

Capítulo 12

Juzgar con perspectiva de género en los ámbitos universitarios

*Mónica Ruth Medina Rivas*¹

*Teresa Magnolia Preciado Rodríguez*²

<https://doi.org/10.61728/AE20255879>



¹ Centro Universitario de Tonalá (CUTONALÁ)/SEMS/Universidad de Guadalajara, CE: monica.medina3378@academicos.udg.mx, <https://orcid.org/0009-0002-4791-4304>.

² Departamento de Justicia Alternativa, Ciencias Forenses y disciplinas afines al Derecho/CUTONALÁ/ Universidad de Guadalajara, CE: magnolia.preciado@academicos.udg.mx, <https://orcid.org/0000-0003-3536-7198>.

Resumen

El presente capítulo aborda aspectos relevantes de la perspectiva de género en las universidades y demás instituciones de educación superior, y analiza su incorporación como metodología y categoría de análisis en los procesos universitarios de impartición de justicia. Se toma como punto de partida el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género, publicado por la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN) en 2013 y actualizado en 2020, emitido como una medida de reparación derivada de las sentencias de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) en casos contra el Estado mexicano. Se describe cómo esta herramienta permite identificar contextos de desigualdad estructural y violencia de género, así como los retos de su aplicación en los ámbitos universitarios, particularmente en la Universidad de Guadalajara. Asimismo, se valoran los avances normativos e institucionales que, desde 2018, han fortalecido la defensa de los derechos universitarios de las mujeres, entre ellos la creación de la Defensoría de los Derechos Universitarios y la emisión del Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria. Finalmente, se enfatiza la importancia de consolidar estos esfuerzos y garantizar que las disposiciones trasciendan el plano formal para convertirse en transformaciones sustantivas en la vida universitaria.

Introducción

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), México posee una población cercana a los 126 millones de habitantes. Del total de la población de nuestro país es de 126 014 04 personas,³ de las cuales el 51.2 % son mujeres y el 48.8 % son hombres. Esta misma lógica

³ www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463907381.pdf

se replica en el mismo sentido en las universidades y demás instituciones de educación superior (IES), donde más del 50 % está integrado por mujeres.

Si bien es cierto que, al hablar de perspectiva de género, no es exclusivo de la mujer, sino que abarca las distintas poblaciones y grupos vulnerables. Para efectos del presente capítulo, al hablar de juzgar con perspectiva de género, nos referiremos a los parámetros establecidos para su implementación en los asuntos en los que se encuentren una mujer o mujeres dentro de algún procedimiento o proceso dentro de las universidades IES, a la luz de los elementos y parámetros establecidos a nivel nacional e incluso internacional, es decir, de conformidad con lo señalado por la SCJN, en su Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género (2013), y las sentencias de la Corte IDH, emitidas en contra del Estado mexicano. Disposiciones que no pueden ser ajenas en la vida institucional de las IES.

Una de las causas principales de poner sobre la mesa este tema es debido a que en los últimos años o, casi décadas, la matrícula escolar en las IES ha aumentado y está siendo integrada por mujeres en una proporción mayor que los hombres, y por consiguiente, las IES tienen la responsabilidad de actuar con los distintos enfoques al revisar temas disciplinarios dentro de su régimen interno, que garanticen el acceso a la justicia de este grupo vulnerable.

Entre las IES con mayor matrícula en el país se encuentra la Universidad de Guadalajara, en donde las mujeres representan más del 50 % de su población estudiantil; así se advierte con la siguiente numeraria extraída de la Coordinación General de Planeación y Evaluación (CGPE, 2024) de esta institución: al mes de marzo de 2024, la Universidad de Guadalajara cuenta con una matrícula de 335 538⁴ de estudiantes, de los cuales 181 189 son mujeres, lo que representa el 54 %, y 154 349 son hombres, que corresponden al 46 %.

Ahora bien, en cuanto al personal administrativo, hay que decirlo, de una población total de 10,510 personas, 5634 son mujeres (53.60 %) y hombres 4876 (46.40 %), representando de igual manera las mujeres más de la mitad del total; cosa contraria pasa en lo que refiere al personal académico, que se encuentra integrado por 17 525, donde los hombres

⁴ <https://cgpe.udg.mx/informacion-institucional/numeralia-institucional>

representan más del 50 %, ya que el número de mujeres académicas es de 8025 (45.80 %) y el número de académicos asciende a 9500, lo cual es el 54.20 % del total del personal dedicado a la docencia (CGPE, 2024).

Pero, ¿qué relevancia tiene el número o porcentaje que representa la mujer en la Universidad de Guadalajara? En particular, interesa para este trabajo, la “Declaración de Tlaxcala hacia una cultura de paz, derechos humanos, inclusión y no violencia contra las mujeres en las Universidades e Instituciones de Educación Superior”, en la cual se comprometieron a la realización de distintas acciones para cumplir con dicha declaración, entre ellos, el de diseñar e implementar políticas institucionales para prevenir y erradicar la violación de derechos humanos dentro de sus instituciones, así como, el de institucionalizar el enfoque de los derechos humanos y perspectiva de género en todos los procesos que se realizan en las Casas de Estudio (Asociación Nacional de Universidades de Instituciones de Educación Superior -ANUIES-, 2022) firmada el pasado 17 de junio de 2022.

Para hacerlo, se analizó no solo la normatividad que se ha generado, las políticas institucionales que han surgido en torno a este aspecto, sino los que dentro de su estructura orgánica se han realizado, ya sea mediante la creación de instancias para la atención, orientación y protección de sus derechos, los esfuerzos para sensibilizar y capacitar a los integrantes de su comunidad en materia de perspectiva de género, las disposiciones emitidas hacia su personal académico, administrativo y directivo en lo que refiere a este tema.

