



**SOMOS**  
ARTE, CIENCIA Y  
DESARROLLO  
CULTURAL

**COORDINACIÓN DE  
INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**

**Universidad Autónoma de Zacatecas  
«Francisco García Salinas»**

**Protocolo institucional de atención a casos de violencia de género**

La Universidad Autónoma de Zacatecas «Francisco García Salinas» (UAZ) circunscribe la alta misión de educar conferida por el Estado Libre y Soberano de Zacatecas a la Ley Orgánica promulgada en 2001. Entre sus fines esenciales están los de impartir educación de modo que se obtenga la adecuada preparación del estudiante, para la eficacia de sus servicios a la sociedad como profesionista, técnico, catedrático universitario o investigador; y coadyuvar a que se erradique la marginación y la desigualdad social, mediante la universalidad del conocimiento y el desarrollo de los más elevados valores humanos, fortaleciendo así la soberanía y la identidad nacionales. En ese sentido, los miembros de la Universidad deben desarrollar sus actividades y funciones bajo los principios éticos universales, cumpliendo las normas universitarias y cívicas que permitan una convivencia armónica entre sus diversos actores de modo tal se preserve el respeto a las garantías individuales, los derechos humanos y universitarios; asimismo, la comunidad universitaria que participa en la vida institucional de la UAZ, se debe desarrollar en un marco de profundo respeto a la igualdad entre la mujer y el hombre y de rechazo a toda discriminación sexual, de raza y de cualquier tipo.

Relativo a la atención de casos de violencia de género, la UAZ admite como uno de sus retos más sobresalientes el trabajar y fortalecer la materia de igualdad de género, en este sentido nuestra Universidad ha asumido el compromiso de implementar la normativa de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior Caminos para la Equidad de Género, y de esta forma entre otras acciones, se ha institucionalizado la realización de un evento al año con perspectiva de género conmemorando el día internacional de la mujer.

Conocedores de los avances normativos que existen en torno a la equidad de género hemos alineado nuestras políticas institucionales al siguiente marco legal: a) Ley General para prevenir, sancionar y erradicar los delitos en materia de trata de personas y para la protección y asistencia a las víctimas de estos delitos, b) Ley general de acceso a las



**SOMOS**  
ARTE, CIENCIA Y  
DESARROLLO  
CULTURAL

**COORDINACIÓN DE  
INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**

mujeres a una vida libre de violencia, c) Ley de igualdad entre hombres y mujeres, d) Ley general para la prevención de la violencia y la delincuencia y e) Ley federal para prevenir y eliminar la discriminación.

En ese sentido, la UAZ ha implementado políticas institucionales que promueven ambientes libres de violencia y discriminación, que permiten la promoción de la equidad de género, como una condición necesaria para lograr la igualdad. Así, la Universidad ratifica su compromiso para salvaguardar los aspectos siguientes:

- a. Eliminar el lenguaje sexista en cualquier documento institucional emitido, por lo cual la Coordinación de Igualdad de Géneros elaborará un Protocolo Universitario para la Erradicación del Lenguaje Sexista y Discriminatorio en la UAZ.
- b. La administración rechaza categóricamente la estigmatización de la imagen femenina, por lo que se impugna la pertinencia de cualquier concurso de belleza que pretenda ser realizado en las instalaciones de la Universidad.
- c. Institucionalizar una estancia infantil para madres y padres estudiantes.
- d. Elaborar un protocolo Universitario para Erradicación del Hostigamiento y Acoso Sexual.
- e. Promover la protección de los derechos de las universitarias mediante la formalización de la visión de género en cada una de los diferentes organismos y normatividad universitaria, por lo que se convocará a la comunidad universitaria a presentar propuestas que transformen la Ley Orgánica, Estatuto y Reglamentos.
- f. Incluir la materia de equidad de género en el plan de estudios.
- g. Promover la representación de mujeres en el Tribunal y Defensoría Universitaria.
- h. Fomentar el desarrollo académico de madres estudiantes de la UAZ por lo que se trabajara en promover el derecho a la incapacidad por maternidad.



**SOMOS**  
ARTE, CIENCIA Y  
DESARROLLO  
CULTURAL

**COORDINACIÓN DE  
INVESTIGACIÓN Y POSGRADO**

## **Protocolo para la atención a la violencia de género**

La Universidad Autónoma de Zacatecas «Francisco García Salinas» (UAZ) consciente de la grave situación que atenta primordialmente contra las mujeres, en 2016 creó la Coordinación de Igualdad de Géneros con el objetivo de articular y poner en marcha la política institucional encargada de establecer y promover un clima universitario libre de violencia, garantizando la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, buscando la eliminación de conductas relacionadas con la violencia, discriminación y hostigamiento sexual, privilegiando siempre las estrategias de prevención y difusión.

Con la finalidad de dar cumplimiento al objetivo antes señalado, se realizó un diagnóstico para determinar la percepción sobre violencia y discriminación de género al interior de la Universidad; los resultados permitirían el diseño de políticas y protocolos que promuevan la concientización y visualización del fenómeno, así como la prevención de conductas que atenten contra los derechos fundamentales de hombres y mujeres universitarios. El estudio confirmó la percepción de conductas, predominantemente ejercidas contra las mujeres, donde impera la violencia y discriminación.

Lo anterior motivó la elaboración de un protocolo institucional para ofrecer una guía clara a seguir para la atención a la violencia de género en la Universidad el cual ha sido formalizado por la propia Rectoría y constituye la herramienta institucional que homologa, transparenta y da certidumbre a la comunidad universitaria sobre el procedimiento para atender y sancionar casos de esta naturaleza. Aunado a lo anterior, la UAZ ha realizado diversas actividades tendientes a analizar y difundir acciones que fomenten la igualdad y la equidad de género; en este sentido, cabe destacar la inclusión al conjunto de valores institucionales el de tolerancia cero a todas las formas de violencia. Este hito es fundamental en la vida universitaria ya que define claramente la posición institucional respecto al rechazo rotundo a conductas relativas a violencia, hostigamiento, acoso sexual y discriminación de género; asimismo, ante la presencia de una conducta de esta índole, la Universidad aplicará el protocolo para atender la violencia de género sin excepciones.



*Protocolo para la atención a la violencia de género en la  
Universidad Autónoma de Zacatecas*

**M. en C. Irma Leticia Torres Villa**

Coordinación del Igualdad de Géneros de  
la Universidad Autónoma de Zacatecas,  
México

## Resumen y créditos

La violencia de género es la expresión de una desigualdad de poder en donde los varones (primordialmente) lo ejercen solo por el hecho de serlo contra las mujeres, como una condición aceptada culturalmente. En el contexto de la Universidad Autónoma de Zacatecas, la violencia de género se manifiesta socialmente como aceptable, mediante el manejo de un lenguaje excluyente, una desigualdad de oportunidades y hasta en los espacios de poder, y esta situación se perpetúa ya que no existe o no se asigna presupuesto y atención institucional para acciones que beneficien a las mujeres, derivando en escenarios de violencia, acoso y discriminación.

El protocolo establece el marco de referencia institucional para atender denuncias, quejas de discriminación y violencia de género, definiendo los pasos que habrán de seguirse en cada escenario que encuadre con el alcance del protocolo, y que en el Reglamento exprofeso se regularán pormenorizadamente, con las inherentes consecuencias jurídicas.

Se toma y adapta (*con la previa autorización*) las partes sustantivas del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, preparado y publicado por la Universidad Autónoma de México (2016), sin embargo también tiene diferencias relevantes que sentimos necesarias, ya que responden a las condiciones y circunstancias propias de UAZ, lo que no presupone que uno u otro sea mejor o no, sino que ambos responden a realidades diferentes pero, no obstante, parten de una base reguladora y conceptos comunes. Las secciones del contenido reproducido y adaptado, se realiza con la autorización correspondiente de la Abogada General de la Universidad Autónoma de México, a quien agradecemos y al tiempo que reconocemos el liderazgo de la UNAM en la materia.

El presente protocolo, representa también el resultado del esfuerzo colectivo de la comunidad universitaria zacatecana, producto de un número relevante de eventos, talleres, conferencias relacionadas al estudio y discusión del Género, así como de un significativo número de casos de violencia y acoso de Género, tratados por la Coordinación de Igualdad de Géneros. De ahí la importancia de contar con este instrumento para establecer un marco de referencia que permita un manejo institucional, para prevenir y enfrentar este fenómeno; esfuerzo que se vuelve estratégico para la Institución, ya que esta problemática atenta y afecta el sano desarrollo de las mujeres en todas las áreas de la vida universitaria.

El presente protocolo se ofrece como un instrumento perfectible, de ahí el énfasis que se le da, como parte del mismo, a la mejora continua mediante la medición permanente de su efectividad, tanto en los casos individuales específicos, como en su forma estrategia de atención, protección y salvaguarda de los derechos de la comunidad universitaria, en este caso el derecho a una vida universitaria sin violencia de género.

## INTRODUCCIÓN

En el marco del **Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa 2018**, la Coordinación de Igualdad de Géneros de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), realizó un diagnóstico con el propósito de medir la percepción de la violencia, discriminación, acoso y hostigamiento sexual en la Universidad, denominado: *Estudio de la percepción de la violencia de género en el entorno estudiantil de la Universidad Autónoma de Zacatecas*, y, a partir de los resultados del mismo, sustentar la definición de medidas tendientes a la contención y eventual eliminación de las conductas antes mencionadas que laceran la vida de nuestra Universidad.

Entre dichas herramientas, se propuso la elaboración del Protocolo Universitario para la Atención a la Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Zacatecas, mismo que está en línea con los planteamientos del Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2016-2020, así como los compromisos que la Rectoría de la Universidad ha adoptado, particularmente aquellos que sustentan la agenda de la Coordinación de Igualdad de Géneros.

Como sustento en la elaboración de este Protocolo, hemos tomado como referencia el marco constitucional y legal de México, así como los tratados internacionales vinculantes relacionados con los derechos de las mujeres, entre ellos:

### **Instrumentos Internacionales.**

- Declaración Universal de Derechos Humanos;
- Convención Americana sobre Derechos Humanos;

→ Declaración de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer;

→ Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer;

→ Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales, Culturales;

→ Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer;

→ Convención interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “*Convención Belém do Pará*”;

→ Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género;

→ Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial.

