

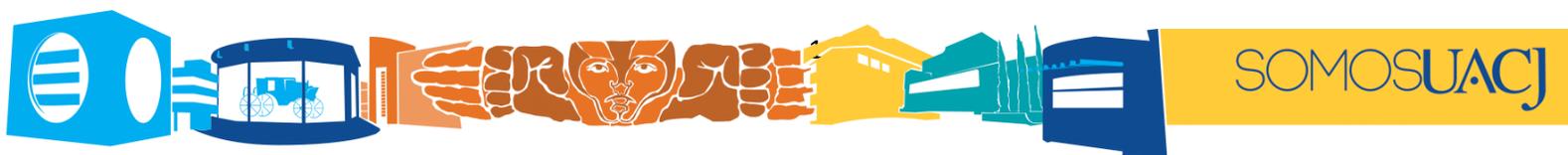
INFORME TÉCNICO FINAL

PROYECTO INMUJERES 278483

Hostigamiento y Acoso Sexual
en el Espacio Universitario.

Formas, abordajes y
percepciones: estableciendo las
conexiones para su atención,
prevención y sanción.

05 de mayo de 2021



GRUPO DE INVESTIGACIÓN

Hostigamiento y Acoso Sexual en el Espacio Universitario.
Formas, abordajes y percepciones: estableciendo las
conexiones para su atención, prevención y sanción.

Responsable técnica

Dra. Elsa Patricia Hernández Hernández.

Investigadoras/es participantes

Dra. Leticia Castillo Quiñónez (UACJ)
Dra. María Patricia Reséndiz Ramos (UACJ)
Dra. Bertha Lucía Martínez (UACJ)
Dra. Rosalba Robles Ortega (UACJ)
Mtro. Juan Carlos García Valtierra (UACJ)
Dr. Abraham Paniagua Vázquez (UACH).

Equipo ampliado

Dra. Patricia Magdalena Valles Ortiz (UACJ)
Dra. Olivia Aguirre Bonilla (UACJ)
Dra. Priscila Montañez Alvarado (UACJ)

Contenido

Contextualización	5
Características de la encuesta	6
CRIU.....	7
Aproximación Cuantitativa al Hostigamiento Acoso Sexual	9
Introducción	10
Objetivo.....	10
Metodología.....	10
Resultados.....	10
Recomendaciones.....	11
Informe Cuantitativo de la Encuesta sobre convivencia y relaciones interpersonales en el ámbito universitario (CRIU) en dos Universidades Públicas del Norte de México	11
Resultados.....	12
Experiencias interpersonales en la universidad y detalles de situaciones.....	14
Las dimensiones del acoso.....	17
1. Comportamiento verbal de contenido sexual no consentido	17
2. Comportamiento no verbal de contenido sexual no deseado	17
3. Contacto físico de contenido sexual no deseado	18
4. Acercamiento sexual no bienvenido, repetido y no recíproco.....	18
5. Actos de abuso de poder ejercidos con el objetivo de obtener favores sexuales	19
Acciones Institucionales.....	21
Cambios recientes en su vida	22
Recomendaciones.....	22

Informe Técnico Cualitativo	23
Introducción	23
A. Experiencias y perspectivas de docentes	25
A.1 Mujeres docentes	25
A.2 Hombres docentes	28
B. Percepciones y experiencias de alumnas y alumnos.....	31
B.1 Grupos de discusión con mujeres-alumnas	31
B.2 Grupos de discusión con hombres-alumnos.....	33
Reflexión.....	34
C. Percepciones y experiencias de trabajadoras y trabajadores administrativos En estos grupos de discusión se integran las percepciones y reflexiones que mujeres y hombres del personal administrativo manifestaron sobre el problema del HAS.	35
C.1 Trabajadoras administrativas.....	35
D. Personal manual mujeres y hombres.....	37
D1. Mujeres empleadas manuales.....	37
D.2 Hombres trabajadores manuales	38
Algunas consideraciones finales.....	40
Proyecto de Protocolo para la atención, prevención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual de la UACJ	45
Bibliografía.....	48
Anexo	49

Contextualización

Este apartado tiene como propósito contextualizar y dar a conocer los procesos inherentes a la investigación *Hostigamiento y Acoso Sexual en el Espacio Universitario; Formas, abordajes y percepciones: estableciendo las conexiones para su atención, prevención y sanción*. La Doctora Elsa Patricia Hernández Hernández es la responsable técnica de un equipo de investigación conformado por Rosalba Robles Ortega, Leticia Castillo Quiñonez, María Patricia Reséndiz Ramos, Bertha Lucía Martínez Mahr, Juan Carlos García Valtierra y Abraham Paniagua Vázquez. Posteriormente, a partir de la segunda etapa se incorporan al equipo Patricia Magdalena Valles Ortiz, Priscilla Montañez Alvarado y Olivia Aguirre Bonilla.

La investigación tiene como objetivo central aportar elementos para la discusión y sensibilización con perspectiva de género, para la incidencia en políticas públicas que contribuya en el corto plazo a la disminución de conductas de hostigamiento y el acoso sexual y laboral, que atentan contra la dignidad de las personas; y en el largo plazo abonen a la erradicación de la violencia contra las mujeres y niñas. De manera que se reunió evidencia empírica sobre esta realidad en el ámbito universitario contribuyendo al conocimiento, a la discusión y a la sensibilización sobre esta grave problemática, a partir de una aproximación feminista, con una metodología mixta, incorporando un abordaje cualitativo para obtener relatos de vida que permitieron aproximaciones a las prácticas de mujeres y hombres en el entorno académico, así como a los sentidos que otorgan a sus interacciones cotidianas. Una visión complementaria fue aportada por el enfoque cuantitativo, a través de la aplicación de una encuesta que permitió identificar la incidencia y las percepciones de estas prácticas en el entorno Universitario.

Los objetivos específicos son:

- (1) Dilucidar aspectos relevantes sobre el hostigamiento y el acoso sexual, tales como las definiciones usualmente aceptadas; las condiciones de género, clase, edad, jerarquía laboral, y otras en las que se presenta mayormente el acoso; las situaciones en las que se produce el hostigamiento sexual, las generalidades compartidas y las particularidades que se presentan según los sujetos (as) involucrados (as), los espacios y los distintos contextos institucionales. El estudio se realizaron en dos universidades del norte de México: Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ), y Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH).
- (2) Documentar experiencias exitosas sobre los procedimientos que en distintas universidades del país se han seguido –incluidas la UACJ y la UACH–, para dar respuesta a las denuncias de hostigamiento y/o acoso sexual presentadas en los últimos años, así como los obstáculos y las limitaciones que enfrentan.
- (3) Aportar líneas generales para el diseño de políticas públicas que contribuyan a la erradicación de la violencia contra las niñas y las mujeres, específicamente en atención del hostigamiento y el acoso sexual que padecen.
- (4) Contribuir con una propuesta de protocolo de atención a casos de hostigamiento y/o acoso sexual en el ámbito universitario, así como a su apropiación institucional, para que la UACJ y la UACH cuenten con una normatividad que permita atender, prevenir y sancionar el hostigamiento y acoso sexual en el espacio universitario.
- (5) Abonar al conocimiento sobre el tema en el país, aportando estadísticas sobre acoso y hostigamiento sexual en las IES.

Características de la encuesta

El instrumento empleado para medir el acoso sexual en Instituciones de Educación Superior, es el más reciente de Larrea (2018): *Encuesta de Convivencia y Relaciones Interpersonales en las Universidades* (CRIU). En la construcción, diseño y validación participaron un grupo de feministas, docentes y técnicos, de distintas universidades Ecuatorianas:

- Paz Guarderas (Coordinadora del equipo técnico y adscrita a la Universidad Politécnica Salesiana-Ecuador);
- María de Lourdes Larrea (consultora); Juan Cuvi (Fundación Donum y Plataforma para el Derecho a la Salud);
- Cristina Vega y Katherine Ullauri (FLACSO-Ecuador);
- Tatiana Bichara (Instituto de Altos Estudios Nacionales-Ecuador);
- Milena Almeida, Andrea Aguirre y Christian Paula (Universidad Central del Ecuador);
- Ana Lucía Íñiguez y Laura Pesántez (Universidad de Cuenca);
- Graciela Ramírez (Pontificia Universidad Católica del Ecuador);
- Gina Benavides y Gardenia Chávez (Universidad Andina Simón Bolívar-UASB-);
- Carlos Reyes (UASB Ecuador y Quito);
- Érika Arteaga (Asociación Latinoamericana de Medicina Social –ALAMES- Ecuador) y Jo Vervecken Solidaridad Socialista –FOS-).

CRIU

El CRIU (*ver anexo 1*) tiene como propósitos: (1) Identificar experiencias y percepciones de acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior (IES) sufrido por estudiantes, docentes y personal administrativo. (2) Identificar contextos y situaciones de vulnerabilidad y la gravedad según tipo de comportamientos y reiteración bajo las siguientes

- a. Docentes hacia estudiantes,

- b. Autoridades (académicas o administrativas) hacia docentes/funcionarios/estudiantes/trabajadores y,
- c. Entre colegas: estudiantes, docentes, administrativos, trabajadores de servicios. Sin relación de jerarquía ni de pares: funcionarios a profesores; estudiantes a funcionarios o a docentes (Larrea, 2018).

Se trata de un cuestionario estructurado, anónimo, con preguntas en su mayoría cerradas y precodificadas. En su contenido no se hace mención de manera directa al acoso sexual para evitar influir en las respuestas. Por la misma razón, se omitió la pregunta directa de si ha sido víctima de acoso. Al inicio del cuestionario se incluye el consentimiento informado.

El instrumento contiene cinco secciones (ver anexo):

1. Información socio-demográfica de la persona encuestada. Contiene datos claves para obtener indicadores que permitan establecer prevalencias específicas del acoso sexual por grupos, para establecer la relación del acoso sexual con las condiciones sociales de la población universitaria.
2. Indicadores de la vida educativa y laboral. Sirven para estimar el ausentismo o el presentismo (adaptado de Vara-Horna y Lopez-Odar, 2016) y otros posibles problemas en la vida personal, social y académica que podrían relacionarse con la prevalencia de acoso sexual.
3. Experiencias interpersonales en la universidad (escala de medición del acoso sexual). Contiene preguntas relativas a 21 comportamientos o situaciones indicativas de acoso sexual. La encuesta indaga sobre la ocurrencia de los eventos, su gravedad y reiteración (en una escala de nunca, antes pero no en este año, 1-3 veces/4-10 veces/más de 10 veces en los últimos 12 meses), circunstancias de su ocurrencia (quién, relación con la prevalencias de último año.
4. Conocimiento de acciones institucionales, protocolos o rutas de apoyo en las universidades.

5. Cambios recientes en la vida. Indaga sobre modificaciones significativas en la vida personal, social o académica que pueden ser indicativos de consecuencias negativas del acoso sexual.

La escala explora la ocurrencia de los eventos y su prevalencia, su gravedad, su reiteración (escala de nunca, antes pero no en este año, 1-3 veces/4-10 veces/más de 10 veces en los últimos 12 meses); adicionalmente se indagan las circunstancias de su ocurrencia (quién, relación con la persona acosada, dónde).

Aproximación Cuantitativa al Hostigamiento Acoso Sexual

Introducción

El hostigamiento y acoso sexual son conductas no deseadas de naturaleza sexual que hacen que la persona afectada se sienta ofendida, humillada e intimidada. La CEDAW y la OIT ubican este tipo de prácticas como manifestaciones de discriminación de género, en forma especial en contra de las mujeres y cuando esta violencia se lleva a cabo en y por el trabajo, viola los derechos fundamentales, constituyéndose en un problema de salud y seguridad laboral.