Para lo anterior, se realizó la consulta y revisión documental de la información institucional, que permita describir, en primer lugar, para contextualizar, la naturaleza e integración de la Universidad de Guadalajara, su estructura orgánica, su normatividad universitaria en materia disciplinaria y los documentos públicos a los que se puede acceder a través de la página web oficial de la Universidad de Guadalajara y el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

La perspectiva de género y las universidades e instituciones de educación superior.

Previo a abordar el estudio de caso de la Universidad de Guadalajara, resulta pertinente realizar algunas precisiones en cuanto a la responsa-

bilidad de las universidades e IES, en cuanto a la implementación de la perspectiva de género, en la realización de sus fines para los cuales fueron diseñadas.

Las IES tienen un compromiso con la sociedad de ser un agente de cambio, de transformación social, a través del conocimiento científico que se genera en sus aulas, en la investigación, y para ello, en el cumplimiento de su objetivo de formación de recursos humanos, requiere de la inclusión de la perspectiva de género (RENIES, 2023).

En términos generales, de conformidad con el artículo tercero constitucional, la educación que se imparte en las IES se basará en el respeto irrestricto de la dignidad de las personas, con un enfoque de derechos humanos y de igualdad sustantiva (Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos —CPEUM—, 2024). Añadiendo, además, que la misma tenderá a desarrollar armónicamente todas las facultades del ser humano, fomentando el amor a la patria, y algo muy importante y fundamental de rescatar es cuando se refiere a que en el proceso educativo debe insertarse y generar en las personas el respeto a todos los derechos.

En este sentido, es entonces necesario que las IES, en la realización de sus funciones, cumplimiento de sus fines y ejercicio de sus atribuciones, implementen la perspectiva de género y utilicen todas aquellas herramientas, mecanismos, metodologías, que les permitan identificar las desigualdades y la discriminación a la que se enfrentan las mujeres que integran su comunidad, y no solo la parte estudiantil sino también, el gremio de las académicas y las trabajadoras administrativas al servicio de las instituciones, incluyendo sus procesos disciplinarios internos.

Como lo refiere Ana Buquet (2011), los estudios de género en las Universidades han sido el lugar más importante para la generación de un conocimiento crítico sobre las distintas formas de desigualdad social entre los sexos. Sin embargo, no ha sido una tarea fácil debido a las construcciones sociales desde una visión androcéntrica han prevalecido por mucho tiempo, y que, por lo mismo, han definido la visión de las realidades, no solo en la vida privada, sino en los espacios públicos, como lo son los entornos universitarios.

La perspectiva de género actualmente no es solo parte de las políticas institucionales de las IES, también se ha incorporado como asignatura

dentro de los planes de estudio como mecanismo para acercar a su comunidad estudiantil a esta concepción. Así mismo, se han establecido manuales para incorporar la perspectiva de género en la impartición de la docencia, así como, en los procesos administrativos en materia disciplinar interna, tal es el caso de la Universidad de Guadalajara, que mas adelante se abordará.

Pero antes de entrar a describir la manera en como se ha incorporado la perspectiva de género dentro de los procedimientos disciplinarios o de responsabilidades dentro de su régimen interno universitario, es de precisar que cuando hablamos de perspectiva de género, no solo se refiere a ese conjunto de categorías teóricas que permiten dar explicaciones científicas a problemas concretos (Álvarez, 2018), sino que se refiere a una propuesta de transversalidad que atraviesa y está presente en todos los procesos institucionales, con el propósito de generar equilibrio entre el poder y los privilegios de hombres y mujeres, a través del impacto en las acciones, cultura y clima organizacional (Álvarez, 2018).

También la perspectiva de género implica generar modificaciones en las maneras de operación y planeación de las dependencias que integran una organización o institución, cambios en su legislación, estructura orgánica, programas, políticas, en la toma de decisiones, criterios de evaluación, para lo que se necesita indispensablemente de la voluntad política (Incháustegui y Ugalde, 2006). Es así que la perspectiva de género trastoca todas las aristas de las funciones sustantivas de las IES.

La perspectiva de género, según la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007), en su artículo 4, fracción IX, se define como:

Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (LGAMVLV, 2024).

En el ámbito universitario la definen, tanto la Universidad de Guadalajara y la Universidad Nacional Autónoma de México, de la misma manera en que la define la propia Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007).

Otro concepto relevante a mencionar es lo que se entiende por la institucionalización de la perspectiva de género, mismo que se retoma de lo señalado por el Instituto Nacional de las Mujeres, en su glosario para la igualdad, el cual menciona que para la institucionalización de la perspectiva de género se deben desarrollar diversas acciones, tales como:

Formular políticas, leyes, normas y acciones específicas de intervención para hacer posible el logro de relaciones igualitarias.

Desarrollar instrumentos técnicos y metodológicos capaces de incorporar la perspectiva de género en la planeación, seguimiento y evaluación de programas.

Sensibilizar y capacitar en temas de perspectiva de género a las personas, servidoras públicas o al personal institucional, para que puedan identificar las asimetrías culturales, sociales, económicas y políticas entre mujeres y hombres y actuar en consecuencia.

Disponer de recursos económicos suficientes para la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las políticas institucionales para la igualdad entre mujeres y hombres.⁵

Lo anterior, puede traducirse hasta cierto punto, en la institucionalización de dicho enfoque mediante la emisión de políticas institucionales, leyes, normas, acciones, como la sensibilización y capacitación en temas de perspectiva de género, la dotación de recursos económicos suficientes para el logro de estas acciones, entre otras, que permitan reducir las asimetrías entre mujeres y hombres en el ámbito universitario. Además de la creación de las instancias y dependencias al interior de las IES, para la promoción y protección de los derechos universitarios de las mujeres, mediante la incorporación de la perspectiva de género.