### **Instrumentos Nacionales.**

→ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

→ Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación.

→ Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

→ Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres.

### **Instrumentos Estatales.**

→ Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Zacatecas;

→ Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas;

→ Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;

→ Reglamento de la Ley de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Zacatecas.

### **Instrumentos Institucionales.**

→ La Ley Orgánica de la Universidad Autónoma de Zacatecas;

→ Estatuto General de la Universidad Autónoma de Zacatecas; y

→ Reglamento Escolar General.

El documento está desarrollado en cinco secciones y dos anexos: *en la primera sección*, se desarrollan los principios que deben regir la atención de los casos de violencia, discriminación y acoso y hostigamiento de género, haciendo un particular hincapié en el tema de las reglas sobre confidencialidad, atendiendo a las mejores prácticas y las obligaciones de la Universidad en la materia; *el segundo apartado*, especifica qué actos configuran la violencia de género, algunos ejemplos y reglas generales sobre los casos en los que efectivamente puede aplicarse este protocolo; *en la tercera sección*, se definen las autoridades, instancias y actores que participan en el procedimiento previsto en este instrumento, así como sus funciones y qué implica la labor de

coordinación de la Coordinación de Igualdad de Géneros; *el cuarto apartado*, detalla el procedimiento de atención, explicando cada una de sus etapas; *la sección quinta*, aborda el tema de la evaluación de los mecanismos de atención con vistas a la medición y mejora continua; y finalmente en el Anexo I, se presenta el formato del acuerdo de confidencialidad que deberá regulará la participación de las partes involucradas; finalizando con el Anexo II, con el diagrama de flujo del proceso, describiendo las etapas por las que transitan los escenarios objeto del presente protocolo.

El objetivo de este instrumento es articular formalmente la estructura, los roles y responsabilidades de las áreas responsables, y partes involucradas en la atención de los casos de violencia, acoso y/o discriminación de géneros en la Universidad Autónoma de Zacatecas. Este protocolo, enfatiza ciertos momentos de la atención que resultan fundamentales en casos de violencia, acoso y/o discriminación de género: la orientación, la entrevista a la persona que considera haber sido víctima de un acto de violencia, acoso y/o discriminación de género, el establecimiento de medidas urgentes de protección, el acompañamiento a la persona agredida, las sanciones y el seguimiento al cumplimiento de las sanciones.

## **Definiciones**

**Actos de violencia de género:** *estas conductas se encuentran descritas en la legislación internacional, nacional y universitaria en la materia. Las instancias y autoridades universitarias, conforme a lo establecido en el artículo 1° constitucional, deberán privilegiar la aplicación de la norma que brinde la mayor protección a la persona.*

Algunas manifestaciones y ejemplos de violencia de género:

Se consideran algunas manifestaciones de violencia de género: acoso y hostigamiento sexuales (*incluidos chantaje sexual y ambiente hostil*), acoso laboral, violencia docente, violencia física, violencia sexual, violación, abuso sexual, discriminación por motivos de sexo o género, ciber acoso e intimidación o conducta hostil basada en estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género que no incluyan conductas de naturaleza sexual.

Chistes sexuales; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, en la Universidad o fuera de ésta; seguir a una persona de la Universidad al hogar (acecho); gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos

indeseados; insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de subir una calificación, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de reprobarla, bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual, entre otros.

Es importante aclarar que la violencia de género se distingue de otros tipos de violencia, en tanto que ésta afecta a las personas o a los grupos de personas con base en su sexo o género y puede incluir daños físicos, sexuales y psicológicos.

La violencia de género implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género, y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas. Es importante referir que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género. Sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres las principales víctimas de ésta.

Este protocolo establece un lineamiento claro sobre los pasos y criterios que deberán seguir las instancias dependientes de la Coordinación de Igualdad de Géneros y busca establecer pautas relevantes para otras autoridades de la Universidad que participan en la atención de casos de violencia de género.

## **Capítulo Primero**

### **Disposiciones Generales**

El presente protocolo tiene como propósito la implementación uniforme, homogénea y efectiva del procedimiento para prevenir, atender, sancionar y reparar la violencia de género en Universidad Autónoma de Zacatecas, “*Francisco García Salinas*”, a saber, en sus tres modalidades violencia sexual, misma que contempla el hostigamiento y acoso sexuales; violencia docente; y la violencia laboral.

2. Que los objetivos específicos del presente protocolo son:

I). Promover en la Universidad Autónoma de Zacatecas una cultura institucional de respeto a los derechos humanos de las mujeres y, de igualdad de género, así como

un clima laboral y docente libre de violencia de género;

II). Establecer medidas específicas para prevenir conductas de violencia sexual (hostigamiento y acoso sexuales), violencia docente y violencia laboral cometida contra mujeres;

III). Definir mecanismos para prevenir, orientar y, en su caso, acompañar, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de violencia de género;

IV). Establecer el procedimiento que permita brindar un acompañamiento especializado a la presunta víctima de violencia sexual (hostigamiento y acoso sexuales), violencia docente y violencia laboral, que propicien acceso a la justicia, a la verdad y a la reparación;

V). Señalar las vías e instancias competentes al interior de la Universidad Autónoma de Zacatecas para conocer, investigar, sancionar y reparar la violencia sexual (hostigamiento y acoso sexuales), violencia docente y violencia laboral;

VI). Contar con registro de los casos de violencia sexual (hostigamiento y acoso sexuales), violencia docente y violencia laboral en la Universidad Autónoma de Zacatecas, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

3. Para efectos del presente Protocolo, se entenderá por:

→ **Sexo:** las características biológicas (genéticas, hormonales, anatómicas y fisiológicas) a partir de las cuales las personas son clasificadas como “hombre” o “mujer”.

→ **Género:** se refiere a los atributos que, social, histórica, cultural y geográficamente, se le han asignado a los hombres y a las mujeres.

“*Género*” se utiliza para referirse a las características [estereotipos] que social y culturalmente se consideran identificadas como “masculinas” y “femeninas”. Dichas características pueden abarcar desde las funciones que se le han asignado a uno u otro sexo (proveer vs. cuidar), las actitudes que se les imputan (racionalidad, fortaleza, asertividad vs. emotividad, solidaridad, paciencia), hasta las formas de vestir, caminar, hablar, pensar, sentir y relacionarse.

→ **Violencia de género:** implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad, la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas. Es importante referir que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género. Sin embargo, se reconoce que son las niñas, las jóvenes y las mujeres las principales víctimas de ésta.

Tipos de violencia de género:

**Violencia contra las Mujeres:** Cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público o universitario;

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

Puede consistir en un solo evento dañino o en

una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual.

**Violencia Laboral:** es la negativa ilegal para contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, las conductas referidas en la Ley Federal del Trabajo, la explotación, el impedimento a las mujeres de llevar a cabo el período de lactancia previsto en la ley y todo tipo de discriminación por condición de género.

**Violencia docente:** aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones o características físicas, que les infligen maestras o maestros. También pueden ser víctimas los alumnos.

**Violencia sexual.** - Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo o la sexualidad de la Víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto. Excepcionalmente también un varón puede ser víctima de violencia sexual.

→ **El hostigamiento sexual.** - es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral o docente. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

→ **El acoso sexual.** - es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de

riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.

Manifestaciones del hostigamiento y acoso sexual:

→ **Verbales:** piropos, insinuaciones sexuales, comentarios sugestivos o alusivos a la apariencia física o forma de vestir, chistes o preguntas alusivas a lo sexual, o a la vida personal, insultos, amenazas implícitas o explícitas de despido, propuestas sexuales, insinuaciones e invitación a citas.

→ **No verbales:** miradas insistentes, sugestivas o insultantes o lascivas a distintas partes del cuerpo, sonidos, silbidos, gestos, imágenes o dibujos ofensivos y denigrantes en carteles o calendarios.

→ **Físicas:** contactos innecesarios y no deseados, incluye tocamientos, pellizcos, roces corporales, besos, apretones, manoseos, abrazos o caricias, así como cualquier otro tipo de agresión que implique presionar o forzar el contacto físico o sexual e incluso el intento de violación o la realización de esta.

→ **Virtuales:** envió de mensaje por correo electrónico o de texto por teléfono celulares con imágenes o contenido sexual, imágenes de mujeres desnudas con poca ropa como protectores de pantalla o en la computadora.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo ha establecido que, las manifestaciones de acoso sexual obedecen a dos situaciones cuya especificidad evidencia el objetivo del mismo:

→ **El chantaje sexual:** es el que se produce verbal, no verbal o físico de naturaleza sexual u otro comportamiento basado en el sexo, que afecta la dignidad de las personas, el cual es no deseado, irrazonable y

ofensivo para el destinatario; el rechazo a una persona, o la sumisión a ella, siendo este comportamiento utilizado, explícito o implícitamente, como el fundamento de una decisión que afecta el trabajo de esta persona.

→ **Chantaje Explícito:** cuando existe una proposición directa y expresa de solicitud sexual o coacción física para ello. (aumento o detrimento de sueldo, promoción o incluso la permanencia en el empleo, permisiones que no son para todos los empleados, ausencias laborales sin consecuencias, incumplimiento de las obligaciones, o todo lo contrario a lo anterior).

→ **Chantaje implícito, indirecto o tácito:** Se produce cuando la trabajadora nunca ha sido solicitado o requerido sexualmente, pero otros trabajadores de su mismo sexo, en idénticas o similares circunstancias profesionales, ascienden de categoría, mejoran sus salarios o reciben beneficios o mejoras laborales por aceptar condiciones de un chantaje sexual, lo que incita implícitamente a su aceptación.

→ **Ambiente laboral hostil:** aquella conducta que crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de ella.

→ **Personal Académico:** la persona física que presta sus servicios a la Universidad en las funciones y actividades de docencia, investigación, extensión y difusión de la cultura de acuerdo a los planes y programas aprobados por la Institución.

→ **Personal Administrativo:** Incluye el personal de apoyo y operativo no comprendido en otras áreas, como son: secretarías, auxiliares administrativos, intendentes, mensajeros y vigilantes, entre otros.

→ **Estudiante:** quienes estén inscritos formalmente en un programa sancionado por el Consejo Universitario,

cumplan con los requisitos y obligaciones previstos por la Ley Orgánica, el Estatuto General y el Reglamento y no hayan perdido esa calidad en los términos de los artículos 166 del Estatuto General y 29 del Reglamento.

