.

**4.4** El trabajo puede incluir fotografías, gráficos, cuadros y mapas que ilustren el contenido, en el texto se debe mencionar dónde se insertarán las mismas y deberán enviarse por separado de manera electrónica y con sus respectivas fuentes de información.

**4.5** Se recomienda presentar cada cuadro y figura en hojas separadas; los cuadros deberán estar numerados, tener título o leyenda explicativa, de manera que se comprendan por sí mismos sin necesidad de leer el texto.

a. Se entiende por cuadro al conjunto de nombres, cifras u otros datos presentados ordenadamente en columnas o

renglones, de modo que se advierta la relación existente entre ellos. Deberán ser enviados en archivos individuales, en formato Word, con líneas horizontales y verticales, a fin de que pueda corregirse la ortografía o modificar su tamaño.

b. Las figuras (gráficas, dibujos, etcétera) deberán enviarse en los programas Excell para Windows, Corel Draw o Harvard Graphics, y presentarse en archivos individuales con el número progresivo correspondiente y pie de figura que la explique.

c. Las fotografías deberán ser enviadas en archivos individuales con alta resolución (300 pixeles por pulgada), en formatos gif; tiff, jpg. Se deben especificar los diámetros de aumento en las microfotografías que se incluyan.

**4.6** Citas y referencias: al final del texto, las referencias deben separarse de acuerdo con el tipo de material que se consulta:

bibliografía, hemerografía, referencias electrónicas, etcétera, en orden alfabético.  
La forma de citar dentro del texto se apegará al formato APA 2016: entre paréntesis se anotará el primer apellido del autor o autores, separado con una coma del año de la publicación citada, luego una coma y la abreviatura "p.", y enseguida la página de donde fue tomada la cita: (Castañón, 2014, p. 25).

En caso de que sólo se mencione algún trabajo de otro autor o no se trate de una cita textual, se deberá anotar de esta forma: (Castañón, 2014) o bien dentro de la redacción: Como afirma Castañón (2014)...

Las referencias se consignarán de la siguiente forma:

#### Artículo impreso:

Apellido, A. A., Apellido, B. B. & Apellido, C. C. (Año). Título del artículo. *Título de la publicación*, volumen (número), pp-pp.

#### Libro:

Apellido, A. A. (Año). *Título*. Ciudad: Editorial.

#### Capítulo de libro:

Apellido, A. A. & Apellidos, A. A. (Año). Título del capítulo. En A. A. Apellido (Ed., Coord., etc.), *Título del libro* (pp-pp). Ciudad: Editorial.

#### Versión electrónica de libro impreso:

Apellido, A. A. (Año). *Título*. Recuperado de <http://www.ejemplo.com>

#### Simposios y conferencias:

Apellido, A. & Apellido, A. (mes, año). Título de la presentación. En A. Apellido del Presidente del Congreso (Presidencia), *Título del simposio*. Simposio dirigido por nombre de la Institución organizadora, lugar.

#### Tesis:

Apellido, A. & Apellido, A. (Año). *Título de la tesis* (Tesis de pregrado, maestría o doctoral). Nombre de la institución, lugar. Recuperado de [www.ejemplo.com](http://www.ejemplo.com)

**5.** La comisión editorial enviará los artículos que reciba a arbitraje con dos pares externos de reconocido prestigio nacional e internacional.

**6.** Si el artículo fue aceptado con correcciones y/o adaptaciones, éste deberá ser devuelto corregido a la revista en un plazo no mayor a 15 días naturales.

**7.** El dictamen final será inapelable. Los autores serán contactados vía correo electrónico.

**8.** **TEQUIO** solicitará una carta firmada por todos los coautores, en la que declaren estar de acuerdo con que su artículo sea publicado en la revista. En caso de ser coautores, indicarán en qué consistió su participación.

**9.** Los artículos contenidos en esta revista serán responsabilidad exclusivamente de los autores.

**10.** Cualquier circunstancia no contemplada en la presente convocatoria será resuelta por el Consejo editorial de **TEQUIO**.

# Tequino

Revista de Divulgación, Investigación e Innovación



Tequino está licenciada por UABJO bajo Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 2.5 México License. En caso de copiar, distribuir o comunicar públicamente la obra, favor de notificar al correo: [publicacionesuabjo2016@gmail.com](mailto:publicacionesuabjo2016@gmail.com) y citar la fuente.