Continuando con los estudios y documentos que de alguna manera han reflejado los avances y acciones de las IES en materia de género, se hace referencia a la obra “Estado, Derecho y Desigualdad”, publicada

⁵ Glosario para la Igualdad. Instituto Nacional de las Mujeres. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/institucionalizacion-de-la-perspectiva-de-genero>

en el año 2016, coordinada por Rojas e Ibarra (2016), donde Barbosa (2016), en el capítulo: “La perspectiva de género en las instituciones de educación superior públicas en México frente a los problemas de desigualdad y violencia en razón del género” presenta de manera descriptiva las acciones que 10 de las principales universidades del país a dicha fecha realizaron para hacer frente a la violencia y desigualdades en sus espacios y entornos, entre ellas la Universidad de Guadalajara.

De igual manera Barbosa (2016), resalta la necesidad de reconocer e identificar las diferencias y desigualdades entre hombres y mujeres que de manera histórica, mismas que han estado presentes sistemáticamente en la sociedad, las cuales se trasladan de manera natural al interior de las Universidades en sus comunidades, para que a partir de ello se tenga las posibilidades de diseñar las acciones, programas, oportunidades, proyectos, dependencias para reducir la brecha de desigualdad y violencia. Lo cual es esencial para que a partir de ello las instituciones encaminen sus esfuerzos para alcanzar dicho objetivo.

De la descripción realizada en dicho trabajo, se advierten las acciones logradas por las universidades y demás IES señaladas bajo la perspectiva de género (Barbosa, 2016), entre ellas la Universidad de Guadalajara, destacando el Centro de Estudios de Género creado en 1994.

Como conclusión, se pudiera comentar que para Barbosa (2016) las primeras acciones realizadas en estas universidades e IES en cuanto a la implementación de la perspectiva de género se reducen a la conformación de programas académicos y actividades extracurriculares con un enfoque de género, creación de algunas instancias especializadas en materia de género, lineamientos que establecen las pautas para atender los asuntos de violencia, así como las primeras modificaciones de la normativa y la generación de políticas institucionales con perspectiva de género.

Al respecto, es importante mencionar que estos son los aspectos relevantes que en su conjunto se describen. Sin embargo, no todos son inherentes a cada una de las universidades, ya que el desarrollo e integración de la perspectiva de género en cada una de las instituciones atiende a su propia realidad, momento, contexto y voluntad política de las autoridades universitarias.

Es así que a la fecha la incorporación de la perspectiva de género en las IES en México se volvió un tema importantísimo y fundamental al

interior de las mismas, principalmente para atender la violencia y desigualdad entre hombres y mujeres de sus comunidades, proceso que se encuentra en desarrollo y evolución.

Es así que a la fecha la incorporación de la perspectiva de género en las IES en México. En México, la ANUIES, fundada en 1950, de carácter no gubernamental, se encuentra integrada por las principales IES de nuestro país, que tienen como común denominador la voluntad para promover como institución su mejoramiento integral en los campos y áreas de su competencia, como lo son la docencia, investigación, la extensión de la cultura, entre otros (ANUIES, 2024).

En la actualidad, dicha Asociación cuenta con 216 universidades e instituciones, no solo públicas, sino privadas, entre ellas la Universidad de Guadalajara. Dicha asociación ha generado distintas declaraciones, pronunciamientos y compromisos para atender los asuntos de mayor relevancia, atendiendo a la legislación nacional e internacional y local, donde el tema que nos ocupa no ha sido la excepción.

Esta Asociación, a través de su Consejo Nacional, en el año 2017, aprobó el proyecto de creación de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior, Caminos para la Igualdad (RENIES, 2012), con el objetivo de articular los esfuerzos para promover la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género al interior de las comunidades de educación superior (RENIES, 2012).

Se volvió un tema importantísimo y fundamental al interior de las mismas, principalmente para atender la violencia y desigualdad entre hombres y mujeres de sus comunidades, proceso que se encuentra en desarrollo y evolución.

Lo anterior, en favor de la igualdad entre mujeres y hombres, con lo cual se daba cumplimiento a la Declaratoria Nacional para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior y a los Acuerdos tomados en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: Visión y acción, Unesco, llevada a cabo en el año 1998 (RENIES, 2012).

Los ejes establecidos en la Declaratoria, modificada por acuerdo de Asamblea Nacional de la ANUIES (2016), son 8 ocho, y cada uno de ellos establece las acciones a realizar en cada rubro, con lo que se aspira y pretende alcanzar la transversalización e institucionalización de la

perspectiva de género en las IES integrante de la RENIES, para abatir la desigualdad y violencia en las Universidades.

Para el cumplimiento de su objetivo, su Plan de Acción fue estructurado por 8 ejes estratégicos, a saber: Legislación, igualdad de oportunidades, corresponsabilidad familiar, estadísticas de género y estudios, y diagnósticos con perspectiva de género mediante compromisos y obligaciones de investigación, lenguaje incluyente, sensibilización, violencia de género y discriminación; y el Observatorio.

En lo que refiere al Eje 1. Legislación: Es de resaltar que, como primer punto, la incorporación de la perspectiva de género en su normatividad, generando un proceso de armonización con la normativa nacional, internacional y estatal, asimismo, continúa, entre otros aspectos. Algo relevante es la creación de una Comisión de Igualdad al interior de los consejos u órganos de gobierno y la elaboración de normatividad contra la violencia, el hostigamiento y el acoso sexual y laboral, así como la previsión de mecanismos para su atención, entre otros, legislar sobre los derechos humanos universitarios con perspectiva de género (RENIES, 2016).

En cuanto al Eje 4. Estadísticas de género, sus estudios y diagnósticos con perspectiva de género; se proponen como acciones la elaboración de un sistema de indicadores homologado, lo cual resulta congruente, atendiendo al camino trazado y el objetivo a alcanzar, así como generar un banco de datos que contenga información relativa a la transversalización y perspectiva de género, elaborar diagnósticos sobre la situación que guarda la igualdad entre hombres y mujeres en cada institución, entre otros, promover la incorporación de asignaturas sobre género y perspectiva de género en las licenciaturas (RENIES, 2016). Este último es una de las acciones que se han materializado al interior de la Universidad de Guadalajara, como se verá en el apartado siguiente.