→ **Presunta víctima:** La persona que ha sido afectada directa o indirectamente en su esfera jurídica al ser objeto de violencia de género, en alguna de sus tres modalidades, violencia sexual, misma que contempla el hostigamiento y acoso sexuales; violencia docente; y la violencia laboral.

## **Principios rectores**

El procedimiento de atención y seguimiento de casos, materia del presente protocolo, se regirá bajo los principios rectores siguientes:

I). **Debida diligencia:** implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.

II). **Confidencialidad:** la revelación de cualquier información personal debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por lo que, las autoridades que conozcan de casos sobre violencia de género están obligadas a mantener la privacidad de la información personal y, por otro lado, las partes deberán preservar la privacidad de la información personal en todas las etapas del procedimiento.

Las autoridades de la Universidad que intervengan sólo podrán revelar información a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente. Cualquier revelación innecesaria puede ser motivo de responsabilidad conforme a la normatividad aplicable (interna y externa).

Todas las partes involucradas en el procedimiento de atención deben firmar una carta de confidencialidad obligándose a respetar la confidencialidad del proceso (ver Anexo II).

III). **Transparencia:** el procedimiento de queja y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones.

IV). **Accesibilidad:** el procedimiento deberá ser asequible para todas las personas y éstas deberán poder participar en igualdad de condiciones.

4.- En la interpretación y aplicación del presente Protocolo, se priorizará la no revictimización y se deberán considerar los siguientes principios:

I). No tolerancia de las conductas de violencia de género;

II). Igualdad de género;

III). Confidencialidad;

IV). Presunción de inocencia;

V). Respeto, protección y garantía de la dignidad;

VI). Prohibición de represalias;

VII). Integridad personal;

VIII). Debida diligencia, y

IX). *Pro-persona*.

## **5. Corresponde a la Coordinación de Igualdad entre los Géneros de la Universidad:**

I). Diseñar e impulsar la política institucional de prevención, atención y erradicación de la violencia de género en la Universidad Autónoma de Zacatecas.

II). Recibir y sustanciar las quejas relacionadas con violencia de género y emitir las conclusiones del caso.

III). Dar seguimiento puntual a los procedimientos, disciplinario, de investigación administrativa o de sanción, según corresponda, que se instrumenten derivado de las conclusiones del caso de los expedientes de queja presentados por actos posiblemente constitutivos de violencia de género.

IV). Brindar asistencia jurídica, psicológica y médica a las presuntas víctimas de violencia de género.

V). Diseñar y evaluar los controles y procedimientos necesarios para el mejor desempeño de las actividades de la Coordinación.

VI). Diseñar, elaborar y evaluar las herramientas necesarias para que las y los funcionarios de las instancias dependientes de la Universidad Autónoma de Zacatecas brinden una adecuada atención a los casos de violencia de género.

VII). Dar seguimiento al cumplimiento de las sanciones impuestas en casos de violencia de género o, cuando los casos hayan sido resueltos por un procedimiento alternativo, a los acuerdos tomados entre las partes.

VIII). Coadyuvar en la implementación de medidas

urgentes de protección, prevención y medidas de contención (medidas precautorias), con enfoque diferenciado y énfasis en condiciones de vulnerabilidad, en los casos de violencia de género que lo requieran.

IX). Brindar acompañamiento a las personas que consideran haber sido víctimas de violencia de género, incluso ante el Ministerio Público en los casos que lo requieran.

X). Verificar la elaboración de los reportes e informes, sobre el avance de los programas y acciones en materia de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en las instancias de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

XI). Coordinar reuniones de trabajo con instancias internas y externas para atender asuntos relativos a su competencia.

## **6. Aspectos generales sobre la atención de víctimas de violencia de géneros:**

El procedimiento establecido en el presente Protocolo aplica para los actos de violencia de género ocurridos en las instalaciones universitarias, así como en espacios distintos a los recintos institucionales, siempre y cuando intervenga una persona integrante de la comunidad universitaria y vulneren la normativa, el orden, la disciplina, los principios y valores que deben guiar la conducta de los universitarios, o que se derive de una relación académica, laboral o análoga.

Podrá presentar una queja la persona que considere haber sido víctima de un acto de violencia de género, así como terceras personas que tengan conocimiento directo de hechos materia de este protocolo. Esto último, con el fin de estimular la observancia del cumplimiento de los derechos de las mujeres y la vigilancia en contra de la violencia de género entre quienes integran la comunidad universitaria.

La Universidad Autónoma de Zacatecas, podrá iniciar a petición de parte

el procedimiento establecido en este Protocolo cuando se presente una queja, salvo que se trate de personas menores edad, en cuyo caso deberá iniciar de oficio.

Quienes integran la comunidad universitaria deberán actuar con honestidad al presentar la queja. La Universidad, conforme a la normativa aplicable, tomará las medidas correspondientes en contra de quienes realicen quejas falsas.

Sólo se recibirán quejas relacionadas con violencia de género dentro de los doce meses posteriores a la comisión del acto reclamado. En el caso de actos continuados, el plazo se computará a partir de que se haya presentado el último hecho. Cuando se trate de actos contra la integridad personal y la libertad sexual de personas menores de edad, no habrá término para la presentación de la queja.

## **Capítulo Segundo**

### **Prevención y Atención de la Violencia de Género**

#### **7. Acciones de Prevención y Atención de la Violencia de Género.**

Las distintas instancias universitarias para prevenir y atender la violencia de género en sus tres modalidades violencia sexual, misma que contempla el hostigamiento y acoso sexuales; violencia docente; y la violencia laboral, realizarán al menos las siguientes acciones:

- I). Adoptar, preferentemente por sus titulares, un pronunciamiento de "*Cero Tolerancia*" a las conductas de Violencia de Género, que deberá comunicarse a las servidoras y los servidores públicos, a través de los medios o canales de comunicación institucionales que resulten idóneos para dejar constancia de su conocimiento;
  
- II). Asegurar que la totalidad del personal reciba al menos una sesión anual de Sensibilización sobre Violencia de Género;

III). Brindar facilidades para el proceso formativo de Sensibilización de las y los integrantes de los Comités y para la Certificación de las Personas consejeras;

IV). Promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia, y documentar la campaña de difusión que anualmente se lleve a cabo, entre otros, para prevenir y erradicar el Hostigamiento y Acoso sexuales;

V). Contar con el número necesario de las Personas consejeras para la atención del Primer contacto;

VI). Adoptar medidas cautelares para proteger a la Presunta víctima;

VII). Prevenir e identificar conductas que impliquen Violencia de Género, y

VIII). Proporcionar los medios para llevar a cabo sus actividades con oportunidad en los casos de Violencia de Género.

## **8. Acciones de Capacitación e inducción para prevenir violencia de género.**

Las instancias universitarias deberán incluir en sus programas anuales de Capacitación, cursos de Sensibilización y Capacitación a las personas que intervengan en el Protocolo.

Las acciones de sensibilización y capacitación que implementen las instancias universitarias deberán impartirse conforme a los contenidos que establezca la Coordinación de Igualdad entre los Géneros de la Universidad.

La Coordinación de Igualdad entre los Géneros de la Universidad pondrá a disposición de las instancias universitarias, cursos en materia de violencia de género, contemplando las modalidades violencia sexual, (hostigamiento y acoso sexuales), violencia docente; violencia laboral, para la sensibilización,

Capacitación o Formación de sus recursos humanos, de manera progresiva, sin perjuicio de las acciones que al efecto establezca cada instancia universitaria.

## **Capítulo Tercero**

### **Procedimiento de Atención de casos de violencia de género**

#### **9. Aspectos Generales**

Cualquier figura de autoridad universitaria que tenga conocimiento de un caso de violencia de género, deberá notificar y derivar inmediatamente el caso a la Coordinación de Igualdad de Géneros de la Universidad, con el fin de que se inicie el procedimiento descrito en el presente protocolo.

En caso de que la queja sea presentada por persona distinta a la presunta víctima de actos de violencia de género, se contactará a la persona directamente afectada para que personalmente manifieste si desea que se inicie el procedimiento de queja sobre el incidente o no y, eventualmente la ruta de solución que quiere tomar.

Cuando la presunta víctima sea menor de edad, la Coordinación de Igualdad de Géneros deberá avisar al padre, madre, tutor o a la autoridad correspondiente de acuerdo con el caso. En relación con adolescentes (personas mayores de doce años), estos podrán elegir entre que se avise a sus padres o tutores o a una persona mayor de edad de su confianza.

#### **10. Primer contacto.**

La Coordinación de Igualdad entre los Géneros de la Universidad, será un mecanismo cercano y directo que tendrán las personas dentro de la Universidad, para la atención de casos de violencia de género, orientará y en su caso, acompañará a la presunta víctima, ante las diferentes instancias competentes.

El primer contacto podrá realizarse, por comparecencia, mediante llamada telefónica o por medio correo electrónico. Podrán solicitar orientación aquellos integrantes de la comunidad universitaria que consideren haber sido

víctimas de violencia de género, terceras personas que tengan conocimiento directo sobre actos materia del protocolo y de personas que consideren haber cometido conductas prohibidas por la normativa universitaria en materia de igualdad de género y/o violencia de género, distinguiéndose acciones de oficio y las de parte agraviada.

Se deberá identificar si la presunta víctima, requiere de apoyo o intervención de especialistas como personal médico, psicólogo, o cualquier otro que resulte necesario. Tratándose de una persona en evidente estado de alteración, la Coordinación de Igualdad entre los Géneros de la Universidad, deberá gestionar el apoyo de contención psicológica de manera expedita ya sea al interior de la Universidad o a través de servicio externo.

Las instancias universitarias podrán otorgar la atención especializada a la presunta víctima a través de instituciones públicas, mediante la celebración de los instrumentos correspondientes.

En la reunión de primer contacto, la Coordinación de Igualdad de Géneros escuchará a la persona que solicite la orientación y explicará los posibles pasos a seguir conforme los procedimientos establecidos por la Universidad en este Protocolo.