Objetivo

Caracterizar, la violencia sexual en el espacio universitario y tipo de interacciones del acoso y hostigamiento sexual (vertical, horizontal, ascendente o descendente).

Metodología

Corte transversal, descriptivo $n=1481$, con un nivel de confianza del 97% y error de $\pm 4\%$, con afijación proporcional según segmentos de población. Se corrió un análisis de confiabilidad para la escala que presenta las 21 situaciones constitutivas de acoso, obteniéndose un α de Cronbach global de $\alpha=.860$, lo cual permitió llegar a conclusiones muy válidas a partir de su aplicación.

Resultados

Se caracterizaron 21 situaciones de acoso y hostigamiento sexual, agrupadas en cinco dimensiones (tasa de 54 por cada 10,000 en el último año): comportamiento verbal y no

verbal de contenido sexual no deseado; contacto físico de contenido sexual no deseado; acercamiento sexual no bienvenido, repetido y no recíproco y actos de abuso de poder. El Hostigamiento y Acoso Sexual HAS (28% prevalencia), en todas las situaciones, fue mayormente realizada de forma horizontal (desde 10 al 90%), en su mayoría por hombres; los lugares en donde se produce son salones de clases, fuera de los edificios, estacionamientos, y baños, entre otros. Quienes vivieron esta situación de HAS (80%) reportaron efectos negativos en la vida social, personal y laboral, y sólo una cifra cercana al 50% sabe sobre acciones institucionales para atender el HAS. La mayoría de quienes viven esta violencia sexual, no lo ha conversado.

Recomendaciones

Se incluyen en las acciones preventivas la sensibilización sobre HAS y promoción de ***Una Universidad Libre de Violencia***, entre otras intervenciones de prevención primaria, secundaria y terciaria. En el apartado respectivo del ***Protocolo para la atención, prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual*** se sugieren acciones de difusión, sensibilización, visibilización, capacitación, formación y certificación, dirigidas a los distintos grupos integrantes de la comunidad universitaria. Dichas acciones y estrategias tendrán como propósito disminuir y/o erradicar la incidencia de las diferentes manifestaciones de

Informe Cuantitativo de la Encuesta sobre convivencia y relaciones interpersonales en el ámbito universitario (CRIU) en dos Universidades Públicas del Norte de México

Reséndiz Ramos María Patricia; Martínez Mahr Bertha Lucía, y Valles Ortiz Patricia Magdalena

Para el abordaje del fenómeno de hostigamiento y acoso sexual, se llevó a cabo una investigación de corte transversal, descriptiva en dos universidades públicas, con una muestra de 1481, con un nivel de confianza del 97% y error de +/-4%, con afijación proporcional según los distintos segmentos de la población que las conforman y según las diferentes sedes en el Estado de Chihuahua (estudiantes de pregrado y posgrado, académicos, personal administrativo y manual, funcionarios, etc.).

Se destaca que este proyecto de investigación se sometió a dictaminación ante el Comité Institucional de Bioética de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ), el cual dio su autorización y aprobación.

Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos del estudio que se llevó a cabo en las dos universidades del estado de Chihuahua. Inicia con la presentación de las características sociodemográficas de los participantes, la estadística descriptiva y los resultados de la medición del instrumento que dan respuesta a los objetivos que se propusieron.

edad fue de 24 años; cerca del 46% de la población participante contaba con 20 años o menos, 30% están en el rango de edad de 21 a 23 años, 9% tienen de 24 a 29 años y el resto (cerca del 15%) tienen 30 años o más. Según sexo del/los participante/s, 54.2% y 43.9% en cada universidad corresponde a mujeres, de las cuales 82.2 y 87.2 son estudiantes, el 34.5 y 40.4% estudia y trabaja, un 87.5% es soltero/a, 13% tiene en promedio 2 hijos/as. Sólo un 0.7% y 1.8% se identifica con alguna etnia.

Vida educativa/laboral.

Se exploró sobre el número de días que faltaron a clases/trabajo en las últimas semanas, ejemplo de ello ¿Cuántos días faltó a sus clases/trabajo en las últimas semanas, por estar enfermo/a o indispuerto? Encontrándose una respuesta de 28.6% y 24.6% si ha faltado en una y otra universidad, en un promedio de entre uno a tres días. Cerca del 17% de los/as participantes ha faltado a sus clases/trabajo en las últimas semanas para atender su salud física o mental en un promedio de tres días y con un máximo de 18 días. Un 12 % de los/as participantes respondió el haber faltado en las últimas semanas para atender la salud o cuidado de otros familiares o personas allegadas, en un promedio de 3 días, pero que para algunos/as ese tiempo alcanzó hasta un máximo de 30 días. En la exploración sobre situaciones que lo/a llevaron a faltar a sus clases/trabajo desde 1 - 5 , 6 - 10 días y hasta casi todos los días, estados tales como desánimo (19.2 y 13.5%); haber llegado tarde o retrasado (62% y 55%); haber tenido dificultad para concentrarse (35 y 39%); haber estudiado/trabajado más lento de lo usual (34 y 27%); el haberse sentido cansado/a agotado/a exhausto/a fatigado/a (66%); la proporción alcanzó valores muy semejantes en ambas universidades.

En situaciones emocionales más profundas, como el haber sentido poco interés o placer en hacer cosas (30% alcanzó desde uno y hasta 10 días con esta condición, con un 5 % que reportó vivirlo todos los días); como el haber tenido problemas para relajarse (30%); haberse sentido con miedo (89 y 82%), como si algo muy malo fuera a suceder; el sentirse

esperanzas (cerca del 20%); con preocupaciones personales ajenas al estudio/trabajo (25 y 36%); cometiendo errores en sus tareas/funciones (20 y 26%); la afectación en estos indicadores alcanzó desde un 10% y hasta un 30%, con pequeñas diferencias entre ambas universidades, en la mayoría de las preguntas.

Experiencias interpersonales en la universidad y detalles de situaciones

La tabla número 1 muestra la tasa de incidencia en cada una de las 21 situaciones revisadas en la presente investigación, esta tasa mide el número de casos por cada 10,000 personas de la comunidad universitaria.

Tabla 1. Tasa de incidencia en la comunidad universitaria de acoso/abuso en cada una de las situaciones (casos por cada 10,000 personas de la comunidad universitaria) en los últimos 12 meses

No	Situación	Tasa U A	Tasa U B
1	¿Ha recibido llamadas, correos, notas, SMS, chats o mensajes por cualquier otro medio con contenidos sexuales no deseados de alguien de la comunidad universitaria?	5.3	6.1
2	¿En las relaciones laborales o de estudio ha recibido comentarios intimidatorios sobre su modo de vestir, sobre su cuerpo, o su sexualidad que le han incomodado?	7.2	11.3
3	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha hecho invitaciones a citas íntimas aun después de que usted se ha negado insistentemente?	10.0	9.2
4	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha hecho de forma reiterada insinuaciones de índole sexual no deseadas por usted?	10.0	10.7
5	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha asediado con frecuentes bromas, preguntas o comentarios de contenido sexual ofensivo que le causan malestar?	13.4	15.6
6	¿Se ha sentido incomodo/a por que alguien de la comunidad universitaria le miraba insistentemente de manera morbosa?	21.1	29.1
7	¿Alguna vez, en el espacio universitario, le hicieron señales o gestos de índole sexual que le incomodaron y ofendieron?	5.6	9.8
8	¿Ha sido molestado/a por un/a exhibicionista o alguna vez alguien mostró sus órganos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o lugares similares sin su consentimiento?	1.7	1.2
9	¿Ha sido molestado/a por alguien de la comunidad universitaria que le ha espiado en baños, camerinos de gimnasio o lugares similares sin su consentimiento?	2.2	2.4
10	¿Alguien de la comunidad universitaria, para satisfacer su placer sexual, le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualquier otra representación gráfica de contenido sexualmente explícito o pornográfico produciéndoles incomodidad y malestar?	2.5	3.1
No	Situación	Tasa U A	Tasa U B
11	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha intentado besar o abrazar sin su consentimiento?	14.5	13.8
12	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha tocado sus senos, su trasero, sus órganos sexuales, "le ha metido mano", le ha hecho pellizcos, palmaditas, le ha atrapado para abrazarle, le ha rozado con el órgano sexual sin su consentimiento?	9.7	8.6
13	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha obligado a tocarle sexualmente en contra de su voluntad?	1.4	0.6
14	¿Ha sentido que alguien de la comunidad universitaria, le ha seguido insistentemente, se le ha acercado excesivamente sin su consentimiento, produciéndole incomodidad e inseguridad?	12.0	10.1

15	¿Alguna vez le han obligado a vestirse de modo provocativo, usando escotes, minifalda o ropa ajustada en la universidad para actividades educativas o laborales?	1.1	1.1
16	¿Le ha ocurrido que alguien de la comunidad universitaria ha aprovechado situaciones supuestamente educativas/laborales (visitas a cubículo, seminarios, tutorías, capacitaciones, llamados a oficina, salidas de campo, eventos) para forzar intimidad contra su voluntad?	1.7	2.5
17	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha solicitado explícitamente tener relaciones sexuales contra su voluntad, a pesar de que usted no lo ha aprobado?	2.8	4.6
18	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha presionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo, le envíe fotografías o se vista de cierta manera, en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda?	2.8	1.2
19	¿Ha sido amenazado/a o perjudicado/a por alguien de la comunidad universitaria con sanciones o con otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuestas sexuales o afectivas?	1.7	1.2
20	¿Ha recibido ofertas de beneficios o recompensas en su carrera/trabajo por alguien de la comunidad universitaria a cambio de favores sexuales o aceptar invitaciones o propuestas sexuales?	2.2	3.4
21	¿Ha sido víctima de chantaje, intimidación o amenaza por alguien de la comunidad universitaria para evitar que denuncie el acoso sexual?	1.4	1.5

Fuente: elaboración por parte del equipo HAS a través de la Encuesta CRIU en Población Universitaria, 2019

La tabla 2 agrupa las cinco dimensiones que se exploran en las 21 situaciones de

México, según el número de pregunta presentada.

Tabla 2. Agrupación de las situaciones de acoso sexual en la Universidad, según su dimensión

Dimensión del hostigamiento o acoso sexual	Situaciones que lo conforman
Comportamiento verbal de contenido sexual no consentido	1-5
Comportamiento no verbal de contenido sexual no deseado	6-10
Contacto físico de contenido sexual no deseado	11-13
Acercamiento sexual no bienvenido, repetido y no recíproco	14-17
Actos de abuso de poder ejercidos con el objetivo de obtener favores sexuales.	18-21

Fuente: Elaboración propia en base al instrumento de Larrea (2018)

De las 21 situaciones de Hostigamiento y Acoso Sexual que se indagaron, se encontró una prevalencia del 28%, con proporciones que fluctuaron desde el 2 o 3% hasta 15 o 20% en algunas situaciones. Las respuestas se agruparon en “Antes, pero no en el último año”, “1 a 3 veces”, “4 a 10 veces” y “Más de 10 veces”.

Las dimensiones del acoso se agruparon de la siguiente manera:

1. Comportamiento verbal de contenido sexual no consentido

Está constituida por las cinco situaciones enlistadas a continuación: Ha recibido llamadas, correos, notas, SMS, chats o mensajes por cualquier otro medio con contenidos sexuales no deseados de alguien de la comunidad universitaria; en las relaciones laborales o de estudio ha recibido comentarios intimidatorios sobre su modo de vestir, sobre su cuerpo, o su sexualidad que le han incomodado; alguien de la comunidad universitaria le ha hecho invitaciones a citas íntimas aun después de que usted se ha negado insistentemente; alguien de la comunidad universitaria le ha hecho de forma reiterada insinuaciones de índole sexual no deseadas por usted; alguien de la comunidad universitaria le ha hecho comentarios de contenido sexual ofensivo que le causan malestar.