El Eje 6, correspondiente a la sensibilización, se establece como una acción, la de elaborar programas permanentes de sensibilización para su comunidad universitaria donde se visibilice la desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional, se cuestionen las asimetrías y desigualdad y, por consiguiente, se propongan nuevas formas de convivencia (RENIES, 2016), condición con la que la Universidad de Guadalajara también ha comenzado a dar cumplimiento.

Y por último, en cuanto al eje 7, correspondiente a la violencia de género y discriminación, donde se establecieron como acciones, la de promover la cultura de la denuncia para la desnaturalización y la erradicación de la violencia de género, así como, generar diagnósticos en materia de violencia de género y discriminación, además de diseñar estrategias para prevenir, atender y sancionar la violencia de género, refiriéndose al hostigamiento y acoso sexual en el ámbito laboral y escolar, homofobia y otras formas de discriminación, lo cual se encuentra ligado a los protocolos para la prevención, atención y sanción de violencia de género en las IES y por supuesto el destino de recursos para atender los asuntos de violencia, (RENIES, 2016).

Ahora bien, relacionado con lo anteriormente mencionado, por parte de la ANUIES y la RENIES en octubre de 2023, emitió el documento denominado Diagnóstico Unidades de Igualdad de Género en las IES, el cual se sustenta como el primer paso e instrumento para visibilizar y comparar los avances en materia de género al interior de las IES que integran la RENIES, para así desarrollar un plan de acción integral para la igualdad de género en las instituciones, abordando la problemática de la desigualdad de manera transversal (ANUIES, 2023), en el que una de las IES que formó parte de dicho ejercicio fue la Universidad de Guadalajara, cuyos resultados se describirán en el siguiente apartado.

Sin duda, estos contenidos promueven acciones concretas para la protección y garantía de los derechos humanos de las mujeres al interior de las universidades, con independencia de que en cada una de ellas se vayan generando de manera particular, atendiendo a sus tiempos, contextos y voluntades políticas de las autoridades institucionales.

2. ¿Qué implica juzgar con perspectiva de género?

Cuando hablamos de juzgar con perspectiva de género en nuestro país, sin duda tenemos que trasladarnos al año 2013, cuando la SCJN, como parte de las medidas de reparación ordenadas por la Corte IDH en los casos como Campo Algodonero, Fernández Ortega y Rosendo Cantú, emite la primera edición del “Protocolo para juzgar con perspectiva de género”, que materializó en su aspecto formal la incorporación de la

categoría del género como categoría de análisis dentro de los procesos jurisdiccionales, estableciendo parámetros y elementos a tomar en cuenta por parte de los operadores de justicia. (SCJN, 2020).

Posteriormente, en el año 2020, dicho protocolo tuvo una actualización sustancial, debido a que su estructura y diseño implican aspectos teóricos y conceptuales, puesto que en su primera parte se refiere a los conceptos básicos en torno al género e impartición de justicia, siguiendo por la exposición de cómo a nivel internacional se ha examinado la perspectiva de género, como en el Sistema de Naciones Unidas, el Sistema Interamericano de Derechos Humanos y los precedentes de doctrina jurisprudencial de la propia SCJN, cerrando con la parte fundamental y central, el apartado: “Guía para juzgar con perspectiva de género”, que contiene los elementos, parámetros y criterios que los operadores de justicia deben tomar en cuenta en el ejercicio de sus funciones.

Ahora bien, la SCJN (2020), en dicho protocolo, resalta y hace énfasis en que los elementos que se describen no son una secuencia de pasos a seguir en un orden determinado, sino que se refiere a ese conjunto de cuestiones mínimas que los juzgadores deben revisar y tomar en cuenta para que puedan estar en condiciones de identificar los impactos diferenciados que puede producir la categoría del género en la controversia. Estos elementos implican una serie de obligaciones previas al análisis del fondo del asunto, durante y al momento de emitir la resolución respectiva.

El Protocolo para juzgar con perspectiva de género señala diversas obligaciones que las y los juzgadores deben observar, las cuales abarcan desde la detección o identificación de relaciones de poder, desigualdad estructural y violencia, hasta la forma en que se valoran las pruebas y se redactan las resoluciones.

En la fase previa al análisis del fondo de la controversia, se requiere identificar las asimetrías de poder entre las partes, considerar tanto el contexto objetivo como el subjetivo y, cuando las pruebas resulten insuficientes, ordenar de oficio aquellas que permitan visibilizar situaciones de discriminación, vulnerabilidad o violencia.

Al momento de resolver, se establece la obligación de valorar hechos y pruebas sin recurrir a estereotipos de género, reconocer sus impactos diferenciados, aplicar estándares de derechos humanos con enfoque

interseccional y verificar la neutralidad de las normas, evitando formas directas o indirectas de discriminación.

Finalmente, el protocolo subraya la importancia del lenguaje en las sentencias, que debe ser incluyente, claro y accesible, libre de expresiones sexistas o revictimizantes, y adaptable a formatos que faciliten su comprensión social (Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020).

La implementación de estas directrices y elementos mínimos que se deben considerar por parte de los operadores de justicia en nuestro país es una muestra de los esfuerzos del cumplimiento de la obligación del Estado de garantizar los derechos de las mujeres, entre ellos, el derecho de las mujeres de acceso a la justicia con este enfoque de género.

En este orden de ideas, corresponde también a las IES el responder de la misma manera dentro de los ámbitos de su competencia, respetando las instancias internas establecidas, pero sí con la responsabilidad y obligación de retomar en sus procedimientos disciplinarios los aspectos esenciales y fundamentales establecidos en el Protocolo emitido por la SCJN, para juzgar o impartir justicia universitaria con perspectiva de género en las universidades y demás IES, garantizando los derechos de las mujeres que integran sus comunidades, cuando se encuentren dentro de un procedimiento.