Las principales funciones en la atención a casos de violencia de género son:

I). Orientar a las personas sobre los actos que se consideran contrarios a las políticas institucionales de igualdad de género, y que en función de ello quebranten la Ley Orgánica, el Estatuto Universitario y/o los reglamentos internos, adicionalmente a cualquier conducta constitutiva de delito.

II). Explicar a las personas sobre las posibles alternativas de solución al interior de la Universidad, en caso de que quiera interponer una queja en contra de un acto de violencia de género, y, referir a la persona, en caso de ser necesario, a las instancias adecuadas para activar el proceso de contención psicológica de la manera más expedita posible.

III). Hay que asegurar que la víctima pueda tomar decisiones informadas a lo largo de todo el proceso, conforme a sus intereses y necesidades.

Si con la información brindada la presunta víctima desea proseguir con la formulación de la queja. En todo caso, para formalizar el proceso y continuar con lo delineado en este protocolo, deberá ser la persona directamente afectada quien decida personalmente si se desea proseguir con la queja formal interpuesta y eventualmente qué ruta de solución quiere tomar.

Las instancias competentes para la atención de casos de violencia de género garantizarán a la Presunta víctima, la confidencialidad en el manejo, uso, resguardo y conservación de cualquier documento o constancia que les proporcione la Presunta víctima, así como de los registros, referencias y notas que realice de su intervención, asesoría o acompañamiento.

## **Capítulo Cuarto**

### **Investigación de casos de violencia de género**

#### **11. De la Queja**

Los casos de violencia de género que conozca la Coordinación de Igualdad entre los Géneros de la Universidad se desahogarán conforme a lo dispuesto en este protocolo. El procedimiento que se siga ante la Coordinación deberá ser breve y sencillo y estará sujeto sólo a las formalidades esenciales que requiera la documentación de los expedientes respectivos.

Acorde con los principios de legalidad, respeto, y garantía de la dignidad e integridad personal, las investigaciones relacionadas con la violencia de género en la Universidad Autónoma de Zacatecas, a saber, en sus tres modalidades violencia sexual, misma que contempla el hostigamiento y acoso sexuales; violencia docente; y la violencia laboral, serán conducidas por las instancias universitarias que corresponda, manera que la presunta víctima no

sufra un mayor agravio.

La queja deberá presentarse por escrito y estar firmada, en ella la presunta víctima pondrá en conocimiento de la Coordinación de Igualdad entre los Géneros de la Universidad, la narrativa de los hechos presuntamente de violencia de género para su atención y seguimiento.

Coordinación de Igualdad entre los Géneros de la Universidad, sin prejuzgar sobre la veracidad de los hechos, y atendiendo a las circunstancias del caso, podrá dictar las medidas que atiendan a la protección de la presunta víctima, considerando la reubicación física, el cambio de unidad administrativa, cambio de horario de trabajo y demás que sean eficaces para procurar su integridad, y determinará la vigencia de estas.

Para implementar las medidas referidas en el párrafo anterior, Coordinación de Igualdad entre los Géneros de la Universidad, deberá contar con la anuencia de la presunta víctima.

Ningún procedimiento podrá exceder del término de 60 días, contados a partir de que se reciba la queja, el término podrá ampliarse a solicitud de la presunta víctima o a consideración de la Coordinación, debiéndose justificar tal circunstancia. En caso de que se determine la ampliación del término, se hará de la presunta víctima y de la instancia involucrada.

Pueden interponer queja por casos de violencia de género, toda persona por sí o por conducto de tercero, integrante de la comunidad universitaria, como son el alumnado, personal académico, administrativo y funcionarios, tanto de base como de confianza, así como los integrantes de cualquier unidad académica o instancia de la Universidad.

La Coordinación de Igualdad entre los Géneros de la Universidad, deberá poner a disposición de las presuntas víctimas, formularios que faciliten el trámite, y en todo caso, ejercerá la suplencia de la deficiencia de la queja, para lo cual orientará y apoyará a los comparecientes sobre el contenido de su queja, la cual también podrán presentarse oralmente cuando los comparecientes no puedan escribir o sean menores de edad.

En todos los casos que se requiera, Coordinación de Igualdad entre los

Géneros de la Universidad levantará acta circunstanciada de sus actuaciones.

Admitida la queja los hechos se pondrán en conocimiento del presunto infractor, a efecto de que manifieste por escrito lo que a su derecho convenga, dentro de un plazo máximo de quince días. Con el mismo escrito se dará vista a la Defensoría Universitaria.

Desde el momento en que se admita la queja, se iniciará la investigación a efecto de que la Coordinación se acerque los elementos necesarios como son:

I). Citar a las personas que deban comparecer como testigos de las partes;

II). Pedir a las partes involucradas la presentación de informes o documentación que sirva de evidencias en el caso;

III). Efectuar todas las demás acciones que conforme a derecho juzgue convenientes para el mejor conocimiento del asunto.

### **13. De las Evidencias**

Podrán ofrecerse como evidencias todo lo que pueda constituirla, siempre y cuando guarde relación con los hechos en estudio, no sea contraria a derecho o a la moral y tienda a fundar o desvirtuar los hechos en que se basa la queja.

Las evidencias que se presenten, tanto por la presunta víctima como las del presunto agresor serán valoradas en su conjunto de acuerdo con los principios de la lógica, la experiencia y la legalidad, a fin de que puedan producir convicción sobre los hechos materia de la queja.

En el caso de que las evidencias sean insuficientes para acreditar los presuntos actos de violencia de género, se requerirá a la presunta víctima para que aporte los medios de convicción necesarios o señale donde pueden ser encontrados; si obstante lo anterior, no se logra obtener mayores datos y

elementos de convicción, se procederá a formular la resolución, manifestando la insuficiencia de evidencias y dando por terminada la investigación.

Una vez que se hayan valorado las evidencias, si a juicio de la Coordinación de Igualdad entre los Géneros de la Universidad, no hiciere falta realizar otras diligencias para el esclarecimiento de los hechos, se procederá a formular las Conclusiones del Caso, correspondientes en un plazo no mayor de quince días hábiles.

#### **14. De la Conclusión del Caso.**

Concluida la investigación, la Coordinación de Igualdad entre los Géneros de la Universidad, formulará un proyecto de Conclusión del Caso, en el cual se incluirá el análisis de los hechos, los argumentos y evidencias, así como los elementos de convicción y las diligencias practicadas.

La Conclusión del Caso contemplará las medidas que procedan para la efectiva restitución a la víctima en la afectación sufrida, y si procede, para la reparación de los daños y perjuicios que se hubiesen ocasionado, incluyendo en su caso, la correspondiente indemnización, garantía de no repetición y garantía de satisfacción.

#### **15. Del turno a la Defensoría. A la comisión del honorable consejo Universitario contra el acoso, el hostigamiento sexual en la UAZ-**

Con las Conclusiones del Caso se dará vista a la Rectoría de la Universidad, a efecto de que, a través de la Oficina del Abogado General se realicen los procedimientos a que haya lugar, por las vías pertinentes y en su caso, se impongan las sanciones administrativas que correspondan.

### **Capítulo Quinto**

#### **Registro de casos de violencia de género**

La Coordinación de Igualdad entre los Géneros de la Universidad, contará con un Registro de los casos de violencia sexual (hostigamiento y acoso sexuales), violencia docente y violencia laboral en la Universidad Autónoma de Zacatecas, sus modalidades en el servicio público, de sus causas, características

y de las determinaciones que se hayan adoptado sobre éstos, que permitan su análisis para implementar acciones que las inhiban y erradiquen.

La Coordinación de Igualdad entre los Géneros de la Universidad, elaborará un informe anual sobre las quejas por a casos de violencia de género en sus tres modalidades, violencia sexual, misma que contempla el hostigamiento y acoso sexuales; violencia docente; y la violencia laboral, se presenten en la Universidad, el cual se hará público a través de los medios que considere más adecuados.

## **Transitorios**

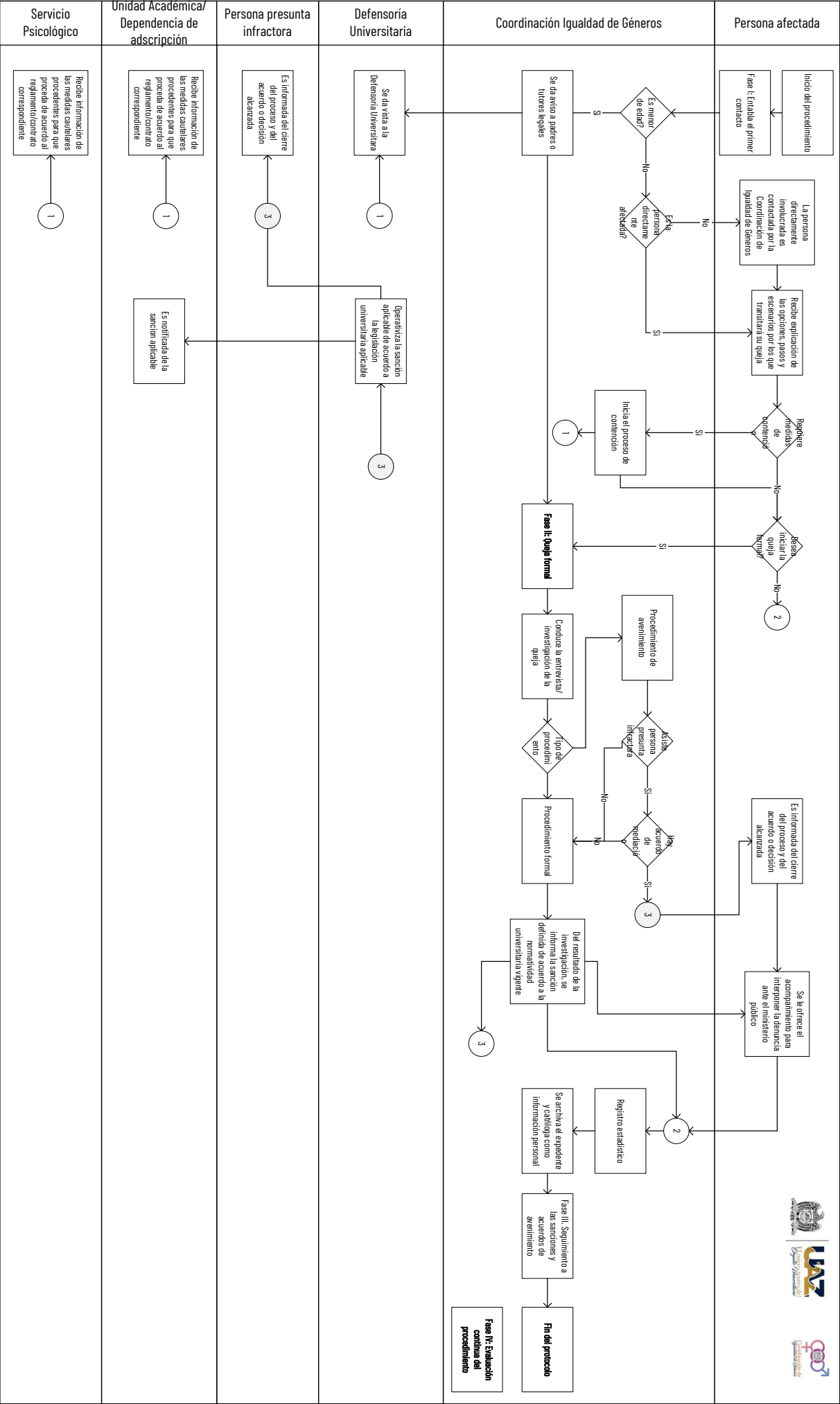
**Primero.** Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Zacatecas, “*Francisco García Salinas*”, entrará en vigor a partir del día siguiente de su publicación en el Periódico Oficial, Órgano del Gobierno del Estado de Zacatecas.