2. Comportamiento no verbal de contenido sexual no deseado

plantea las cinco situaciones siguientes: Se ha sentido incómodo/a porque alguien de la comunidad universitaria le miraba insistentemente de manera morbosa; alguna vez en el espacio universitario le hicieron señales o gestos de índole sexual que le incomodaron y ofendieron; ha sido molestado/a por un/a exhibicionista o alguna vez alguien mostró sus órganos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o cualquier lugar de la universidad; ha sido

molestado por alguien de la comunidad universitaria que le ha espiado en baños, camerinos de gimnasio o cualquier otro lugar sin su consentimiento; alguien de la comunidad universitaria, para satisfacer su placer sexual, le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualquier otra representación gráfica de contenido sexualmente explícito o pornográfico produciéndolo incomodidad y malestar.

3. Contacto físico de contenido sexual no deseado

Se conforma por los siguientes enunciados: Alguien de la comunidad universitaria ha intentado besarle o abrazarle en contra de su voluntad; alguien de la comunidad universitaria le ha tocado sus senos, su trasero, sus órganos sexuales, le “ha metido mano”, le ha hecho pellizcos, palmaditas, le ha atrapado para abrazarle, le ha rozado con el órgano sexual sin su consentimiento; Alguien de la comunidad universitaria le ha obligado a tocarle sexualmente en contra de su voluntad.

4. Acercamiento sexual no bienvenido, repetido y no recíproco

- Ha sentido que alguien de la comunidad universitaria le ha seguido insistentemente, se le ha acercado excesivamente sin su consentimiento, provocándole incomodidad e inseguridad;
- Alguna vez la han obligado a vestirse de modo provocativo, usando escotes, minifaldas o ropa ajustada en la universidad para actividades educativas o laborales;
- Le ha ocurrido que alguien de la comunidad universitaria ha aprovechado situaciones supuestamente educativas/laborales (visitas al cubículo, seminarios, tutorías, capacitaciones, llamadas a oficina, salidas de campo, eventos) para forzar intimidad contra su voluntad;

- Alguien de la comunidad universitaria le ha solicitado explícitamente tener relaciones sexuales contra su voluntad, a pesar de que usted no lo ha aprobado.

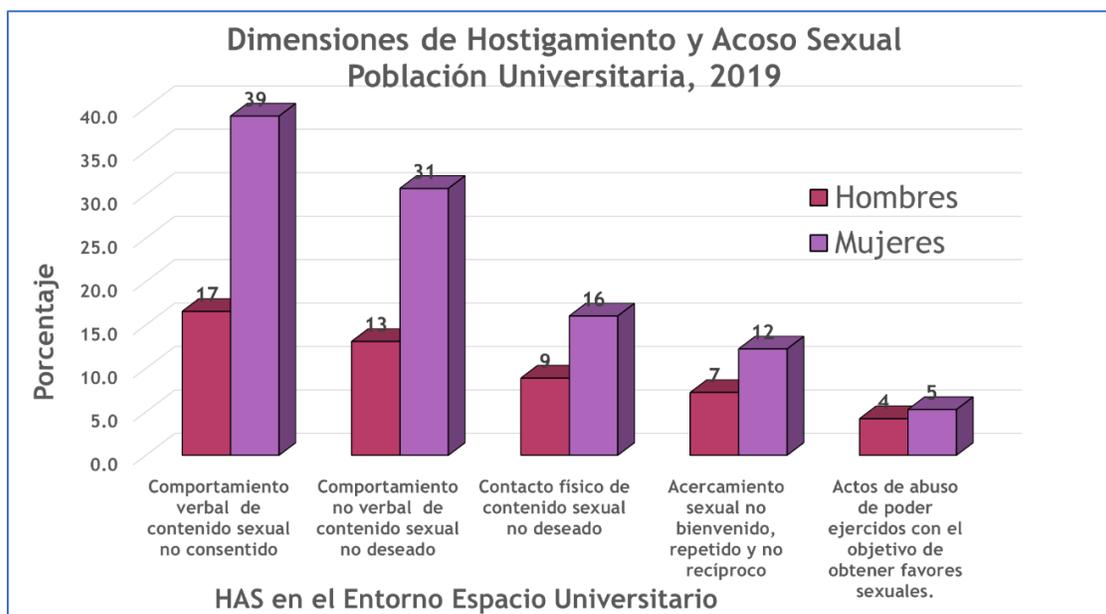
5. Actos de abuso de poder ejercidos con el objetivo de obtener favores sexuales

Incorpora cuatro escenarios en torno al acoso:

- Alguien de la comunidad universitaria le ha presionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo, le envíe fotografías o se vista de cierta manera, en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda;
- Ha sido amenazado/a o perjudicado/a por alguien de la comunidad universitaria con sanciones u otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuesta sexuales o afectivas;
- Ha recibido ofertas de beneficios o recompensas en su carrera /trabajo por alguien de la comunidad universitaria a cambio de favores sexuales o aceptar invitaciones o propuestas sexuales;
- Ha sido víctima de chantaje, intimidación o amenaza por alguien de la comunidad

observar en la Gráfica 1.

Gráfica 1. Dimensiones de Hostigamiento y Acoso Sexual en Población Universitaria, según sexo, 2019.



Fuente: elaboración por parte del equipo HAS a través de la Encuesta CRIU en Población Universitaria, 2019.

Según las dimensiones, dentro de las 21 situaciones de Hostigamiento y Acoso Sexual que se indagaron, se encontró una prevalencia del 28%. De la primera dimensión, sobre comportamiento verbal de contenido sexual no consentido, 17% de los hombres y 39% de las mujeres respondieron haber sufrido este tipo de comportamientos. La dimensión sobre haber recibido un “comportamiento no verbal de contenido sexual no deseado”, alcanza un 13% en los hombres y un 31% en las mujeres; la tercera dimensión, que agrupa las situaciones de “contacto físico de contenido sexual no deseado” para los hombres alcanza un 9% y para las mujeres un 16%; la cuarta dimensión “acercamiento sexual no bienvenido” para los hombres y, la quinta dimensión “actos de abuso de poder ejercidos con el objetivo de obtener favores sexuales, muestran cifras muy semejantes, tanto en hombres como en mujeres (4 y 5% respectivamente).

Aquí se debe señalar que las primeras dos dimensiones muestran una prevalencia más grande y que en todas las dimensiones las mujeres viven más la violencia aquí presentada, con casi el doble de proporción o de riesgo, comparativamente con los hombres. Por otro

lado, en las dimensiones contacto físico de contenido sexual no deseado, acercamiento sexual y actos de abuso de poder, si bien el porcentaje es menor que en las primeras dos dimensiones, estas situaciones del hostigamiento y acoso sexual tienen efectos más negativos y a más largo plazo para quien los padece (en especial el abuso de poder), implicando efectos sociales, psicológicos y familiares, entre otros.

En relación con las circunstancias de la ocurrencia del hostigamiento y acoso sexual, sobre quien lo realiza, en donde se realiza y la relación que tiene con la persona acosada, se reporta que en casi todas las situaciones ésta es realizada mayoritariamente por estudiantes, seguido por docentes y administrativos, en la que se tenía una relación como colega/compañero, en primera instancia, seguido por una relación de subordinado y en tercera instancia, con jefe/superior jerárquico, por hombres. Cabe hacer notar, que en las dimensiones 4 y 5 se muestran patrones con proporciones más altas en las situaciones en las que pudiera haber una relación jerárquica con la persona acosada/acosadora, sobre todo en lo referente a abuso de poder. Sobre los lugares reportados de realización del acoso, se mencionan: Redes sociales, gimnasios, en diferentes espacios de los edificios, en bibliotecas, oficinas, salones, etc.

Acciones Institucionales

Este apartado examina: El conocer “Si en esta universidad existe un departamento que pueda ayudar en estos casos” 32% y 43% dice conocer dicho departamento; “Si en esta universidad cuenta con normas internas que protejan a las personas de la comunidad universitaria de las situaciones referidas en el cuestionario” un 24% y un 23% en ambas universidades respondieron de forma afirmativa; “Si esta Universidad cuenta con procedimientos rutas de apoyo para que las personas de la comunidad universitaria que pasen por estos eventos sepan qué hacer y a dónde acudir por ayuda” 21% y 28% respondieron de forma afirmativa; “Considera que se debe denunciar a los/as a los causantes de estas situaciones” 12% y 15% respondieron, “Hacerlo solo en casos graves” y 87% y 85% consideraron o respondieron “Que sí, siempre se debe denunciar a los causantes

de estas situaciones. Una condición que se exploró de forma adicional fue ¿Ante qué autoridad se deben denunciar estas situaciones? Y la respuesta en ambas universidades tuvo comportamientos en cifras muy semejantes de tal manera que, cerca del 82% respondieron “Que se debía denunciar ante autoridades universitarias” cerca del 45%, ante “Derechos universitarios” y 40% ante la “Policía” y/o la “Fiscalía” y un 9% a “Otras instancias”.

Cambios recientes en su vida

Ante la pregunta ¿Tiene temor de acudir al lugar de trabajo/estudio? Un 2% en una universidad y 4% de la otra universidad respondieron tener temor a acudir al lugar de trabajo/estudio; Un 10% y 15% respondieron de forma afirmativa el haber cambiado sus números de teléfono, sus direcciones de correo o haber cerrado sus redes sociales; datos muy semejantes y cercanos a estas cifras en respuesta a las preguntas ¿Ha cambiado los itinerarios y lugares que frecuentaba? ¿No se ha mudado o cambiado de departamento, Instituto o carrera/lugar de trabajo o función? ¿Ha pensado en desertar de la universidad/renunciar a su cargo? Destaca que el 6% y 10% respondieron haber renunciado o haber desertado temporalmente. Otros cambios en la vida de las personas, que fueron explorados son: ¿Siente que su vida social se ha visto limitada? 17% de una universidad y 23% de la otra contestaron “Si”; El 5% y 7% contestaron sentir que su vida sexual y/o afectiva ha sido perturbada significativamente. A la pregunta expresa, ¿Ha buscado apoyo psicológico? 17% y 16% respondieron afirmativamente.

Recomendaciones

De las acciones de prevención primaria, secundaria y terciaria, en el marco de “Una Universidad libre de violencia” se incluyeron en el apartado respectivo del “Protocolo para la atención, prevención y sanción del hostigamiento y acoso sexual” acciones de difusión, sensibilización, visibilización, capacitación, formación y certificación, dirigidas a los distintos

grupos integrantes de la comunidad universitaria. Dichas acciones y estrategias tendrán como propósito disminuir y/o erradicar la incidencia de las diferentes manifestaciones de violencia de género y de hostigamiento y acoso sexual.

Informe Técnico Cualitativo

Elsa Patricia Hernández Hernández, Rosalba Robles Ortega, Leticia Castillo Quiñonez y Juan Carlos García Valtierra.

Introducción

En este apartado se informa de las actividades correspondientes a la segunda etapa del proyecto: Hostigamiento y acoso sexual en el espacio universitario. Formas, abordajes y percepciones: estableciendo las conexiones para su atención, prevención y sanción, correspondientes al abordaje cualitativo. Contiene la descripción del trabajo de campo cualitativo, los hallazgos más significativos, así como una reflexión final sobre los resultados de este acercamiento al problema de Hostigamiento y Acoso Sexual (HAS) en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ) y en la Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH).