3. El estudio de caso: La Universidad de Guadalajara

La Universidad de Guadalajara es un organismo público descentralizado del Gobierno del estado de Jalisco, creado con el fin de impartir educación media superior y superior, así como coadyuvar al desarrollo de la cultura en la entidad; cuenta con autonomía, personalidad jurídica y patrimonio propios (LO, 2021). La cual, en la realización de sus funciones, cumplimiento de sus fines y ejercicio de sus atribuciones, se rige por lo dispuesto no solo en su norma universitaria, sino, acorde a lo establecido por el artículo 3 tercero y demás relativos de la CPEUM (LO, 2021), así como de conformidad con las leyes nacionales, y por consiguiente, a partir de la reforma constitucional en materia de derechos humanos en 2011, bajo los principios y disposiciones marcados en el ámbito internacional en aquellos instrumentos internacionales de los cuales ha formado parte el Estado mexicano.

La Universidad de Guadalajara, administrativamente hablando, se ha organizado bajo el modelo de red con el objetivo de cumplir con sus actividades tanto académicas como administrativas. La Red Universitaria se integra por 18 Centros Universitarios, el Sistema de Educación Media Superior y la Administración General de la Universidad, teniendo presencia en todo el estado de Jalisco.

Su comunidad universitaria se integra, según lo establece el artículo 10 de su Ley Orgánica, por el personal académico y administrativo, la comunidad estudiantil, de egresados y graduados, las autoridades, así como las y los jubilados y pensionados. Que, como se hizo referencia en el apartado introductorio, las mujeres representan más del 50 % de la población que integra la Universidad de Guadalajara, siendo un total de 363,573 personas (CGPE, 2024).

No obstante lo anterior, hay que decirlo, la Universidad de Guadalajara ha tenido una evolución en cuanto a las acciones realizadas en materia de género, no solo en cuanto a disposiciones normativas, sino a través de la creación de programas, dependencias, destino de recursos financieros, capacitaciones, entre otros aspectos.

A continuación, se hace una breve contextualización de lo que, en materia de perspectiva de género, se ha transitado normativamente o mediante disposiciones de observancia general en relación con los asuntos de acto de violencia cuando la mujer es la parte presuntamente agraviada en la Universidad de Guadalajara a partir del año 2018 a marzo de 2022.

Previo al 8 de junio de 2018, no se contaba con disposición alguna al interior de esta Casa de Estudio, en la que se estableciera la obligación y responsabilidad de implementar en los procesos de atención y sustanciación de procedimientos de responsabilidades por parte de las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones de la Red, una perspectiva de género, de derechos humanos, cuando la mujer, como parte de un grupo vulnerable, presentara denuncias como presunta víctima.

Durante la segunda mitad del año 2018 y hasta enero de 2019, se estableció una guía provisional para atender los casos de acoso y hostigamiento, en tanto se generaba el protocolo institucional, como una ruta de atención, con la finalidad de salvaguardar los derechos de la mujer e incorporando ciertos puntos relacionados con la perspectiva de género,

emitida por la entonces Oficina del Abogado General de la Universidad de Guadalajara. Tiempo en que siguieron presentándose denuncias por acoso y hostigamiento sexual. Ello a través de la comunicación de correo institucional.

El avance institucional de la Universidad de Guadalajara en materia de género, respecto a disposiciones normativas, creación de dependencias o entidades para la atención y trámite respecto de los actos de violencia, ha sido gradual y de manera más visible a partir del año 2018.

Con fecha 28 de octubre de 2018, mediante dictamen IV/2018/1565, aprobado por el Consejo General Universitario (CGU), máximo órgano de gobierno de la Universidad de Guadalajara, se creó la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU), como el órgano unipersonal, como responsable principal de contribuir a la cultura de respeto entre las personas que integran su comunidad universitaria, promover los derechos humanos, proteger los derechos universitarios, al cual se le dio la encomienda de coordinar las acciones de prevención y atención en los casos en que se presenten actos de violencia (CGU, 2018).

De lo anterior, es donde por primera vez en la historia de la institución se ve plasmado en su aspecto formal la creación de una instancia dentro de su estructura orgánica para atender los asuntos de violencia en la Universidad de Guadalajara, además de las atribuciones y obligaciones propias a la naturaleza de una defensoría de derechos universitarios.

Dentro de los motivos que dieron origen a la creación de este ente universitario, destaca el compromiso suscrito por la Universidad de Guadalajara en la Carta Compromiso por los Derechos Humanos, la misma que suscribieron las universidades pertenecientes a la ANUIES, en concordancia con la Secretaría de Gobernación y la Comisión Nacional de los Derechos Humanos. Uno de los puntos importantes de este compromiso precisamente tenía que ver con la incorporación de mecanismos de control y protección de los derechos humanos en el ámbito universitario (CGU, 2018).

A partir de la creación de la Defensoría de los Derechos Universitarios, su reglamento, y su entrada en funciones a partir del 1o. de enero de 2019 y hasta el 28 de marzo de 2022, esta instancia fue la responsable de atender los asuntos de violencia como primer contacto frente a las

presuntas víctimas. Cabe hacer mención que, en el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, se establecieron por primera vez las pautas de atención que se tendrían que observar hacia la mujer como presuntamente agraviada, lo cual implícitamente llevaba a actuar a dicha dependencia en el cumplimiento de sus funciones y ejercicio de sus atribuciones, con perspectiva de género (RDDU, 2018).

Asimismo, al ser la instancia responsable de contribuir a una cultura de respeto entre los miembros de la comunidad universitaria, en el cumplimiento de sus funciones y ejercicio de sus atribuciones, generó cursos y talleres de sensibilización en materia de derechos humanos, perspectiva de género y violencia contra la mujer, entre otros.