**Segundo.** La Comisión de Atención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Zacatecas, elaborará los formatos, programas de prevención y, interpondrá a través del Rector, el Reglamento expofeso.

**Tercero.** La Comisión de Atención de la Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Zacatecas, elaborará los POAs y presupuestos por Programa, interponiéndolo a través del Rector al H. Consejo Universitario, para su autorización y ejercicio conforme al Reglamento de Disciplina Financiera y Ejercicio del Presupuesto de la UAZ.

Protocolo para la atención a la violencia de género en la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Diagrama de flujo del proceso de atención



**Servicio Psicológico**

Recibe información de las medidas cautelares procedentes para que proceda de acuerdo al reglamento correspondiente

1

**Unidad Académica/ Dependencia de adscripción**

Recibe información de las medidas cautelares procedentes para que proceda de acuerdo al reglamento correspondiente

1

Es notificada de la sanción aplicable

**Persona presunta infractora**

Es informada del cierre del proceso y del acuerdo o decisión alcanzada

3

**Defensoría Universitaria**

Se da vista a la Defensoría Universitaria

1

Operativiza la sanción aplicable de acuerdo a la legislación universitaria aplicable

3

**Coordinación Igualdad de Géneros**

Se da aviso a padres o tutores legales

Es menor de edad?

Si

No

Es persona directamente involucrada?

Si

No

Reporte de medidas de contención

1

**Fase II: Queja formal**

Conduce la entrevista/ investigación de la queja

Tipo de procedimiento

Si

No

Asiste persona presunta infractora

Si

No

Acuerdo de mediación

Si

No

3

Del resultado de la investigación, se informa la sanción definida de acuerdo a la normatividad universitaria vigente

2

Registro estadístico

Se archiva el expediente y cataloga como información personal

**Fase III:** Seguimiento a las sanciones y acuerdos de avenimiento

**Fin del protocolo**

**Fase IV:** Evaluación continua del procedimiento

**Persona afectada**

Inicio del procedimiento

**Fase I:** Encuabla el primer contacto

La persona directamente involucrada es contactada por la Coordinación de Igualdad de Géneros

Recibe explicación de las opciones, pasos y escenarios por los que transitará su queja

Reporte de medidas de contención

Si

No

Reserva inicial la queja temporal?

Si

No

2

Es informada del cierre del proceso y del acuerdo o decisión alcanzada

Se le ofrece el acompañamiento para interponer la denuncia ante el ministerio público

2

Registro estadístico

Se archiva el expediente y cataloga como información personal

**Fase III:** Seguimiento a las sanciones y acuerdos de avenimiento

**Fin del protocolo**

**Fase IV:** Evaluación continua del procedimiento

**El Día Internacional de la Mujer**, es la fecha en que las mujeres de todos los continentes, separadas o no por fronteras nacionales o diferencias étnicas, lingüísticas, culturales, económicas y políticas, se unen para celebrar su día, confirmando una tradición de no menos de noventa años de lucha en pro de la igualdad, la justicia, la paz y el desarrollo. Es en este día cuando se reafirma el rol de todas las mujeres como artífices de su historia, y visibiliza la lucha secular y continua por participar en la sociedad en condiciones de igualdad con el hombre.

Esa historia corre desde la antigua Grecia, cuando Lisístrata empezó una huelga sexual contra los hombres para poner fin a la guerra; en la Revolución Francesa, las parisenses que pedían «libertad, igualdad y fraternidad» marcharon hacia Versalles para exigir el sufragio femenino y la idea de un día internacional de la mujer surgió al final del siglo XIX, en el contexto del mundo industrializado, un período de expansión y turbulencia, crecimiento fulgurante de la población e ideologías radicales.

Más recientemente, las democracias modernas, bajo el impulso de las mujeres organizadas quienes abordando el tema de la igualdad de género en diferentes organismos multilaterales internacionales es que se inició con la definición de objetivos concretos para medir el avance de la igualdad de la mujer, objetivos adoptados discursivamente por la mayoría de países, incluido México.

El compromiso de lograr avanzar hacia la igualdad entre mujeres y hombres, ha permitido el establecimiento de medidas vinculantes, las cuales en el caso de nuestro país se reflejaron en la promulgación de la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, donde todos los organismos e instituciones financiadas públicamente, están comprometidas a promover en sus reglas de operación internas, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, así como a impulsarla en la sociedad.

Es en este sentido donde el rol de la Universidad Autónoma de Zacatecas se convierte en esencial como agente de un cambio orgánico en nuestra sociedad, que permita cimentar la idea y los objetivos para alcanzar una sociedad en igualdad entre mujeres y hombres. Para ello, es primordial que se armonice su legislación con aquellas de avanzada, que impacte sustancialmente la cultura universitaria, sus políticas de desarrollo y gestión con los compromisos internacionales, nacionales y estatales, que brinden la certeza de educarse, formarse y desarrollarse en un ambiente de igualdad, de equidad y de no discriminación, y donde la brecha de género sea medida, atendida institucionalmente, para ser reducida, o preferentemente removida del todo.

Así entonces, la Universidad, como unidad socializadora, debe transmitir conocimientos, retomar valores y establecer normas de comportamiento; debe cimentarse en modelos no sexistas y más democráticos, de manera que las presentes y futuras generaciones estén preparadas y formadas para enfrentar los retos de esta compleja sociedad en condiciones de igualdad y equidad; además de que sean sus egresadas y egresados quienes en un futuro fomenten, desarrollen y transmitan este modelo democrático no sexista hacia los diferentes espacios profesionales y sociales donde se desenvuelvan.

Es por lo anterior, y por la firme convicción de la Rectoría que esta administración se pronuncia y compromete a impulsar en forma de política institucional lo siguiente:

Será parte integral de la estrategia y planes de desarrollo institucionales, la profunda convicción de la igualdad entre la mujer y el hombre y de rechazo a toda discriminación sexual, de

raza y de cualquier tipo. Dicho compromiso se traducirá en una serie de medidas institucionales, iniciando con las siguientes ocho medidas:

1. La Rectoría, en conjunto con las áreas académicas y administrativas a su cargo, se compromete a **la eliminación del lenguaje sexista en** cualquier documento institucional elaborado y emitido, así como en el manejo institucional de la comunicación social universitaria, y de cualquier publicación patrocinada o que reciba la cobertura institucional de la Universidad. Para ello, esta administración, comisiona a la Coordinación de Igualdad de Género para que elabore, siguiendo las mejores prácticas y un esfuerzo incluyente el **“Protocolo Universitario para la Erradicación del Lenguaje Sexista y Discriminatorio en la UAZ”**.
2. Esta administración se compromete públicamente a la eliminación de la violencia disimulada contra la mujer. **Por lo que rechaza categóricamente la cosificación de la mujer**, comportamiento que niega las cualidades, habilidades intelectuales y personales de la mujer, pretendiendo reducirlas en meros instrumentos para el deleite de otra persona. Por dicha razón, rechazamos la pertinencia de cualquier concurso de belleza que pretenda ser realizado en las instalaciones de la Universidad. Para esta administración universitaria, una manera de conservar su licencia social implica promover, priorizar y apoyar únicamente aquellas actividades compatibles con sus funciones sustantivas y adjetivas y dichos concursos no pueden estar más alejados del comportamiento institucional esperado en una Universidad.
3. Esta administración universitaria se compromete a la institucionalización de una **estancia infantil para madres y padres estudiantes** de la Universidad, convencidos de que este será un instrumento que asegure la contención de la deserción escolar de cualquier mujer o que las disuada de buscar una formación universitaria. Esta política universitaria deberá ser implementada a la brevedad por la Coordinación de Igualdad de Género, en conjunto con el resto de las áreas de la gestión universitaria para la búsqueda de las fuentes que logren la sustentabilidad de esta medida.
4. La Rectoría de la UAZ, comisiona a la Coordinación de Igualdad de Género, a la publicación del **Protocolo Universitario para Erradicación del Hostigamiento y Acoso Sexual**. El Protocolo, el cual deberá contener una visión incluyente de la perspectiva de las mujeres y hombres universitarios, deberá ser presentado para su publicación como política universitaria antes de la conclusión del presente semestre académico.
5. La Universidad promoverá la protección de los derechos de las universitarias mediante la formalización de la visión de género en cada una de los diferentes organismos y normatividad universitaria. Es por ello que convoca a la comunidad universitaria a **presentar propuestas que transformen nuestra Ley Orgánica, Estatuto y Reglamentos y les impriman la visión de la protección de las mujeres universitarias, medidas de discriminación positiva y para transversalización de la perspectiva de género**. Es por esto que comisiona a la Coordinación de Igualdad de Género a organizar los foros correspondientes que permitan canalizar las propuestas que las y los universitarios presenten, y estructure la propuesta que esta administración elevara al Consejo
6. Incluir la materia de equidad de género en el plan de estudios de las preparatorias.
7. **Representación de mujeres en el tribunal y la defensoría universitarias para, de esta manera, poder dar seguimiento y solución a necesidades y y problemas con carácter de género que se presenten dentro de la comunidad universitaria.**

**8. Que madres estudiantes de la Universidad Autónoma de Zacatecas puedan obtener el derecho a incapacidad por maternidad.**

Lo anterior busca materializar el compromiso que la actual administración tiene para con toda la comunidad universitaria y busca refrendar su compromiso con la sociedad zacatecana de ser el referente progresista que nos permita hacer frente al reto de alcanzar una sociedad y entornos verdaderamente democráticos, donde la discriminación, acoso y desgraciadamente no en pocos casos, la muerte de las mujeres, sea un estado ya superado. Estas ocho medidas de política universitaria van encaminadas a traer al centro de la discusión universitaria un asunto de central importancia en el momento histórico que nos ha tocado vivir.