Bajo la estrategia cualitativa, buscamos identificar desde la voz de mujeres y hombres universitarios/as, en sus diferentes roles y contextos, los aspectos relevantes sobre el HAS, tales como: percepciones y definiciones usualmente aceptadas, condiciones en las que se presenta mayormente este tipo de violencia, situaciones en las que se produce, así como visiones generales y particulares que se comparten, así como algunas propuestas planteadas. Se responde así al objetivo específico I del proyecto.

Las técnicas de investigación utilizadas fueron entrevistas a profundidad, entrevistas semiestructuradas y grupos de discusión. Las entrevistas a profundidad se realizaron con universitarias/os que en algún momento conocieron directa o indirectamente experiencias de HAS, en tanto que las entrevistas semiestructuradas se aplicaron a personas que por su actual o pasada función en la institución podrían conocer de situaciones o quejas de HAS en

las jefaturas de instancias de atención. Los grupos de discusión se efectuaron con estudiantes, docentes, empleadas/os administrativas/os y personal manual; se realizaron de forma grupal y separados por género, es decir, sesiones con mujeres y sesiones con hombres.

En el caso de la UACJ el trabajo cualitativo se efectuó en los cuatro planteles localizados en Ciudad Juárez (cuatro institutos y una unidad multidisciplinaria), así como en la unidad multidisciplinaria de Cuauhtémoc. En el caso de la UACH el trabajo se realizó en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales ubicada en Ciudad Juárez, Chihuahua.

A. Experiencias y perspectivas de docentes

En esta sección iniciamos la presentación de los resultados más significativos obtenidos a partir del procedimiento metodológico mencionado, en cada uno de los grupos de trabajo conformado por mujeres y hombres docentes.

A.1 Mujeres docentes

A.1.2 Mujeres docentes en grupos de discusión

Se efectuaron cuatro grupos de discusión con mujeres docentes. Al explorar nociones y conceptos de hostigamiento y acoso sexual, encontramos que es común la confusión entre ambos conceptos, incluso que hay dudas sobre la relación de HAS con el abuso sexual.

Otro hallazgo es que se identifica una asociación cuasi determinista sobre violencia de género y cultura. En los diálogos entre las docentes varias veces se expresó que la cuestión cultural permite que se naturalice el machismo y situaciones de acoso. También hay

subjetiva, además nuestros hábitos afectivos latinos y mexicanos de interacción son efusivos, con tocamientos como el abrazo y los saludos de beso, lo que –en ocasiones– propicia confusiones sobre las intenciones de dichas acciones.

En los cuatro grupos de discusión de mujeres docentes se manifestó el conocimiento de varios casos de HAS como un asunto que ocurre desde antaño en la universidad. Los casos mencionados por las docentes son acciones de hostigamiento sexual por parte de profesores contra estudiantes mujeres. Las docentes mujeres perciben que las mujeres estudiantes suelen tener mayor confianza para compartirlas sus experiencias de HAS y otros problemas. Opinaron que las estudiantes desconocen situaciones de riesgo con sus

profesores, como aceptar tutorías en horarios en los que hay pocas personas en las instalaciones, en cubículos alejados de las aulas y con la puerta cerrada. Algunas maestras mencionaron que también hay situaciones en las que las alumnas buscan acercamientos con los profesores, o que se muestran muy afectuosas hacia ellos con el interés de lograr ciertas consideraciones en entregas de trabajos y en sus evaluaciones.

Hay desacuerdos sobre cómo se puede actuar contra el HAS, pero ciertos consensos; uno es que deben regularse las relaciones docente-estudiante con un código de conducta o reglamento. Asimismo, coinciden en la necesidad de una normativa para sancionar el HAS, pero que sea acompañada de voluntad, porque conocen casos en los que las quejas no han sido atendidas, por lo cual hay poca confianza hacia la institución. Las docentes hicieron énfasis en la necesidad de mayor información y sensibilización sobre el HAS y sobre otras formas de violencia de género en todos los espacios universitarios.

En un grupo las docentes identificaron un tipo de acoso por parte de los profesores hacia profesoras que son mujeres que no cumplen los roles tradicionales de género, como el matrimonio y la maternidad. Describen una especie de vigilancia e insistencia sobre su apariencia física y sus decisiones en cuanto a entablar o no relaciones sentimentales y tener

En resumen, en los grupos de discusión de mujeres docentes las situaciones que se manifestaron como problemas del HAS en la universidad son: naturalización del HAS, desconfianza y miedo para denunciar, falta de mecanismos confiables, malas experiencias en atención a quejas y una tendencia a trivializar el problema.

A.1.3 Entrevistas a profundidad con mujeres docentes

En las entrevistas a profundidad realizadas con docentes mujeres en un caso encontramos una relatoría amplia sobre la constancia del problema de HAS contra mujeres en una

Institución de Educación Superior (IES) desde tres décadas atrás, en otros casos hablamos con mujeres docentes víctimas de acoso sexual y en un caso de hostigamiento sexual.

La narrativa de lo ocurrido desde finales de los años 1980, indica que el HAS no se nombraba así, pero que en la institución era común el cortejo, la seducción y las presiones para que mujeres estudiantes y empleadas de la institución aceptaran otro tipo de relación con profesores y directivos.

Mientras tanto, en las experiencias de docentes víctimas de acoso sexual y de hostigamiento sexual, se conocieron diferentes experiencias con una interpretación común: lo sucedido se debe a la visión patriarcal que tienen los hombres acerca de las mujeres, no importa si ellos tienen una formación académica de nivel superior y de posgrado. También se señala el uso de poder de jefes, responsables de área y directivos, contra ellas y contra estudiantes prestadoras de servicio social en instancias administrativas. Además, se hizo el señalamiento de la ineficiencia de una instancia creada para defender los derechos universitarios, porque su titular desestimó una queja cuestionando a la profesora víctima sobre su capacidad de distinguir entre un piropo y un acoso.

contra docentes y funcionarios, además de mecanismos para prevenir y sancionar estos comportamientos. En resumen, indican que las respuestas a estas quejas suelen ser paliativos (disculpas, amonestaciones), disuadir denuncias (no busquen problemas, no pueden probar lo dicho), descrédito (dudas o descalificaciones).

A.1.4 Mujeres en áreas de atención, coordinaciones y jefaturas

Se realizaron entrevistas semiestructuradas a mujeres que han ocupado coordinaciones de programas, jefaturas de departamento y de áreas de atención a estudiantes. En estos casos se confirma el conocimiento de varias quejas de HAS por parte de estudiantes mujeres contra profesores, en algunos casos las alumnas no pasaron de informar verbalmente a su

coordinador o jefa de lo ocurrido. Atribuyen la resistencia a formalizar quejas a la vergüenza, el temor a represalias, así como la desconfianza de que la institución les crea y vaya a actuar.

En estas entrevistas, se evidenció que la falta de una norma para proceder en estos casos ha provocado que las quejas no prosperen más allá de las jefaturas, o que el desconocimiento de estos comportamientos propicia que algunos directivos busquen satisfacer a las víctimas solamente con disculpas de los acusados. Las entrevistadas si tienen conocimiento de casos que han llegado hasta los Consejos Técnicos de los institutos y el Consejo Universitario, pero no siempre conocen los resultados de esos procesos.

Las opiniones de las entrevistadas sobre las respuestas de las universidades son distintas, por una parte, mencionan que en unos casos se procede para investigar y sancionar, pero en otros no, es decir, saben que hay discrecionalidad. También consideran que la institución no actúa porque hay temor a las consecuencias legales y mediáticas, como las contrademandas que pueden hacer los docentes si las universidades les sancionan.

El conocimiento y percepciones sobre el HAS entre los docentes se exploró en el trabajo cualitativo a través de dos grupos de discusión, realizados en dos planteles de la UACJ. Se constató que tienen conocimiento sobre prácticas de Acoso y Hostigamiento Sexual en la institución. También saben que son profesores los inculcados en los casos que conocen.

En general los docentes ignoran la diferencia entre acoso y hostigamiento, pero identifican ambas conductas como violencia sexual, la cual atribuyen al sistema patriarcal o la “cultura machista”.

Varios profesores tienen conocimiento de acoso y violencia sexual entre estudiantes, especialmente en el noviazgo. La participación de docentes que imparten materias en las

cuales se incluyen contenidos relacionados con género, violencia y seguridad, permitió conocer lo que estudiantes expresan ante sus docentes y compañeros/as, en las aulas, acerca del HAS. Sobresale que se manifiestan con mayor frecuencia experiencias directas o de amigos/as, de acoso no necesariamente en el espacio universitario, además de que con frecuencia viven violencia durante sus relaciones de pareja. En lo que respecta al hostigamiento sexual, indican que son más las alumnas quienes se atreven a señalar a profesores que incurren en prácticas de hostigamiento, pero que no les denuncian por temor a represalias en clase, también porque conocen experiencias donde coordinadoras/es de programa apoyan o justifican al agresor.

“La niña se queja directamente y le dice que es un mal entendido de ella, ella tiene que, y lo sé porque soy su psicólogo no, que ella tiene que manejar la cuestión emocional y que ‘tiene que entender que así son los hombres’ y se lo dice una coordinadora mujer” (docente participante en Grupo de discusión 1-H).

Los docentes conocen los casos de hostigamiento en la institución cuando se hacen públicos

Además, los profesores de estos grupos saben que el HAS es un problema antiguo. Consideran que en el pasado era evidente la institucionalización de esas prácticas. Uno de ellos relató un caso ocurrido en su época de estudiante, donde la institución respondió “jubilando” al profesor. Ahora se sabe de algunos sancionados, opinan que al visibilizarse el problema no solo en las universidades sino en general y a nivel internacional, las instituciones educativas se vieron obligadas a atender el problema.

En cuanto a propuestas para la problemática del HAS en la universidad, los docentes manifestaron que falta establecer mecanismos a través de los cuales cualquier persona que viva acoso u hostigamiento lo pueda externar con la certeza y la seguridad de que va a ser escuchada.

Reflexión acerca de las voces de mujeres y hombre docentes

El acercamiento cualitativo a través de grupos de discusión y entrevistas permitió conocer que las docentes mujeres suelen ser las personas a quienes estudiantes mujeres víctimas de HAS se acercan para informar de sus casos, por lo que resulta muy necesaria su capacitación en este tema, para que den respuestas y apoyo a sus alumnas en situación de víctima. Asimismo, los testimonios de las docentes que han sido víctimas de acoso, evidencia que el poder que se otorgan los hombres en su visión patriarcal les permite violentar a sus compañeras confiadas en que no habrá consecuencias de sus acciones. Las mujeres que han conocido y atendido quejas como coordinadoras de programas o jefas de espacios de atención a estudiantes, manifiestan que sus respuestas han sido improvisadas y de sentido común, evidenciando la urgencia de un mecanismo y la capacitación en el mismo para quienes ocupan esos puestos.

Las conversaciones entre hombres docentes acerca del HAS mostraron el conocimiento que

las raíces de estas violencias de género están ancladas en la cultura del sistema patriarcal. Su visión sobre posibles soluciones se enfocó hacia lo normativo, a la necesidad de mecanismos en la institución que sean confiables.

Asimismo, los profesores participantes en estos grupos, perciben que esta situación comenzó a ser atendida por la universidad en los últimos años, lo dicen por el conocimiento de algunos casos de sanciones consistentes en no renovación de contratos a profesores de honorarios y por el hecho de que las quejas se ventilen en los Consejos Técnicos de los institutos. Esta posición contrasta mucho con las expresiones de desconfianza que fueron más determinantes en las voces de las docentes, porque ellas han conocido más casos desde las víctimas que se han acercado a ellas como sus profesoras, tutoras, coordinadoras o jefas de departamento.