Además, se estipuló, en caso de advertir presunto acto de violencia en contra de alguna mujer integrante de la Universidad de Guadalajara, por parte de cualquier otro miembro de esta Casa de Estudio, activar acciones para derivar a la Comisión de Responsabilidades y Sanciones del Consejo General Universitario, como órgano sancionador de carácter administrativo, así como a otras instancias para que le dieran el trámite a que hubiera lugar, con independencia del proceso que se generara por parte de la Defensoría de los Derechos Universitarios en el ámbito de su competencia (RDDU, 2018).

Cabe señalar que, durante dicho periodo, no se contaba con disposiciones que establecieran para las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones la responsabilidad y obligación de llevar a cabo los procedimientos con perspectiva de género.

Es de resaltar y precisar que durante la vigencia, atribuciones y funcionamiento de la Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad de Guadalajara, como primer contacto en la atención de los asuntos de violencia en la institución, tuvo la atribución de solicitar la adopción de medidas cautelares en favor de la presunta víctima y con ello evitar la consumación de hechos irreparables o la producción de daños de difícil reparación, vigentes en tanto se desahogaban los procedimientos a que hubiere lugar (RDDU, 2018).

Al respecto, resulta pertinente hacer mención que en las recomendaciones emitidas por este órgano protector de derechos universitarios de la Universidad de Guadalajara, dentro de su contenido, se advierte la

implementación del enfoque de perspectiva de género en la atención y desahogo de sus procesos, ya que si bien no había disposiciones normativas institucionales que estableciera la implementación de dicho enfoque, de su contenido se advierte que en el más alto grado de protección de los derechos humanos y universitarios, se tomó como marco jurídico, lo establecido por la Convención sobre la Eliminación de todas formas de Discriminación contra la Mujer 1979 (CEDAW), la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la violencia contra la mujer, mejor conocida como la “Convención Belem Do Pará” (1994), y el Protocolo para juzgar con perspectiva de género emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación.

Con fecha 10 de junio de 2021, a través de dictámenes aprobados por el Consejo General Universitario, se crearon instancias, se generaron una serie de reformas normativas universitarias relevantes en materia de género, en cuanto a la incorporación de la perspectiva de género en su aspecto formal en disposiciones jurídicas de la institución, a saber (CGU, 2021):

Emisión del Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria (nuevo).

Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género (nuevo).

El nuevo Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, todos de la Universidad de Guadalajara.

En dichas reformas se le suprimió la responsabilidad de dar atención a los asuntos de violencia y ser el primer contacto por parte de la Defensoría de los Derechos Universitarios.

En cuanto a las reformas y disposiciones normativas relevantes, se encuentra el Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria, en el que se establece por primera vez la definición de perspectiva de género y del enfoque de género (RRVFNU, 2021):

Perspectiva de género	Enfoque de género
Es una visión científica, analítica y política sobre las mujeres y los hombres. Se propone eliminar las causas de la opresión de género como la desigualdad, la injusticia y la jerarquización de las personas basada en el género. Promueve la igualdad entre los géneros a través de la equidad, el adelanto y el bienestar de las mujeres; contribuye a construir una sociedad en donde las mujeres y los hombres tengan el mismo valor, la igualdad de derechos y oportunidades para acceder a los recursos económicos y a la representación política y social en los ámbitos de toma de decisiones (Art. 3 fracción XVII RRVFNU, 2021).	Enfoque que permite identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las personas que se justifican basándose en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres (Art. 25, numeral 2, fracción I RRVFNU, 2021).

Lo relevante en este sentido no es únicamente que se haya establecido el concepto, sino la obligatoriedad para las autoridades competentes para sancionar las conductas de violencia en la institución, de implementarlos en cada una de sus actuaciones, desde la recepción de las denuncias como en el procesamiento y conclusión de los asuntos.

Es de resaltar que el Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria estableció las competencias en materia de responsabilidades a los órganos de gobierno de la institución, en cada uno de sus niveles, es decir, las Comisiones Permanentes de Responsabilidades y Sanciones de la Red, en la tramitación, procedimiento y resolución de los procedimientos con perspectiva de género.

Asimismo, en dicho ordenamiento, se establecen de manera expresa las faltas por actos de violencia en general y violencia de género en la Universidad, lo cual, de la lectura de tal reglamento, resulta pertinente

resaltar que se realiza una clasificación de las conductas de tal manera que se pueda entender desde conductas leves a graves, así como las agravantes, lo cual permite identificar la forma en que escala o puede escalar la violencia (RRVFNU, 2021). Además de las causas generales de responsabilidad, causas de responsabilidad en materia electoral y académica, entre otras.

También establece la obligación de las autoridades universitarias competentes en materia de responsabilidades, que son los Consejos Universitarios, en los distintos niveles, a través de las Comisiones de Responsabilidades y Sanciones, de implementar y actuar con base en distintos enfoques diferenciales y especializados que les permitan reconocer la existencia de grupos de población con características particulares, o con mayor situación de vulnerabilidad en razón de su edad, género, preferencia u orientación sexual, etnia, discapacidad u otros, entre ellos la perspectiva o enfoque de género (RRVFNU, 2021).

Además de lo anterior, dispone las acciones específicas de la perspectiva de género que las autoridades universitarias deben realizar en el ámbito de sus respectivas competencias, y con ello garantizar a las personas el ejercicio del derecho a la seguridad jurídica y al debido proceso, cuando se encuentren involucradas en calidad de víctima (RRVFNU, 2021), entre ellas, las siguientes:

Las autoridades universitarias competentes investigarán, substanciarán el procedimiento y emitirán sus resoluciones con perspectiva de género.

Garantizar el resguardo de su identidad y datos personales, para evitar algún tipo de victimización secundaria, en casos de actos de violencia.