Zacatecas, Zac. 7 de marzo del 2017

Rector de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Dr. Antonio Guzmán Fernández

---

# Percepción de la violencia de género en el entorno estudiantil de la Universidad Autónoma de Zacatecas

Coordinación de Igualdad de Géneros







# **ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO ESTUDIANTIL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS**

Responsable del Proyecto  
M. en C. Irma Leticia Torres Villa  
Coordinación del Igualdad de Géneros  
Universidad Autónoma de Zacatecas  
México

Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa 2018

El presente estudio ha sido elaborado tomando como referencia los objetivos y lineamientos para el financiamiento contemplados en las reglas de operación del Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa 2018, el Plan de Desarrollo Institucional 2016-2020 de la Universidad Autónoma de Zacatecas, y los Compromisos de Equidad de Género firmados por la Rectoría de la Universidad, el día 8 de marzo de 2017.<sup>1</sup>

TÍTULO: ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO  
EN EL ENTORNO ESTUDIANTIL DE LA UNIVERSIDAD AUTONOMA DE  
ZACATECAS.

COORDINACIÓN: M. EN C. IRMA LETICIA TORRES VILLA.

© Universidad Autónoma de Zacatecas, derechos en trámite.



**Share** — copy and redistribute the material in any medium or format.  
**Adapt** — remix, transform, and build upon the material  
for any purpose, even commercially.

---

<sup>1</sup> <https://www.imagenzac.com.mx/nota/118705-Conmemora-la-UAZ-el-Día-Internacional-d>

## Resumen

La violencia de género es la expresión de una desigualdad de poder en donde los varones (primordialmente) lo ejercen solo por el hecho de serlo contra las mujeres, como una condición aceptada culturalmente. En el contexto de la Universidad Autónoma de Zacatecas, la violencia de género se manifiesta cuando se da por socialmente aceptable el manejo de un lenguaje excluyente, una desigualdad de oportunidades y en los espacios de poder, y esta situación se perpetúa ya que no existe o no se asigna presupuesto y atención institucional para acciones que beneficien a las mujeres, derivando en escenarios de violencia, acoso y discriminación.

El presente estudio toma como base el sondeo sobre la percepción de la comunidad estudiantil de la Universidad Autónoma de Zacatecas, mediante una encuesta aplicada a un conjunto de 461 alumnas y alumnos inscritos en el ciclo escolar 2017-2018. La encuesta fue aplicada durante los meses de agosto y septiembre de 2018. Con el objetivo general conocer la percepción del alumnado sobre la violencia y discriminación de género. Los resultados obtenidos confirman la tolerancia por parte del alumnado de situaciones de violencia y la falta de concienciación sobre la violencia de género. De ahí la justificación para diseñar medidas de políticas y protocolos universitarios que promuevan la concientización, la visibilización del fenómeno y la prevención de dichas conductas.

Palabras clave: universidad, UAZ, violencia de género, discriminación de género, medidas de sensibilización y prevención.

## Abstract

Gender violence is the expression of an inequality of power in which men (primarily) exercise it only because they are men against women, as a culturally accepted condition. In the context of the Autonomous University of Zacatecas, gender violence manifests itself when the use of an exclusionary language, an inequality of opportunities and in spaces of power it is considered socially acceptable, and this situation is perpetuated as there is not budget allocated nor institutional attention is assigned for actions that benefit women, resulting in scenarios of unattended violence, harassment and discrimination.

The present study is based on the survey on the perception of the student community of the Autonomous University of Zacatecas, through a survey applied to a group of 461 students enrolled in the 2017-2018 school year. The survey was applied during the months of August and September 2018. With the general objective of knowing the perception of the students about violence and gender discrimination. The results obtained confirm the tolerance on the part of the students of situations of violence and the lack of awareness on gender violence. Hence, the need to design of policies and

protocols that promote awareness, the visibility of the phenomenon and the prevention of such behaviors.

Key words: University, gender violence, gender discrimination, awareness and prevention measures.



# ÍNDICE

<b>ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO ESTUDIANTIL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS</b> .....	1
Resumen .....	3
Abstract.....	3
ÍNDICE .....	6
1. INTRODUCCIÓN .....	8
2. HIPÓTESIS Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN .....	9
2.1 Hipótesis.....	9
2.2 Definiciones de Violencia y Discriminación de Género.....	9
2.3 - Objetivo general y específicos.....	9
3. METODOLOGÍA .....	11
3.1 - Población y muestra estadística .....	11
3.2 Relación cuantitativa entre la población total y la muestra.....	12
3.3 - Método y Diseño .....	15
3.4 Aplicación del cuestionario.....	16
3.5 - Tratamiento de los datos .....	17
4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	18
4.1 Análisis de datos .....	18
4.2 Análisis de la información extraída a través de las preguntas	
20	
5. Conclusiones - Hipótesis y Recomendaciones .....	34
5.1 Conclusiones y contraste de la hipótesis .....	35
5.2 Recomendaciones .....	35
Anexo 1 .....	39
Anexo 2 .....	45
Anexo 3 .....	53
<b>ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO ESTUDIANTIL DE LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS</b> .....	60



# 1. INTRODUCCIÓN

En el marco del Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa 2018, la coordinación de Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Zacatecas (UAZ), realiza un diagnóstico con el propósito de medir la percepción de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento sexual, y poder definir medidas para reducir y/o eliminar estas conductas, que laceran la vida democrática de nuestra Universidad y con ello visibilizar el esfuerzo que tendrá que realizar la UAZ para que haya igualdad de oportunidades en la comunidad Universitaria.

El presente estudio y análisis fue financiado con fondos del Programa de Fortalecimiento de la Calidad Educativa 2018, dentro del proyecto Igualdad y Equidad de Género en la UAZ. El estudio toma como base una encuesta de opinión aplicada entre el alumnado de la Universidad Autónoma de Zacatecas, realizada entre los meses de agosto y septiembre del 2018. El estudio, busca visibilizar la manera en que el estudiantado universitario percibe la violencia de género, cómo se manifiesta, y para medir el umbral de aceptación o rechazo de dichas conductas. Busca establecer una línea de base para futuros ejercicios similares que permitan medir la forma en que la comunidad estudiantil universitaria, y la institución misma, va madurando, rechazando y desterrando conductas que se encuadren en la violencia de género. Adicionalmente, el estudio pretende integrarse como parte de la justificación para que la Universidad establezca un protocolo que permita dirigir, orientar y canalizar institucionalmente denuncias de situaciones de violencia que requieran dicho nivel de atención. Las próximas mediciones también permitirán establecer el nivel de efectividad de dichos instrumentos universitarios, así como las oportunidades de mejora.

El trabajo se presenta en cinco capítulos. Para empezar, en los tres primeros capítulos se plantean los puntos de partida del proyecto, es decir, se hace una aproximación teórica al objeto de análisis y una recopilación de las principales hipótesis y objetivos que dieron lugar al estudio. El cuarto capítulo sirve para detallar la metodología seguida en el diseño del proyecto, la confección del cuestionario y de la muestra, así como en la recopilación de los datos. En el quinto encontramos el análisis de los resultados obtenidos en el sondeo. Y, finalmente, se recogen las principales conclusiones, así como algunas propuestas de acción a partir de los resultados obtenidos. Además, en los anexos se recogen todos los datos obtenidos en el estudio en forma de tablas.

## 2. HIPÓTESIS Y OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

### 2.1 Hipótesis

El estudio se propuso como punto de partida la hipótesis de que: **“En la Universidad Autónoma de Zacatecas, entre la comunidad estudiantil de todos los niveles educativos, se perciben conductas constitutivas de violencia y discriminación por motivo de género, y dichas conductas son predominantemente ejercidas contra las mujeres estudiantes”**.

Esta hipótesis se deriva de la experiencia empírica histórica surgida de la interacción entre la comunidad Universitaria y la Coordinación de Igualdad de Géneros, órgano dependiente de la Rectoría de la Universidad Autónoma de Zacatecas.

### 2.2 Definiciones de Violencia y Discriminación de Género.

Para efectos del presente estudio, se ha utilizado como marco conceptual, por un lado, la redacción producto de la reforma al artículo 129 del Estatuto General de la Universidad Autónoma de Zacatecas, con fecha del primero de mayo del 2011, el cual a la letra dice: “Artículo 129.- La comunidad universitaria es el conjunto de todos los sectores que participan en la vida institucional de la UAZ, la cual se desarrolla en un marco de profundo respeto a la igualdad entre La Mujer y el Hombre y de rechazo a toda discriminación sexual, de raza y de cualquier otro tipo. Según sus funciones, la comunidad universitaria está compuesta por el personal académico, los estudiantes y el personal administrativo, quienes se desenvuelven con apego a los derechos y obligaciones previstos en la legislación universitaria...”.

Por otro lado, éste estudio toma como definición de **Violencia de género**<sup>2</sup>, “...cualquier acción u omisión contra un integrante de la comunidad universitaria, derivada de su condición de género, orientación y/o preferencia sexual y que resulte en daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte y que se cometa en instalaciones universitarias”.

Por su parte **“Discriminación de género:”**, se define como “toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el sexo, embarazo u orientación y/o preferencia sexual y asociada con el origen étnico o nacional, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, estado civil o cualquier otra, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades de las personas”.