B. Percepciones y experiencias de alumnas y alumnos

De igual forma, bajo el enfoque cualitativo con la técnica de grupos de discusión, con alumnos y alumnas de la comunidad universitaria, indagamos las distintas percepciones, los casos conocidos y posibles alternativas planteadas por esta comunidad en el caso sobre del HAS. Estos grupos proporcionaron declaraciones y narrativas sobre lo que conocen-escuchan-conciben en torno al tema. Se abordaron las condiciones bajo las cuales esta violencia de género se hace presente en las aulas, pero también en el espacio universitario en general, sufrida por este sector de la población universitaria, sin dejar fuera visiones generales y particulares que se llegan a compartir.

B.1 Grupos de discusión con mujeres-alumnas

hablar sobre las nociones y los conceptos de hostigamiento y acoso sexual, se observó que no queda clara la línea que separa el acoso del hostigamiento sexual. Ellas infieren que ambos conceptos están relacionados con la invasión del espacio y la trasgresión de la voluntad, pero hay duda sobre la definición específica de cada uno de estos términos.

También en estos grupos, las estudiantes identificaron claramente la relación de poder que se establece entre ellas y los y las docentes dentro y fuera de las aulas, no así entre sus compañeros estudiantes. Las narrativas más recurrentes en estos grupos, versaron en torno a cómo algunos docentes-hombres, con frecuencia, hacen comentarios sexistas sobre ellas como mujeres-estudiantes, e identifican que los maestros quienes los hacen, se reconocen con un poder que ellas no tienen. Este poder se pone de manifiesto cuando ellas temen replicarles, deciden no levantar quejas, tampoco son acusados o demandados por estos comentarios sexistas que las desvalorizan y agreden verbalmente. Es importante observar,

que dichos comentarios se agudizan más o menos y son expresados de acuerdo a las facultades y/o carreras que se cursan. Enseguida algunas narraciones.

1. Es que es muy normalizado, por decir, a las mujeres ya desde la calle pues es normal que te acosen o que te digan cosas, entonces ya lo vas asimilando o aceptando.
2. Acoso u hostigamiento puede ser verbal, físico, no necesariamente que se acerque a ti, a veces te agarran o te tocan, o que estás trabajando y de repente te agarra la mano tu compañero.
3. La víctima o las personas que son víctimas de ese tipo de conducta se silencia de cierta manera, por la relación de poder que se tiene aquí en la universidad. Yo no voy a decir, ah pues el coordinador, o la maestra o el docente me está acosando porque de cierta forma, él repercute en mi calificación, mi estancia o lo que sea.
4. El sentirse con más poder, pues si no está una autoridad más arriba que ellos, que los esté vigilando o supervisando, o sea que estén al pendiente, se sienten como

Además, las mujeres alumnas, en estos grupos, revelaron algunas experiencias conocidas o vividas de HAS como una cuestión que se sucede en los grupos de clase, fuera de estos y dentro, al igual que fuera de la universidad, como suele suceder en las prácticas –escolares– que realizan. Ellas mencionan que algunas de las acciones de hostigamiento sexual, más comunes son dentro de las aulas, en las prácticas de hospitales y/o en los patios de los institutos, por parte de profesores y compañeros. Estas son identificados como: acercamientos excesivos e innecesarios, pasadas de brazo sobre los hombros, invitaciones a tomar algo fuera de la universidad, miradas insistentes dirigidas a ciertas partes del cuerpo, comentarios sexistas, entre otras. Las mujeres alumnas, han experimentado el hecho de que cuando ellas rechazan estas acciones “invitaciones” por parte de docentes, se exponen a burlas de los mismos, desacreditación de la queja, obtención de bajas calificaciones, inclusive pueden llegar a ser reprobadas.

B.2 Grupos de discusión con hombres-alumnos

En estos grupos de discusión también se expresaron algunas dudas sobre la distinción entre el hostigamiento y el acoso sexual. En la percepción expresada sobre estos conceptos, ellos reconocen que esto es más común hacia las mujeres. Sin embargo, lo referente al origen del hostigamiento y acoso sexual, los participantes manifestaron que se debe a múltiples causas, entre las cuales señalan: falta de valores en el seno familiar, cuestiones psicológicas relacionadas con el nivel de autoestima, también mencionan la idealización que se puede hacer de otras personas.

Por último, señalan la cuestión cultural relacionada con la socialización de género ya que en el caso de los hombres el hostigamiento y acoso sexual está interiorizado y normalizado y esto hace que hombres y mujeres perciban el fenómeno estudiado de manera diferenciada. Así pues, el origen del hostigamiento y acoso sexual, comentan los participantes, es la falta de información sobre los roles de género y de cómo influye esto en la convivencia cotidiana

De las narrativas de los participantes varones, podemos rescatar las siguientes reflexiones:

1. Las prácticas sexistas comunes y normalizadas como los "piropos", el "mi'jita", "bonita", "guapa" son acciones que las infantilizan y/o las objetivizan sin contar con su sentir.
2. Hay una experiencia del cuerpo vivido como elemento diferenciador de las percepciones y experiencias sobre acoso.
3. Debemos de ver al hombre como producto y productor de un modelo de masculinidad hegemónica, que valida y normaliza estas actitudes.
4. Para poder cambiar las percepciones y actitudes ante el acoso, se debe de sensibilizar a los hombres para que reconozcan que el hostigamiento y acoso sexual es algo que daña y socaba la dignidad y derechos de las personas.

En estas narrativas es importante hacer notar, el hecho de la distancia que toman estos estudiantes-hombres al hablar o relatar casos sobre HAS, lo hacen situándose fuera de esta circunstancia. Esto es, son los demás alumnos o docentes hombres quienes realizan tales actos, no ellos. Y aunque se auto-reconocen como sujetos con poder, tal pareciera que ellos no lo ejercen, cuando mencionan que esto sucede debido a que las alumnas-mujeres sufren de baja autoestima, no están educadas en el tema, se intimidan ante el poder de quienes las hostigan o acosan; o bien, los hombres que llevan a cabo estas acciones solo quieren divertirse, no tienen valores, y justifican diciendo que, pasan tanto tiempo en la institución entre tantas alumnas que resulta muy probable que lleven a cabo ese tipo de prácticas.

Lo más relevante en estos grupos, se encuentra en que ellos se (re)conocen con un poder sobre las mujeres –sobre todo hacia sus compañeras estudiantes- el cual se pone de manifiesto en las bromas o lenguaje sexista que utilizan con o hacia ellas –en determinados momentos- en las ocasiones en que se pasan de “lanza” (hincan la línea del respeto) para

conocer cómo algunos docentes-hombres, acosan de forma constante a compañeras para que salgan con ellos; mencionaron las –no pocas- ocasiones en que se sigue el cuerpo de las chicas con miradas lascivas e inclusive las llegan a tocar sin su consentimiento.

Reflexión

La importancia de haber realizado estos grupos de discusión, radica en la percepción manifiesta por alumnas y alumnos en tres puntos básicos: 1) en los grupos de alumnas, se pudo detectar que si bien existe el HAS en toda la institución, este se revela de distintas formas y con mayor o menor intensidad según las carreras elegidas por las estudiantes mujeres; 2) en los grupos de alumnos, las narrativas son dictadas desde fuera, pues son acciones que cometen “otros” hombres, el HAS no lo realizan ellos y solo hubo un caso en el que un alumno fue acosado. También hay un velado reclamo sobre la defensa que se hace de los derechos de las mujeres, y no así de los derechos de los hombres quienes también llegan a ser víctimas; y 3) en ninguno de los dos grupos –mujeres-hombres-,

identifican que es precisamente este grupo de alumnas y alumnos, el que tiene el índice más alto de hostigamiento y acoso sexual. Finalmente, ambos grupos hicieron propuestas sobre el HAS, y en estas prima la atención por medio de plataformas de denuncia, la prevención a través de la sensibilización y educación de género, y la sanción como la parte necesaria que dará certeza de justicia para víctimas y victimarios, con un comité que investigue y de seguimiento a las denuncias.

C. Percepciones y experiencias de trabajadoras y trabajadores administrativos En estos grupos de discusión se integran las percepciones y reflexiones que mujeres y hombres del personal administrativo manifestaron sobre el problema del HAS.

C.1 Trabajadoras administrativas

Para algunas participantes en este grupo de discusión, el hostigamiento puede ocurrir en vez, dos veces, a constante...” Una de ellas expresó que “el acoso sexual no es tanto una acción o tocamiento mayor, sino que es algo que no te gusta, que no te agrada”. Para algunas trabajadoras administrativas se trata de poner límites, y aseguran que algunas empleadas y estudiantes no ponen estos límites en sus interacciones con los hombres en el espacio universitario. Para algunas de las participantes, la condición civil es un factor a considerar: “...porque si eres soltera ellos lo ven como “disponible”, como una luz verde, y ya si estás casada mereces mayor respeto”.

Las consecuencias del acoso, afirmaron algunas de ellas, es el aislamiento, la incomodidad y el rechazo por ser “chismosa” cuando se atreven a quejarse, casi siempre ante Recursos Humanos. Sobre las instancias a las que pueden recurrir para poner una queja, una de las participantes expresó:

“...Pues podría ser en recursos humanos, pero no hay un protocolo específico de cómo tratar eso, y pasa lo mismo, puedes ir a denunciar y a lo mejor notifican a

dirección y luego de ahí le dicen a la persona que ya se dieron cuenta y pues no hacen nada.” Señaló una participante, que quien acosa después de una queja “...toma represalias, puede llegar hasta a hablar mal de ti o te trata diferente solo porque pones tu límite”.

Tanto las mujeres administrativas de la UACJ como las de la UACH consideran que son vistas “como menos” y como vulnerables; expresaron sentirse subordinadas. En la UACH perciben su situación como “...muy difícil, acá separan lo que es el personal sindicalizado al personal administrativo de confianza, son como dos zonas diferentes”. Consideran que tienen menos acceso a soluciones legales. Expresaron que ha habido casos en los que se habla con la persona que acosa y no hay consecuencias; en cambio, dijeron, sí hay miedo a hacer un comentario o algo, porque saben que no hay una sanción específica que pueda castigar, o sentirse en confianza sin miedo de que vaya a pasar algo.

C.2 Hombres trabajadores administrativos

En primer lugar, en relación al conocimiento que tienen sobre el HAS, el personal administrativo manifiesta que esta situación puede ir desde un contacto físico hasta un contacto visual y que se da sin el consentimiento de la otra persona. Además, señalan que por lo regular el acoso es una manifestación de una posición jerárquica donde se hace uso del poder para someter a la otra persona, en donde los más afectados pueden ser las mujeres. Por último, establecen que se debe comprender cuáles son los límites de las otras personas para poder identificar el consentimiento por ambas partes, ya que consideran que sin este consentimiento es donde entra el conflicto de acoso.

Cuando se les pregunta el por qué consideran que se da el acoso y hostigamiento sexual en la universidad, el personal administrativo manifiesta que se debe principalmente a una

manifestación de poder que tienen unas personas al interior de la institución, además que no existen los lineamientos que sancionen este tipo de comportamientos.

Con relación a las medidas de prevención el personal administrativo comenta que la principal estrategia es que si hay una denuncia hay que creerle a la víctima, además de que debe existir una institución bien definida que brinde la protección debida a las víctimas. Así mismo se deben impartir cursos en todos los niveles desde los directivos hasta los empleados manuales, y que exista información disponible que se debe difundir.