Tratar a las personas con respeto, preservando su dignidad, su integridad y el ejercicio pleno de sus derechos humanos.

Respetarán su derecho a recibir información veraz y suficiente que les permita decidir sobre las opciones de atención.

La abstención de obligar a las víctimas a participar en mecanismos de mediación y/o conciliación con la persona señalada como responsable, en casos de actos de violencia sexual.

Utilizar medios o técnicas de diversa naturaleza, en los casos en que se determine que es necesario evitar la confrontación de la mujer con la persona señalada como responsable.

En actos de violencia, promover medidas de reeducación para las personas responsables, teniendo como principal objetivo la rehabilitación y eliminación de los rasgos de violencia.

Evitar que la atención que reciba la mujer y la persona señalada como responsable sea proporcionada por la misma persona.

Que la atención brindada a las víctimas sea realizada siguiendo criterios de atención integral, efectividad, legalidad, uniformidad, auxilio oportuno, respeto de los derechos humanos y los demás que se contemplen en el Protocolo para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de la Violencia de Género.

Las demás que se consideren convenientes, para garantizar sus derechos.

Las medidas cautelares vienen a ser una figura que se fortalece y consolida desde su inicial implementación por parte de la Defensoría de los Derechos Universitarios, durante el 1o. de enero de 2019 al 28 de marzo de 2022, mismas que con la emisión del Reglamento de Responsabilidades multicitado, se trasladan también a otras autoridades universitarias en el marco de la atención y trámite de los procedimientos de responsabilidades administrativos, entendidas como esos mecanismos para evitar la consumación de un hecho irreparable o la producción de daños de difícil reparación, estableciendo los tipos de medidas cautelares que podrán ser decretadas de manera enunciativa más no limitativa para asegurar la integridad de las presuntas víctimas (RRVFNU, 2021).

Por otro lado, se estableció, en cuanto a la valoración de las pruebas en el procedimiento, que las mismas se realicen, atendiendo, entre otros aspectos, a la perspectiva de género y perspectiva de derechos humanos (RRVFNU, 2021).

Un aspecto que resulta trascendente precisar, es lo concerniente a la valoración de la declaración de la víctima en caso de violencia contra la mujer, señalando que la misma será considerada como prueba fundamental dentro del procedimiento, y que su valoración deberá hacerse con perspectiva de género, estableciendo además algunos aspectos a considerar, respecto del cómo debe realizarse esa valoración, ya que por lo general este tipo de actos son de realización oculta, por lo que se requieren otros tipos de prueba diferentes a otras conductas, así como, la de tomar en cuenta algunos elementos subjetivos de la presunta víctima,

como la pertenencia a un grupo vulnerable o históricamente discriminado, en cuanto a su declaración, analizarse concatenadamente con otras pruebas y algo importante, el utilizar las pruebas circunstanciales, indicios y presunciones, siempre que de ellos puedan inferirse conclusiones consistentes sobre los hechos (RRVFNU, 2022).

Es de interesante mención que, en lo que refiere a la valoración de la prueba, se encuentra alineado a lo que establece el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la Suprema Corte de Justicia de la Nación (SCJN, 2020).

Por último, en cuanto al contenido del Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria, una de las novedades que también resulta pertinente hacer mención son las medidas reeducativas, que también, como en el caso de las medidas cautelares, se vinieron a fortalecer, ya que inicialmente se venían implementando por la Defensoría de los Derechos Universitarios desde el 2019, entendidas como esos procesos de aprendizaje en los que la comunidad universitaria desarrolla nuevas formas de comportamiento y habilidades, libre de estereotipos de género, con el propósito de eliminar rasgos de violencia (RRVFNU, 2021).

En relación con lo anterior, las medidas reeducativas que se impongan a las personas responsables de actos de violencia, deben de cumplirse a través del Programa de formación para la erradicación de las conductas de violencia de género, el cual será sometido a la aprobación del Consejo General Universitario, a través de la Comisión de Responsabilidades y Sanciones, señalando que dicha propuesta será generada por la Unidad para la Igualdad, en coordinación con distintas instancias involucradas en estos procesos de prevención atención, sanción y erradicación de la violencia de género, entre ellas, la Defensoría de los Derechos Universitarios, el Centro de Estudios de Género, el Programa de Género del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas (RRVFNU, 2021).

Todas estas disposiciones vienen a generar el inicio de un cambio de paradigma institucional en el procesamiento de los asuntos de violencia que sean denunciados en la institución, ya que fueron diseñadas desde un nuevo enfoque, ponderando la perspectiva de género en el proceso de su creación y contenidos, ante esta nueva forma en contenidos y procesos

de formalización, es un cambio visible que refleja de inicio una forma diferente de entender la realidad y las desigualdades entre los hombres y las mujeres que conforman la comunidad universitaria, no solo para las presuntas víctimas sino para todas aquellas partes involucradas en su procesamiento, tanto en calidad de presuntas víctimas, presuntos agresores, pero sobre todo para las autoridades universitarias encargadas de impartir justicia universitaria bajo este nuevo esquema.

Al respecto, resulta pertinente contextualizar que esta Casa de Estudio, hasta hace poco, es decir, a partir de 2018, es que comenzó de manera un tanto más visible a incorporar la perspectiva de género dentro de su vida orgánica e institucional, pues una de las formas palpables es mediante la creación de instancias para atender los asuntos de violencia, aunado a la serie de reformas normativas que se generaron para incorporar la perspectiva de género en la atención y procedimientos administrativos en materia de responsabilidades administrativas, así como programas institucionales tendientes a reducir la brecha de desigualdad al interior de la institución.