Las dos anteriores definiciones, no obstante, relevantes, es necesario que sean retomadas por la comunidad universitaria de la UAZ en esfuerzos posteriores para poder formalizar en el marco legal institucional lo que se entiende como Violencia y Discriminación de género en nuestro contexto y cómo es que dicho marco responde a conductas que encuadran en lo que definiciones señalan.

### 2.3- Objetivo general y específicos

---

<sup>2</sup> Para efectos del presente estudio se tomaron como base las definiciones contenidas en los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM (<http://abogadogeneral.unam.mx/igualdad.pdf>).

El presente estudio entre el alumnado de la comunidad universitaria de la UAZ en materia de violencia de género tiene como objetivo principal: **Conocer la percepción y/o estado de opinión que tiene el alumnado sobre presencia, recurrencia y forma de manifestación de la violencia y discriminación de género.**

Los objetivos específicos definidos para este estudio son:

- I. Analizar el nivel de conciencia entre el alumnado de la presencia de violencia y discriminación de género en la Universidad,
- II. Analizar el nivel de detección, tolerancia y de denuncia del alumnado con respecto a la violencia y discriminación de género entre el alumnado de la Universidad,
- III. Entender la forma en que el alumnado reacciona frente a conductas constitutivas de violencia y discriminación de género,
- IV. Realizar el diagnóstico inicial que permita establecer el mecanismo institucional para tratar y erradicar la violencia y discriminación de género entre la comunidad estudiantil de la Universidad Autónoma de Zacatecas,
- V. Establecer la línea de base para futuros diagnósticos sobre el mismo tema que permitan un análisis más detallado sobre la conducta y sobre las medidas y políticas universitarias tomadas para su tratamiento y erradicación.

## 3. METODOLOGÍA

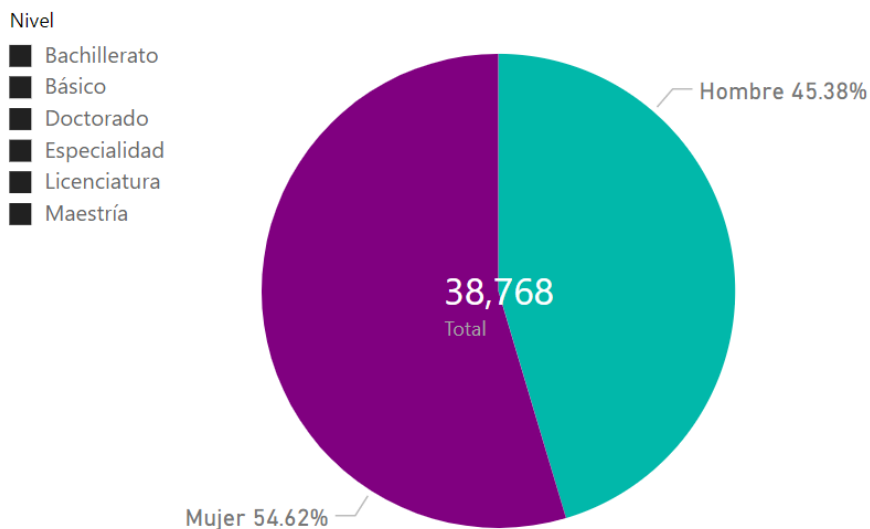
### 3.1- Población y muestra estadística

La población del estudio estuvo constituida por la matrícula estudiantil de los programas educativos de la Universidad Autónoma de Zacatecas, correspondiente al ciclo escolar 2017-2018<sup>3</sup>.

Del universo estudiantil se realizó un muestreo estadístico el cual no distinguió la edad, programa académico o el nivel en dicha carrera del estudiantado encuestado. El único requisito fue el de ser parte del alumnado inscrito para el ciclo antes referido.

Para el análisis en este estudio, se estableció un nivel de confianza del 95%, con un margen de 4.59% de error, variables que se asumen suficientes para este primer ejercicio estadístico de este tipo conducido por la Universidad.

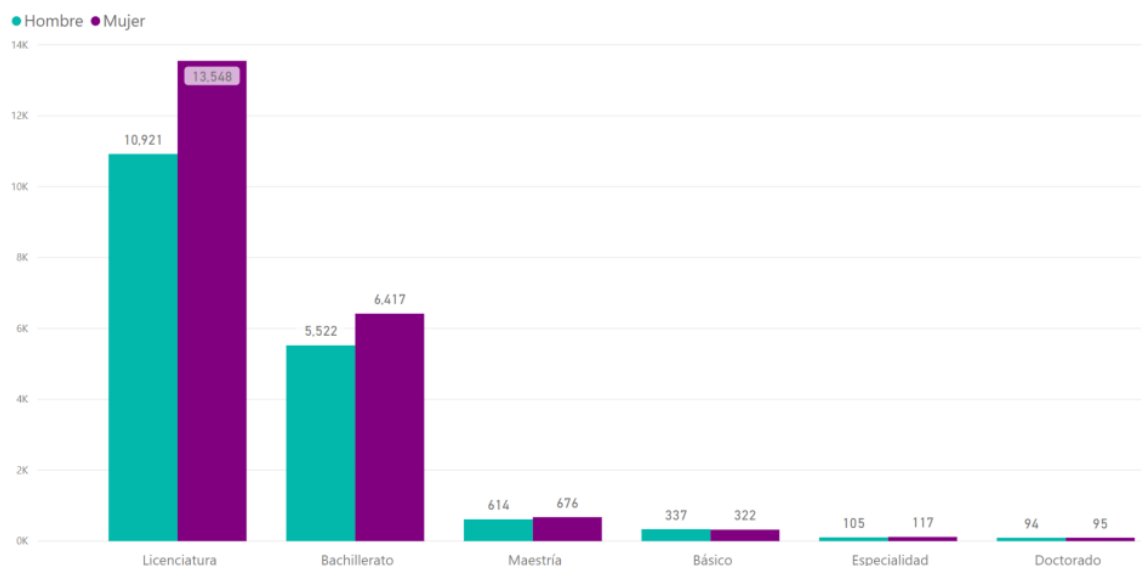
El tamaño de la muestra calculado fue de 450 personas, resultando en finalmente 461 encuestas conducidas. Las personas encuestadas fueron seleccionadas en forma aleatoria, no obstante, es importante destacar un mayor nivel de rechazo por parte de los estudiantes hombres en comparación con las mujeres, de ahí una mayor participación de éstas, como se muestra en la Gráfica 3 adelante mostrada.



Gráfica 1 Distribución de mujeres y hombres en la matrícula total de la UAZ (2017-2018).

<sup>3</sup> Censo Estadístico 911 (2017-2018). Unidad de Planeación, Universidad Autónoma de Zacatecas.

A continuación, se muestra el desglose de la población estudiantil por sexo y por nivel académico (de acuerdo al periodo reportado 2017-2018):



Gráfica 2 Distribución de la población estudiantil total por sexo y nivel académico (2017-2018).

### 3.2 Relación cuantitativa entre la población total y la muestra

Con un nivel de confianza del 95% y un error muestral del  $\pm 4.5\%$ , la muestra final del estudio fue de 460, mientras que el conteo actual de encuestados fue de 461 personas (73% mujeres estudiantes [333] y 27% correspondiente a hombres estudiantes [128]).



333  
Mujeres



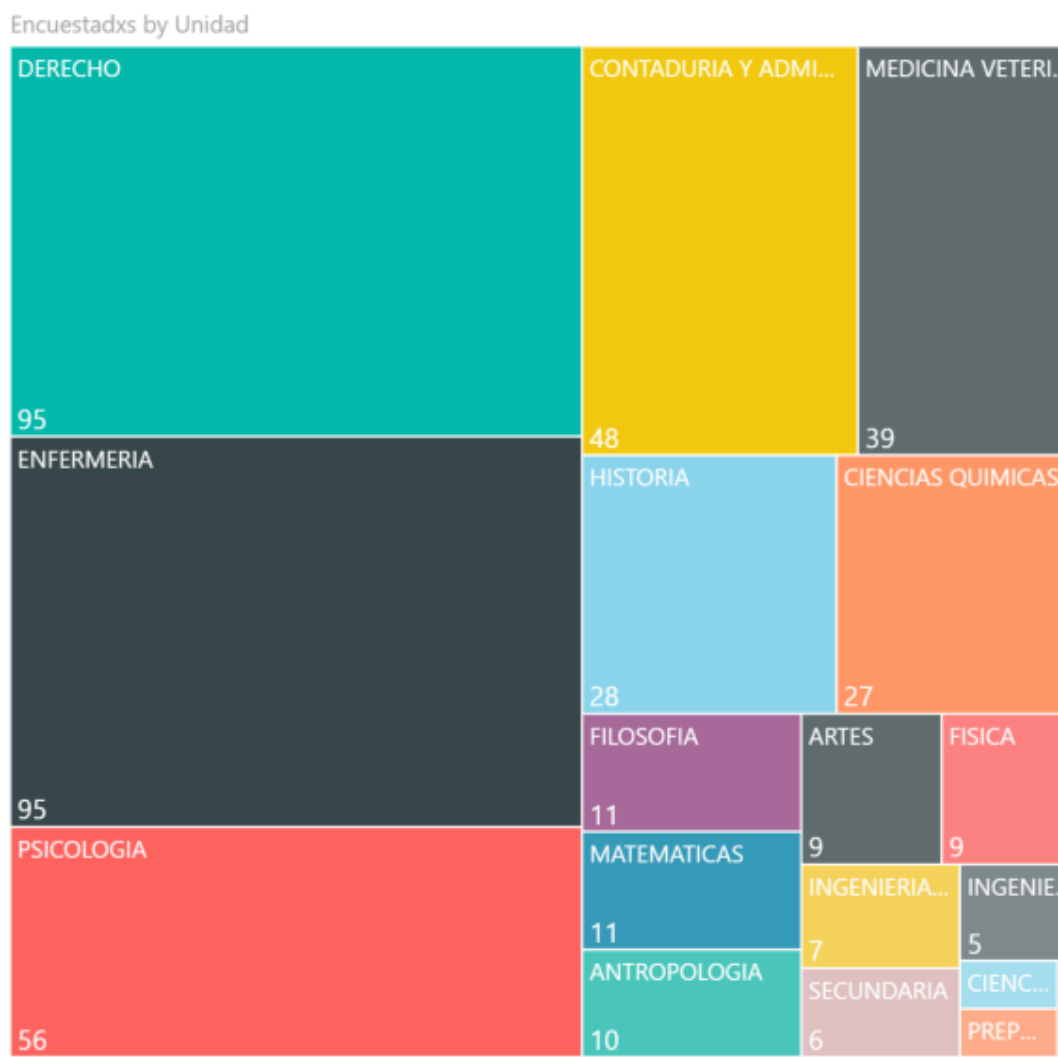
128  
Hombres

La selección del *Gráfica 3 Relación por sexo de la muestra (461 personas encuestadas).* estudiantado encuestado se realizó mediante el muestreo aleatorio simple sin reposición, aplicando el criterio único de ser alumnado actualmente inscrito y cursando sus estudios en la Universidad.