D. Personal manual mujeres y hombres

Con personal manual también indagamos percepciones, causas y posibles alternativas de solución frente al HAS. Los y las participantes de estos grupos compartieron sus testimonios

D1. Mujeres empleadas manuales

Para las mujeres empleadas manuales el hostigamiento y el acoso sexual son las conductas de otros hombres hacia su persona, que las incomoda y las hace sentir mal. Una de las participantes en los grupos de discusión lo expresó así: “...sí me ha pasado...me ha pasado con compañeros de trabajo, no aquí verdad, pero sí, si tuve malas experiencias, de que ya porque saluda uno amable ya piensan que pues que algo quiere uno con ellos, o se sienten con derecho de decir ¿por qué platicas con él si estás trabajando aquí conmigo? o las miradas, o sea, sí yo me he sentido varias veces así incómoda y les digo las cosas, oye pues es que esto me incomoda y todo, pero pues siguen igual ¿sabe cómo?”

En sus narrativas, las mujeres empleadas manuales dejan ver una percepción de indefensión, y una naturalización del acoso que padecen, porque como expresan algunas, lo viven en todos los espacios cotidianos: “En cualquier lugar, no precisamente como en un

trabajo o sea no tiene que estar precisamente encerrada o en un trabajo para que se pueda presentar eso...”

También desde sus palabras, ellas expresan algunas de las situaciones que viven: “A veces se puede tomar como jugando”, señaló una de las participantes. Otra de ellas narra que una práctica muy común en su área de trabajo, donde comparte espacio con sus compañeros del área de intendencia es que ellos hagan chistes sobre su vida sexual, cuenten sus experiencias o hagan preguntas directas sobre la vida sexual de sus compañeras.

Algunas atribuyen a sus condiciones específicas, como por ejemplo estar divorciadas, para que compañeros las aborden, aunque no sean situaciones deseadas por ellas: “Yo pienso que como que porque la ven a una soltera como que dicen, ella que se acaba de divorciar

salir con uno o con otro o así, o va a estar más fácil de que ella quiera salir con alguna de las personas. Por el hecho no de que ya está divorciada, de que ya está a disposición de (...) que ya está pues pa’ que le llegue.”

Las mujeres empleadas manuales que participaron en los grupos de discusión expresan que en su cotidianidad no son tratadas como universitarias; refieren que no sabían que la Defensoría de los Derechos Universitarios podía ser una opción para ellas; acerca del sindicato, la mayoría coincide que no es un espacio donde se pueda plantear quejas sobre esta problemática. Uno de los hallazgos más relevantes, es que sufren hostigamiento y acoso sexual por parte de estudiantes. En los grupos de discusión fue notoria su percepción sobre el riesgo de tratar el tema frente a otras compañeras; por lo que algunas optaban por esperar a que el ejercicio terminara para abordar directamente a la investigadora a cargo, para compartir en privado su experiencia.

D.2 Hombres trabajadores manuales

Por su parte los participantes en el grupo de discusión del personal manual considera que el acoso sexual se siente la mayoría de las veces, en su cotidianidad, en un acoso a un nivel laboral, en donde existe una presión de trabajo donde les ponen actividades completamente ajenas a sus actividades asignadas haciendo uso de las amenazas, de un trabajo más pesado.

Por otra parte, identifican el acoso sexual como insinuaciones incómodas de índole sexual, en donde es un profesor o profesora el que pide algo más a sus estudiantes para poder pasar una materia, en este caso comparan el acoso con una extorsión.

Algunos de los participantes, señalan que existen las personas, docentes por lo general, que siempre están a la “cacería” [sic]. Además que consideran que actualmente existe un

Respecto a lo que puede hacerse frente a la problemática del HAS, proponen que existan más pláticas sobre el tema y que se brinden a toda la comunidad universitaria. Otra de las propuestas es de que debe existir un reglamento que sancionen este tipo de comportamientos.

Algunas consideraciones finales

En la lucha por el avance de las mujeres, en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez se tiene una historia de avances y retrocesos. Los retrocesos son palpables si se ve el camino andado que ha sido cuesta arriba sobre todo cuando se trata de la denuncia del hostigamiento y acoso sexual, y las respuestas frente a la exigencia de atención, prevención y sanción de esa, y otras violencias por razones de género, que se intersectan de manera significativa con otras desigualdades como la clase, el lugar de procedencia, la edad, la etnia, o la pertenencia a identidades sexo afectivas disidentes; así como el lugar que se ocupa en el entramado complejo de relaciones que es el espacio universitario, y que como hemos insistido quienes exigimos respuestas y presentamos propuestas en la UACJ, incluye a otras mujeres, además de las estudiantes y las docentes, como son las empleadas administrativas y las mujeres empleadas manuales, que no están ajenas a estas violencias.

La UACJ está situada en la frontera Ciudad Juárez, por lo que la violencia feminicida forma parte del aprendizaje grabado en los cuerpos de las mujeres de todas las edades, pero particularmente de las mujeres más jóvenes, entre estas nuestras estudiantes. Cuando

desaparece una de sus compañeras, o cuando aparece el cuerpo de una de ellas tirado en un parque oscuro, víctima de violencia feminicida. Algunas son hijas, hermanas, sobrinas, nietas, de mujeres víctimas de feminicidio.

Las estudiantes, las mujeres empleadas manuales, las profesoras y las empleadas administrativas viven de distintas maneras un orden de cosas. Nuestra institución la UACJ ha transitado por los procesos de transversalización de la Perspectiva de Género (PEG) que

de Género, y hemos obtenido la certificación del Instituto Nacional de las Mujeres y aunque

de protocolo contra el hostigamiento y acoso sexual, sí existen mecanismos para su atención ya sea a través de la Defensoría de los Derechos Universitarios, o a través de los consejos técnicos.

Cuando hablamos de avances es importante mencionar que producto de esta investigación, y de un trabajo interinstitucional muy arduo, pero con compromiso y voluntad de parte de todas/os las/los involucradas/os, incluidas las investigadoras y las autoridades de la UACJ, contamos en este momento con el Proyecto de Protocolo para la atención, prevención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual de la UACJ.

La atención y sanción discrecional de los casos denunciados de hostigamiento y acoso sexual, ha sido la tónica por décadas. En nuestra universidad se han impartido cursos sobre el tema al personal administrativo, manual y docente. Y como muestra la investigación que realizamos, particularmente en la aproximación cualitativa, se tiene una definición sobre acoso sexual, pero a la hora de discutir situaciones cotidianas, hay una normalización y consecuente justificación de las violencias. En este proceso en el que estamos inmersas para la transversalización de la perspectiva de género, con miras a la institucionalización, vemos que nuestra institución, como muchas en el país, padece un sexismo que ha resultado tener una tremenda impermeabilidad.

En esta historia de avances y retrocesos en la búsqueda de la eliminación de todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas, es necesario reconocer los logros que nos permiten continuar en la lucha por el avance de las mujeres, y en el camino hacia la igualdad sustantiva. En la UACJ hay una historia de trabajo colectivo para visibilizar estas violencias, empezando por el feminicidio; trabajo colectivo que inició en los noventa y parte de un posicionamiento feminista en el que se consideran importantes los aportes entre mujeres académicas de distintas instituciones, y se reconoce y valora altamente los saberes de mujeres activistas y la experiencia vivida de la lucha por la justicia de las madres de víctimas.

Las académicas de la UACJ hemos volteado hacia dentro e impulsado procesos importantes como la creación de la Maestría en Estudios Interdisciplinarios de Género, a partir de una investigación con fondos federales a cargo de la Dra. Clara Eugenia Rojas, que puso como producto principal la creación de la misma; algunas de las integrantes de este equipo de investigación participamos en esa investigación, y somos co-fundadoras de la MEIG. Ya estamos en la quinta generación, y muchas de nuestras egresadas se encuentran colaborando en organizaciones sociales e instancias públicas que atienden las problemáticas que viven las mujeres por razones de género.

Nuestra estrategia ha sido visibilizar las violencias a partir de nombrarlas, reconocer que nos constituyen como universitarias, y que requerimos conocer los dispositivos que las sostienen para poder desarticularlas. También, que estas investigaciones sean aplicadas, y que haya productos concretos que nos permitan pensar no de manera utópica sino práctica.

Ahora, con la investigación sobre Hostigamiento y acoso sexual en el espacio universitario. Formas, abordajes y percepciones: estableciendo las conexiones para su atención, prevención y sanción, hemos puesto desde 2017 el tema del hostigamiento y el acoso sexual sobre la mesa y hemos empezado diciendo que en nuestra universidad se vive esta forma de violencia y se ha normalizado. Hemos dejado claro que es una de muchas formas de

violencia de género que se viven, insistido que hay un continuum de la violencia que nosotras hemos descrito conceptualmente, y que desgraciadamente muchas de nuestras estudiantes viven de manera escalonada en sus trayectorias de vida; e incluso como los resultados de nuestra investigación indican, algunas las viven simultáneamente y durante periodos prolongados. Como parte de esta investigación hemos establecido el Seminario Permanente Hacia una universidad libre de violencia contra las mujeres, en la que hemos convocado a foros abiertos a la comunidad universitaria para dar a conocer hallazgos de la investigación que realizamos para establecer un diálogo a partir de sus propias vivencias y

nacionales e internacionales. Hemos presentado en distintos espacios en nuestra institución resultados preliminares de nuestro trabajo, y en una ocasión una de las de las presentes dijo que agradecía que se diera la voz con nuestro trabajo a las mujeres universitarias; nosotras sabemos que nuestras estudiantes tienen una voz propia, y que hablan fuerte y claro. Lo que valoramos grandemente es que estamos alimentando un diálogo intergeneracional que no es fácil, que es problemático, y que es indispensable. Y en estos procesos que hemos descrito como modestos avances, o aciertos, lo que hacemos puede llegar a convertirse en un insumo para plantear sus demandas, que tienen que ser también las nuestras.

Estamos convencidas que un cambio cultural no se decreta. Un protocolo contra el hostigamiento y el acoso sexual es necesario para garantizar atención a las víctimas, para generar procesos de sensibilización y de prevención; para asegurar sanciones que correspondan al daño causado. Pero no es la solución a los problemas que nos aquejan a las mujeres en las universidades; se requiere una agenda de género: en la UACJ hemos planteado una que empieza por garantizar respuestas efectivas a las distintas violencias que vivimos en el espacio universitario con la creación de la Unidad de Género, que debe contar con presupuesto propio y contar con profesionales con perspectiva de género y enfoque de derechos humanos; así como ventanillas de atención en todos los institutos y unidades multidisciplinarias de la UACJ.

Esta agenda de género plantea la paridad en todos los espacios de dirección y de decisión; centros de cuidado diario para los hijos de las y los estudiantes; perspectiva de género transversal en toda la currícula, acceso a la ciencia y a las tecnologías. Y en este momento avanzamos hacia la creación de una red amplia de universidades y universitarias con una agenda compartida contra las distintas violencias que vivimos las mujeres. Quienes participamos en esta investigación hemos dialogado en tres eventos nacionales con colegas de universidades de todo el país, comprometidas con generar procesos reflexivos e impulsar acciones para garantizar una universidad libre de violencia contra las mujeres.

Proyecto de Protocolo para la atención, prevención y sanción del hostigamiento y el acoso sexual de la UACJ

Recién asumida la Rectoría por el Mtro. Juan Ignacio Camargo Nassar (en el mes de octubre de 2018), la Oficina del Abogado General tuvo la encomienda de priorizar la elaboración de un protocolo que atendiera las demandas de la comunidad universitaria, cada vez más exigente dadas las condiciones de violencia de género que imperan en nuestra ciudad y que lamentablemente han venido permeando en el ámbito universitario, agudizando el contexto de inseguridad en el que se desarrolla cotidianamente la vida de las y los universitarios. La administración universitaria asumió el compromiso y esa propuesta de generar un protocolo contra la violencia de género para la UACJ plasmada en el plan de trabajo del todavía candidato a Rector, finalmente se estableció como un objetivo en el Plan Institucional de Desarrollo 2018-2024.