Conclusiones

De lo descrito en el presente capítulo, se pueden advertir los esfuerzos para la institucionalización de la perspectiva de género y por consiguiente para establecer la perspectiva de género en la impartición de justicia universitaria que se han realizado en la Universidad de Guadalajara, sobre todo, se refleja de manera evidente a partir del 2018, mediante la creación de la Defensoría de los Derechos Universitarios y en años posteriores la emisión del Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria, dentro del cual se establecieron varias de los elementos señalados en el Protocolo para Juzgar con Perspectiva de Género de la SCJN, las cuales se generaron derivado de una serie de reformas normativas que reflejan en su contenido, es su aspecto formal, la perspectiva de género.

Sin embargo, habrá que profundizar en otro momento la eficiencia y eficacia de tales ordenamientos, así como la evaluación de las instancias creadas y autoridades responsables de implementar la perspectiva de género en el cumplimiento de sus funciones en materia de responsabilidades.

Es así que, de manera general y descriptiva, se identifican los avances y evolución en la Universidad de Guadalajara en materia de género, en específico, perspectiva de género dentro de su vida institucional, en el cumplimiento de sus fines y ejercicio de sus atribuciones, lo cual resulta relevante, ya que es realmente significativo cómo este tipo de acciones concretas en pro de la igualdad entre hombres y mujeres en sus espacios y ámbitos universitarios, con lo cual se ha dado cumplimiento no de manera total, pero sí en gran medida a las funciones y obligaciones de la Universidad de Guadalajara.

Por supuesto, aún queda mucho por hacer, sin dejar de reconocer lo que se ha generado por reducir las brechas de desigualdad al interior de la Universidad de Guadalajara. Lo que sigue es garantizar que estas disposiciones no solo se queden en el plano formal, sino que se traduzcan en transformaciones sustantivas en la vida de mujeres y hombres en el ámbito universitario.

Fuentes de información

- Alvarez, R. (2018, enero 9). La perspectiva de género en las instituciones de educación superior. *Revista Universitaria*, 1(3), 12-13. <https://revistauniversitaria.uaemex.mx/article/view/9433>
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2022, Junio 17). Declaración de Tlaxcala Hacia una Cultura de Paz, Derechos Humanos, Inclusión y no Violencia contra las Mujeres en las Univer. Recuperado: Mayo 23, 2024, de: www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/22061716270812.+DECLARACI-C3-93N+Tlaxcala+LX+SO+AG+170622+VF..pdf
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. (2023). Diagnóstico Unidades de Igualdad de Género en las IES, en: www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/240116033035DIAG-NO-CC-81STICO+UNIDADES+DE+IGUALDAD+2023.pdf
- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. Acerca de la ANUIES - ANUIES. (2024). www.anuies.mx/anuies/acerca-de-la-anuies
- Barbosa, P. (2016). *La Perspectiva de Género en las Instituciones de Educación Superior Públicas en México frente a los Problemas de Desigualdad y Violencia en Razón del Género*. In Derecho, Estado y Desigualdad (pp. 127-154). <https://sjlatinoamerica.files.wordpress.com/2016/08/libro-derecho-estado-y-desigualdad-pdf-127-154.pdf>
- Buquet, A., (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, XXXIII, 211-225. www.redalyc.org/articulo.oa?id=13221258018
- Centro de Estudios de Género. (s.f.). Universidad de Guadalajara. www.udg.mx/es/investigacion/centros/centro-de-estudios-de-g-nero
- Centro Universitario de Tonalá. (s.f.). Diplomado en Políticas Públicas con Perspectiva de Género. www.cutonala.udg.mx/oferta-academica/diplomados/DPPPG
- Consejo General Universitario. Universidad de Guadalajara. Dictamen número IV/2018/1565, por el que se crea la Defensoría de los Derechos Universitarios de la Universidad de Guadalajara. www.hcgu

- udg.mx/sites/default/files/sesiones_cgu/2017-2018/2018-10-29%2000%3A00%3A00/Normatividad%2C%20Responsabilidades%20y%20Sanciones%20y%20Hacienda/dictamen_num_iv-2018-1565.pdf
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm
- Incháustegui, T., y Ugalde, Y. (2006). *La transversalidad del género en el aparato público mexicano; reflexiones desde la experiencia*.
- Ley Orgánica de la Universidad de Guadalajara (LO). https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Normatividad_general/lo-septiembre-2021.pdf
- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad de Género (RENIES Igualdad). (2012, Febrero 2). Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad de Género (RENIES Igualdad) – Redes de colaboración ANUIES. Las redes ANUIES. <https://lasredes.anui.es.mx/2021/02/02/red-nacional-de-instituciones-de-educacion-superior-caminos-para-la-igualdad-de-genero-renies-igualdad/>
- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. (n.d.). Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. <https://wp.ucol.mx/renies/index.php/declaratoria/>
- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior Caminos para la Igualdad de Género. (n.d.). Red Nacional de Instituciones de Educación Superior Caminos para la Igualdad de Género. <https://wp.ucol.mx/renies/index.php/declaratoria/>
- Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios (RDDU). https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Normatividad_general/rd-du-noviembre-2018.pdf
- Reglamento de Responsabilidades Vinculadas con Faltas a la Normatividad Universitaria. (RRVFNU). https://secgral.udg.mx/sites/default/files/Normatividad_general/RRVFNU%20%28Junio%202022%29.pdf
- Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2020). Protocolo para juzgar con perspectiva de género. Dirección General de Derechos Humanos, SCJN. www.scjn.gob.mx/registro/sites/default/files/page/2020-02/protocolo_perspectiva_genero.pdf
- Unidad para la Igualdad (2024). Programa de Reeducción para Personas que Generan Conductas Violentas. <https://igualdad.udg.mx/noticias/>

programa-de-reeducacion-para-personas-que-generan-conductas-violentas-invitation

Universidad de Guadalajara. (2023, julio). Guía práctica para ejercer una docencia igualitaria, respetuosa y sin discriminación. Unidad para la Igualdad. <https://igualdad.udg.mx/publicaciones>