Los resultados que arrojó la investigación fueron impactantes, y aunque institucionalmente se tiene conocimiento que el problema de la violencia de género, particularmente de hostigamiento y acoso sexual, existe; los datos develaron una realidad que, hasta antes de este diagnóstico, no se había visibilizado, al menos no en todas sus dimensiones. A partir de enero del presente año, se sumaron los esfuerzos de investigadoras, con la colaboración de especialistas de la oficina del Abogado General para integrar un proyecto de Protocolo para la Atención, Prevención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez, documento que a partir de los hallazgos de la investigación se tenía claramente visualizado, y que además estaba el compromiso, en el corto plazo, de presentarlo como parte de los productos de la investigación “Hostigamiento y acoso sexual en el espacio universitario. Formas, abordajes y percepciones: estableciendo las conexiones para su atención, prevención y sanción”, desarrollado bajo el auspicio del Fondo Sectorial INMUJERES-CONACYT Convocatoria 2016.

Las energías de ambos equipos de trabajo se encauzaron entonces en lograr el documento en tiempo y forma, de tal modo que, de enero a julio, se sostuvieron alrededor de once reuniones de trabajo de entre 2 a 7 horas de duración, la mayoría de ellas en modalidad virtual; sesiones de intensos y prolongados debates; mucho estudio adicional, de revisión documental, de análisis comparativos entre los protocolos de otras Instituciones y del marco normativo nacional e internacional de referencia. Siempre con la mirada puesta en lograr un proyecto de protocolo que abarcara en la medida más extensa posible, las aspiraciones de todas las integrantes de la comunidad universitaria que voluntariamente compartieron con las investigadoras sus experiencias vividas en las aulas y en sus espacios de trabajo, y que lo hicieron no solo por la necesidad de ser escuchadas, sino, además, con la expectativa de ser atendidas. En mucho contribuyeron con sus testimonios, para que la Institución diera este importante paso. La coincidencia de propósito, el respetuoso intercambio de ideas, el interés por entender y aprender de las visiones de cada una/o de los/las participantes desde sus muy diversas disciplinas, y la voluntad de hacer frente a una problemática común, fueron los elementos clave que hicieron propicia la consecución de este proyecto, que si bien, deberá superar todavía una serie de pasos sumamente necesarios, tales como el escrutinio de la comunidad universitaria e incluso de la opinión pública antes de su entrada en vigor, es ya en sí mismo, motivo de orgullo para quienes contribuimos para que fuera posible.

Estamos conscientes que este es apenas el inicio de una serie de retos por venir, que falta mucho por hacer, pero vamos por buen camino hacia una universidad libre de violencia de género.

En esta segunda etapa fue muy importante el diseño del Protocolo para la Atención, Sanción y Prevención del Hostigamiento y Acoso sexual en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. El equipo inicial se amplió, e incluyo a colegas expertas en psicología, derecho, y salud pública.

A manera de conclusión preliminar, podemos decir que contamos con un producto de investigación aplicada que es una propuesta científicamente sustentada, abordada de manera multidisciplinar, con un diseño participativo, con enfoque de género y de derechos humanos. Pero sobre todo con un instrumento perfectible, que debe ser sometido a consulta, y acompañado por una agenda de género que ponga en el centro la prevención, la atención psicológica socio-educativa, y sanciones que atiendan el debido proceso y el acompañamiento a la víctima.

Bibliografía

De la Cuesta Aguado, Paz. Victimología y victimología femenina: las carencias del sistema"
En: Victimología Femenina: asignaturas pendientes para una nueva ciencia, de Paz M.
de la Cuesta Aguado (coord.), editado por la Universidad de Cádiz, 1994.

Huacuz, María Guadalupe. Democracia, cultura de género y violación sexual hacia las
mujeres. Revista con la A, nº60 - noviembre pág. 2, Madrid, consultada el 30 de
noviembre 2018, <http://conlaa.com>

Larrea, María de Lourdes, *¿Cómo se mide el acoso sexual? Sistematización de la experiencia
de construcción de contenidos de un instrumento para la medición del acoso sexual en
instituciones de educación superior del Ecuador*, Fundación Donum-FOS, Quito, 2018.

Ramos, Luciana. Violencia sexual en México ¿de qué contexto hablamos? Revista con la A,
nº60 - noviembre pág. 2, Madrid, consultada el 30 de noviembre 2018,
<http://conlaa.com>

Saal, Frida. Palabra de analista, México, siglo XXI Editores, 1998.

Saénz Barrao, Tere. La violencia sexual es violencia machista. Revista con la A, nº60 -
noviembre pág. 2, Madrid, consultada el 30 de noviembre 2018, <http://conlaa.com>

Torres, Falcón Marta. La lucha contra la violencia hacia las mujeres: 1970-1997. Editado y
publicado en México, 2000.

Anexo

ENCUESTA SOBRE CONVIVENCIA Y RELACIONES INTERPERSONALES EN EL AMBITO UNIVERSITARIO (CRIU)				
UNIVERSIDAD				
AUTONOMA DE CIUDAD JUAREZ UACJ			AUTONOMA DE CHIHUAHUA UACH	
<p>Estimado/a. Estudiante, trabajador(a): Estamos realizando un estudio sobre las relaciones interpersonales en las universidades. La información aportada servirá únicamente para los fines de la presente investigación, tomando las precauciones necesarias para proteger la identidad de las personas que participen en el estudio, quienes no serán identificadas directamente en ningún reporte ni publicación, ni en la institución en la que estudia/trabaja. La participación en este estudio es voluntaria y quienes decidan participar podrán dejar de hacerlo en cualquier momento sin que ello los perjudique en ningún sentido. Dicha participación, además, no supondrá para los participantes costo ni riesgo alguno. En caso de querer conocer más sobre el estudio o si surgieran dudas, se podrá solicitar al equipo de investigación que las aclare (ver direcciones electrónicas al final del presente cuestionario). Los resultados del estudio serán utilizados para diseñar programas de promoción del buen trato y el respeto en las universidades, por lo que pedimos responda con la mayor sinceridad posible. ¡De antemano agradecemos su colaboración!</p>				
CONSENTIMIENTO INFORMADO				
1	¿He sido informado/a sobre los objetivos del estudio y que los datos serán manejados de forma confidencial y ética?		Sí	No
2	¿He tenido la oportunidad de preguntar sobre el estudio?		Sí	No
3	¿Comprendo que no hay ningún riesgo involucrado para mí ?		Sí	No
4	¿He decidido voluntariamente participar en el estudio y sé que puedo abandonarlo en cualquier momento?		Sí	No
I. INFORMACION SOCIO-DEMOGRAFICA				
1	¿Cuántos años tiene?			
2	Sexo	Hombre	Mujer	Otro(s)
3	Género	Masculino	Femenino	Otro(s)
4	¿En la universidad es usted...	Estudiante	Docente	Trabajador/a de servicios
		Administrativo/a	Autoridad	
5	¿En que año ingresó a esta Universidad?			
6	(para	¿Que carrera cursa?		
7	estudiantes)	¿Qué nivel o semestre se encuentra cursando?		
8	actualmente	Estudia y trabaja		Solo estudia
9	¿Es originario de	Ciudad	Estado	Pais
10	¿Se identifica con alguna etnia?	Sí	No	¿Cuál?
11	¿Tiene hijas/hijos?	Tiene hijas/os	¿Cuántas/os?	No tiene hijas/os
12	Estado Civil	Soltero/a	Casado/a	Unión libre
		Viudo/a	Divorciado/a	
13	¿Con quién vive?	Solo/a	Con mi pareja	Con familia
		Con amigos	Otros	
14	¿ A qué grupo social pertenece?	Alta	Media-alta	Media
		Media-baja	Baja	
II. VIDA EDUCATIVA LABORAL				
Esta sección se refiere a su rendimiento académico/laboral en el último mes de actividad regular				
¿Cuántos días faltó a sus clases/trabajo en las últimas semanas?			Frecuencia	
1	Por estar enfermo/a o indispuerto/a.		Nunca	días
2	Para atender su salud física o mental.		Nunca	días
3	Para atender la salud o cuidado de otros familiares o personas allegadas.		Nunca	días
4	Para atender temas personales, legales o financieros.		Nunca	días
5	Por desánimo.		Nunca	días
6	No ha faltado, pero ha llegado tarde o se ha retrasado.		Nunca	días

¿En las últimas cuatro semanas, (último mes de actividad regular)		Nunca	1-5 días	6-10 días	Casi todos los días
7	¿Ha tenido dificultades para concentrarse en su estudio/trabajo?				
8	¿Ha estudiado/trabajado más lento de lo usual?				
9	¿Se sintió cansado/a, agotado/a o exhausto/a mientras estaba en clases/trabajo?				
10	¿Ha sentido poco interés o placer en hacer cosas?				
11	¿Ha tenido problemas para relajarse?				
¿En las últimas cuatro semanas, (último mes de actividad regular)		Nunca	1-5 días	6-10 días	Casi todos los días
12	¿Se ha sentido con miedo, como si algo muy malo fuera a suceder?				
13	¿Se ha sentido nervioso/a, ansioso/a o inquieto/a?				
14	¿Se ha sentido decaído/a, deprimido/a o sin esperanzas?				
15	¿Mantén preocupaciones personales ajenas al estudio/trabajo?				
16	¿Cometió errores en sus tareas/funciones porque estaba preocupado/a o algo le afectaba?				
17	¿Ha recibido regaños o amonestaciones de sus profesores/as o superiores por su desempeño?				
18	¿Ha tenido dificultades o discusiones con sus colegas por no cumplir con los trabajos asignados?				
19	¿Ha tenido un rendimiento educativo/laboral muy por debajo de sus capacidades?				
20	Comparando su rendimiento anterior, considera que su desempeño: (marque una sola opción)	Ha empeorado mucho			
		Ha empeorado un poco			
		Se mantiene igual			
		Ha mejorado un poco			
		Ha mejorado mucho			

III. EXPERIENCIAS INTERPERSONALES EN LA UNIVERSIDAD

Las siguientes situaciones pueden haberle ocurrido en el marco de estudio/trabajo, por parte de cualquier persona del entorno universitario, conocido o no por usted, en espacios universitarios como: aulas, bibliotecas, auditorios, oficinas, corredores, canchas, estacionamientos, bares, teatros, baños, patios o cualquier otro lugar relacionado con las actividades universitarias.

N.	III. SITUACIONES Lea con cuidado las preguntas y marque con una X una sola respuesta	Nunca	Antes, pero no en el último año	En los últimos 12 meses		
				1 a 3 veces	4 a 10 veces	Más de 10 veces
1	¿ Ha recibido llamadas, correos, notas, sms, chats o mensajes por cualquier otro medio con contenidos sexuales no deseados de alguien de la comunidad universitaria?					
2	¿En las relaciones laborales o de estudio ha recibido comentarios intimidatorios sobre su modo de vestir, sobre su cuerpo o su sexualidad que le han incomodado?					
3	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha hecho invitaciones a citas íntimas aun despues de que usted se ha negado insistentemente?					
4	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha hecho de forma reiterada insinuaciones de índole sexual no deseadas por usted?					
5	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha asediado con frecuentes bromas, preguntas y comentarios de contenido sexual ofensivo que le causan malestar?					

CONTINUACION III. EXPERIENCIAS INTERPERSONALES EN LA UNIVERSIDAD

Las siguientes situaciones pueden haberle ocurrido en el marco de estudio/trabajo, por parte de cualquier persona del entorno universitario, conocido o no por usted, en espacios universitarios como: aulas, bibliotecas, auditorios, oficinas, corredores, canchas, estacionamientos, bares, teatros, baños, patios o cualquier otro lugar relacionado con las actividades universitarias.

N.	III. SITUACIONES Lea con cuidado las preguntas y marque con una X una sola respuesta	Nunca	Antes, pero no en el último año	En los últimos 12 meses		
				1 a 3 veces	4 a 10 veces	Más de 10 veces
6	¿Se ha sentido incomodo/a por que alguien de la comunidad universitaria le miraba insistentemente de manera morbosa?					
7	¿Alguna vez en el espacio universitario le hicieron señales o gestos de índole sexual que le incomodaron y ofendieron?					
8	¿Ha sido molestado/a por un/a exhibicionista o alguna vez alguien mostró sus organos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o cualquier lugar de la universidad?					
9	¿Ha sido molestado por alguien de la comunidad universitaria que le ha espiado en baños, camerinos de gimnasio o lugares similares sin su consentimiento?					
10	¿Alguien de la comunidad universitaria, para satisfacer su placer sexual, le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualquier otra representación gráfica de contenido sexualmente explícito o pornográfico produciendole incomodidad y malestar?					
11	¿Alguien de la comunidad universitaria ha intentado besarle o abrazarle en contra de su voluntad?					
12	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha tocado sus senos, su trasero, sus organos sexuales, "le ha metido mano", le ha hecho pellizcos, palmaditas, le ha atrapado para abrazarle, le ha rozado con el órgano sexual sin su consentimiento?					
13	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha obligado a tocarle sexualmente en contra de su voluntad?					
14	¿Ha sentido que alguien de la comunidad universitaria, le ha seguido insistentemente, se le ha acercado excesivamente sin su consentimiento, produciendole incomodidad e inseguridad?					
15	¿Alguna vez le han obligado a vestirse de modo provocativo, usando escotes, minifaldas o ropa ajustada en la universidad para actividades educativas o laborales?					
16	¿Le ha ocurrido que alguien de la comunidad universitaria ha aprovechado situaciones supuestamente educativas/laborales (visitas al cubículo, seminarios, tutorias, capacitaciones, llamados a oficina, salidas de campo, eventos) para forzar intimidad contra su voluntad?					

N.	CONTINUACION III. SITUACIONES Lea con cuidado las preguntas y marque con una X una sola respuesta	Nunca	Antes, pero no en el último año	En los últimos 12 meses		
				1 a 3 veces	4 a 10 veces	Más de 10 veces
17	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha solicitado explícitamente tener relaciones sexuales contra su voluntad, a pesar de que usted no lo ha aprobado?					
18	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha presionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo, le envíe fotografías o se vista de cierta manera, en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda?					
19	¿Ha sido amenazado/a o perjudicado/a por alguien de la comunidad universitaria con sanciones u otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuestas sexuales o afectivas?					
20	¿Ha recibido ofertas de beneficios o recompensas en su carrera/trabajo por alguien de la comunidad universitaria a cambio de favores sexuales o aceptar invitaciones o propuestas sexuales?					
21	¿Ha sido víctima de chantaje, intimidación o amenaza por alguien de la comunidad universitaria, para evitar que denuncie el acoso sexual?					

Si usted respondió de modo afirmativo a algunas de las preguntas de la sección anterior le pedimos que nos brinde detalles de los eventos ocurridos. Si respondió "Nunca" a todas las preguntas anteriores pase a la SECCION IV

N.	III.2 DETALLE DE LOS EVENTOS Sobre los eventos que le ocurrieron indique quién lo hizo, qué relación tenía con usted, si fue hombre mujer u otro sexo y dónde ocurrió.	Quién lo hizo					Relación con usted			Sexo			Dónde ocurrió
		Estudiante	Docente	Autoridad	Administrativo	Personal de servicios	jefe/superior jerárquico	colega/compañero subordinado	Hombre	Mujer	Otro		
1	¿ Ha recibido llamadas, correos, notas, sms, chats o mensajes por cualquier otro medio con contenidos sexuales no deseados de alguien de la comunidad universitaria?												
2	¿En las relaciones laborales o de estudio ha recibido comentarios intimidatorios sobre su modo de vestir, sobre su cuerpo o su sexualidad que le han incomodado?												
3	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha hecho invitaciones a citas íntimas aun después de que usted se ha negado insistentemente?												
4	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha hecho de forma reiterada insinuaciones de índole sexual no deseadas por usted?												
5	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha asediado con frecuentes bromas, preguntas y comentarios de contenido sexual ofensivo que le causan malestar?												
6	¿Se ha sentido incómodo/a por que alguien de la comunidad universitaria le miraba insistentemente de manera morbosa?												

N.	CONTINUACION III.2 DETALLE DE LOS EVENTOS Sobre los eventos que le ocurrieron indique quién lo hizo, qué relación tenía con usted, si fue hombre mujer u otro sexo y donde ocurrió.	Quién lo hizo					Relación con usted			Sexo			Dónde ocurrió
		Estudiante	Docente	Autoridad	Administrativo	Personal de servicios	jefe /superior jerárquico	colega/ compañero	subordinado	Hombre	Mujer	Otro	
7	¿Alguna vez en el espacio universitario le hicieron señales o gestos de índole sexual que le incomodaron y ofendieron?												
8	¿Ha sido molestado/a por un/a exhibicionista o alguna vez alguien mostró sus órganos sexuales o se desvistió delante de usted sin su consentimiento en baños, vestidores, patios o cualquier lugar de la universidad?												
9	¿Ha sido molestado por alguien de la comunidad universitaria que le ha espiado en baños, camerinos de gimnasio o lugares similares sin su consentimiento?												
10	¿Alguien de la comunidad universitaria, para satisfacer su placer sexual, le ha obligado a ver dibujos, fotografías, imágenes, objetos o cualquier otra representación gráfica de contenido sexualmente explícito o pornográfico produciéndole incomodidad y malestar?												
11	¿Alguien de la comunidad universitaria ha intentado besarle o abrazarle en contra de su voluntad?												
12	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha tocado sus senos, su trasero, sus órganos sexuales, "le ha metido mano", le ha hecho pellizcos, palmaditas, le ha atrapado para abrazarle, le ha rozado con el órgano sexual sin su consentimiento?												
13	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha obligado a tocarle sexualmente en contra de su voluntad?												
14	¿Ha sentido que alguien de la comunidad universitaria, le ha seguido insistentemente, se le ha acercado excesivamente sin su consentimiento, produciéndole incomodidad e inseguridad?												
15	¿Alguna vez le han obligado a vestirse de modo provocativo, usando escotes, minifaldas o ropa ajustada en la universidad para actividades educativas o laborales?												
16	¿Le ha ocurrido que alguien de la comunidad universitaria ha aprovechado situaciones supuestamente educativas/laborales (visitas al cubículo, seminarios, tutorías, capacitaciones, llamados a oficina, salidas de campo, eventos) para forzar intimidad contra su voluntad?												
17	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha solicitado explícitamente tener relaciones sexuales contra su voluntad, a pesar de que usted no lo ha aprobado?												

N.	CONTINUACION III.DETALLE DE LOS EVENTOS Sobre los eventos que le ocurrieron indique quién lo hizo, que relación tenía con usted, si fue hombre mujer u otro sexo y donde ocurrió.	Quién lo hizo					Relación con usted			Sexo			Dónde ocurrió
		Estudiante	Docente	Autoridad	Administrativo	Personal de servicios	jefe/superior jerárquico	colega/ compañero	subordinado	Hombre	Mujer	Otro	
18	¿Alguien de la comunidad universitaria le ha presionado para que usted se desnude, le muestre partes de su cuerpo, le envíe fotografías o se vista de cierta manera, en contra de su voluntad y por satisfacción de la persona que lo demanda?												
19	¿Ha sido amenazado/a o perjudicado/a por alguien de la comunidad universitaria con sanciones u otras formas de perjuicio en caso de no acceder a propuestas sexuales o afectivas?												
20	¿Ha recibido ofertas de beneficios o recompensas en su carrera/trabajo por alguien de la comunidad universitaria a cambio de favores sexuales o aceptar invitaciones o propuestas sexuales?												
21	¿Ha sido víctima de chantaje, intimidación o amenaza por alguien de la comunidad universitaria, para evitar que denuncie el acoso sexual?												
22	Si desea amplíe los detalles de los eventos	Situación				Detalles						No	
23	De las situaciones que señaló ¿cual ha sido para usted la mas grave o mas importante?	Situación Número											
24	¿por qué?												
25	¿Ha conversado con alguien de su confianza sobre lo que le ocurrió?										Si	No	
	¿Con quién?												
SECCION IV. ACCIONES INSTITUCIONALES													
1	¿Conoce si en esta universidad existe un departamento que pueda ayudar en estos casos?	Sí	¿Cuál?									No	
2	¿Conoce si esta universidad cuenta con normas internas que proteja a las personas de la comunidad universitaria de las situaciones referidas en el cuestionario?	Sí	¿Cuál?									No	
3	¿Conoce si esta universidad cuenta con procedimientos o rutas de apoyo para que las personas de la comunidad universitaria que pasen por estos eventos sepan qué hacer y a donde acudir por ayuda?	Sí	¿Cuál?									No	
4	¿Considera que se debe denunciar a los/as causantes de estas situaciones?	Sí, siempre		Solo en casos graves								No, nunca	
5	En caso de Sí, ¿ante quién? Marque todas las que considere	Autoridades universitarias					Derechos universitarios						
		Policía		Fiscalía			Otro						
6	En caso de No, ¿por qué?												

V. CAMBIOS RECIENTES EN SU VIDA			
N.	En los últimos doce (12) meses, ¿ha tenido usted alguno de los siguientes cambios en su vida diaria?	SI	NO
1	¿Tiene temor de acudir al lugar de estudio/trabajo?		
2	¿Ha cambiado sus números de teléfono, sus direcciones de correo o ha cerrado sus redes sociales?		
3	¿Ha cambiado los itinerarios y lugares que frecuentaba?		
4	¿Se ha mudado o cambiado de Departamento, Instituto o carrera/lugar de trabajo o función?		
5	¿Ha pensado en desertar de la universidad/renunciar a su cargo?		
6	¿Ha renunciado o ha desertado temporalmente?		
7	¿Siente que su vida social se ha visto limitada?		
8	¿Siente que su vida sexual y/o afectiva ha sido perturbada significativamente?		
9	¿Ha buscado apoyo psicológico?		
¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!			
Fecha		dd	mm aa
Encuestador/a			
<p>Equipo de Investigación conformado por: Dra. Elsa Patricia Hernández Hernández (responsable técnica) elsa.hernandez@uacj.mx; Dra. Rosalba Robles ortega, rrobles@uacj.mx; Dra. Bertha Lucía Martínez Mahr, Bertha.martinez@uacj.mx; Dra. Leticia Castillo Quiñones, lcastill@uacj.mx; Dra. María Patricia Reséndiz Ramos rresendi@uacj.mx y Dr. Abraham Paniagua Vázquez (UACH) abrahampaniagua@hotmail.com.</p>			

Este instrumento ha sido elaborado y validado por un grupo de académicas feministas y personal técnico de otras organizaciones: Paz Guarderas (UPS-Quito); María de Lourdes Larrea (consultora); Juan Cuvi (Fundación Donum y Plataforma por el Derecho a la Salud); Cristina Vega y Katherine Ullauri (FLACSO-Ecuador); Tatiana Bichara (IAEN-Ecuador); Milena Almeida, Andrea Aguirre y Christian Paula (Universidad Central del Ecuador); Ana Lucía Íñiguez y Laura Pesantez (Universidad de Cuenca); Graciela Ramírez (PUCE); Gardenia Chávez y Gina Benavides (UASB- Ecuador); Carlos Reyes (UASB y UPS-Quito); Erika Arteaga (ALAMES-Ecuador)