La persona encuestada, una vez seleccionada de entre la población estudiantil presente en las instalaciones de la Universidad, debió identificarse con su credencial de estudiante vigente. En el proceso de muestreo se consideró poco probable enfrentar el escenario del muestreo aleatorio simple con reposición, dado que la persona encuestada era inicialmente cuestionada si ya había sido o no encuestada, minimizando la posibilidad de volver a seleccionar a la misma persona para dos sondeos.

Adicionalmente, el alumnado encuestado fue ubicado en los diferentes campus que integran a la institución, en las instalaciones de las diferentes unidades académicas. Sin embargo,

y no obstante al esfuerzo por diversificar de entre las diferentes carreras y niveles académicos, simplemente dado al número de población estudiantil con la que cuentan unidades tales como Derecho y Psicología, entre otras, las personas encuestadas estudiando carreras en dichas Unidades representan una proporción mayor relativa al total, tal como se muestra en la gráfica 4 adelante.



Gráfica 4 Proporción del alumnado total encuestado por Unidad Académica.

Adicionalmente, se ha utilizado un muestreo no probabilístico intencional, al ser la propia persona investigadora la que selecciona según el criterio predefinido la muestra que considera representativa para el estudio, fundamentalmente hombres y mujeres estudiantes en un número proporcional, cursando actualmente cualquier nivel académico curricular en la Universidad Autónoma de Zacatecas.

Para garantizar que todos los grupos tuviesen las mismas posibilidades de participar, se ha intentado que, al realizar la encuesta, esto se hiciera siempre dentro del horario de clase establecido en cada nivel académico -en los turnos matutino y vespertino-, además de tener en cuenta que dichas horas correspondieran a las asignaturas curriculares de cada grado y carrera para conseguir el máximo número representativo de estudiantes.

También se debe tener en cuenta la aleatoriedad existente en relación a la asistencia de los propios sujetos a dicha asignatura, al no avisar directamente al alumnado de que ésta encuesta se realizaría, con lo que se ha conseguido mantener las condiciones normales de su ritmo académico, dejando al azar el foro de asistencia, que finalmente acabaría conformando la muestra del estudio antes referida.

### 3.3- Método y Diseño

El enfoque de investigación de esta metodología se caracteriza por ser holístico, inductivo, idiográfico. Holístico por estudiar la realidad desde un enfoque global sin fragmentarla ni seccionarla en variables. Inductivo porque las categorías, patrones e interpretaciones se construyen a partir de la información obtenida y no a partir de estudios previos<sup>4</sup>. Idiográfico porque se orienta a comprender e interpretar lo singular de los fenómenos sociales. Se constituye también como una investigación *Ex-post-facto*, al no poder -o pretender- manipular las variables objeto de estudio, solo pudiendo observarlas para poder identificar y analizar sus causas.

La investigación está orientada a verificar si se cumple el grado de dependencia entre la violencia y discriminación por motivo de género y la realidad de la Universidad, manifestándose de varias formas y en los dos sexos, por medio de la perspectiva metodológica empírico-analítica bajo un modelo hipotético-deductivo.

A su vez, también se proyecta esta investigación como un estudio longitudinal, al pretender observar la evolución de los mismos sujetos a lo largo del tiempo y poder realizar un seguimiento de esta problemática. Se pretende realizar un estudio similar cada nuevo año escolar para tratar de determinar los tipos de cambios que se han producido entre el alumnado conforme transita en su vida universitaria, o conforme ingresan nuevas generaciones.

En referencia a la metodología utilizada es totalmente descriptiva. El método aplicado de acceso a la realidad objeto de estudio es el de la encuesta mediante cuestionario como instrumento.

El estudio se vale de un cuestionario estructurado y organizado en función de diversas preguntas cerradas y de tipo descriptivo, para recoger toda la información requerida que ayude a concretar y definir la problemática planteada para este estudio. El tipo de respuestas van de respuesta mono variable, a aquellas con múltiples opciones.

Para el diseño del cuestionario se hizo un recorrido por la bibliografía existente, recogiendo aquellos aspectos más destacados que había que incorporar en una investigación sobre violencia de género en el ámbito universitario, en referencia a la hipótesis planteada.

El cuestionario se puede encontrar en el Anexo A, incluido en el presente estudio.

El cuestionario se estructuró en las siguientes secciones:

1. Datos personales generales<sup>5</sup>
2. Datos académicos generales
3. Datos laborales
4. Percepción sobre la Discriminación
5. Percepción sobre la Violencia
6. Fuentes de información
7. Recomendaciones

---

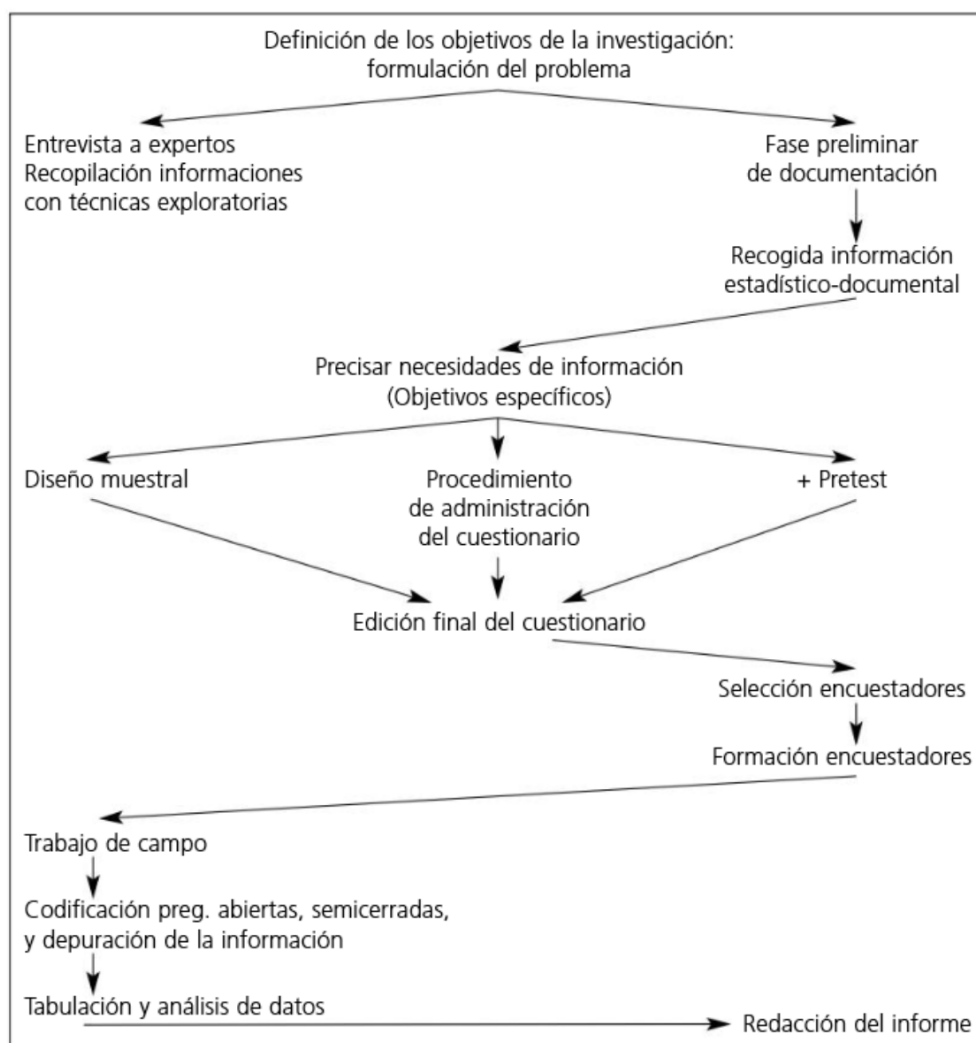
<sup>4</sup> Como se ha indicado previamente, el presente estudio busca establecer un punto de partida, una línea base de la cual partir para la realización de estudios con mayor riqueza y rigor estadístico, los que deberán construir análisis más integrales que comparen el nivel de avance y madurez de la institución en cuanto a la percepción de la Violencia y Discriminación de Género, así como el nivel de efectividad en la aplicación de políticas universitarias que atienden estos fenómenos.

<sup>5</sup> En el diseño y aplicación del cuestionario no se solicitaron o se registraron datos personales, entendidos estos conforme a lo definido en la Ley Federal de Protección de datos personales en posesión de los particulares.

### 3.4 Aplicación del cuestionario

Durante el diseño, prueba, aplicación y análisis de datos de la encuesta se siguió el protocolo de actuación en la aplicación del cuestionario, para poder garantizar que la toma de contacto con los y las estudiantes de las unidades y niveles académicos fueran en las mismas condiciones para todos/as.

El protocolo estuvo estructurado de la siguiente manera<sup>6</sup>:



Gráfica 5 Etapas de la investigación mediante encuesta.

La encuesta fue aplicada entre los meses de agosto y septiembre del 2018. Los encuestadores fueron seleccionados entre un grupo de estudiantes en proceso de realizar su servicio social. Dicho grupo fue seleccionado por la Coordinación de Igualdad de Géneros, constituyéndose finalmente un grupo de 20 encuestadores, cinco quiénes fungieron como

<sup>6</sup> Análisis de datos de encuesta, Vidal Díaz de Rada, pág. 22. Editorial UOC.

capturistas de datos y dos auditores de calidad. El grupo fue capacitado en tres sesiones y condujeron dos pre-tests.

El proceso propio de las encuestas fue informado a la administración universitaria, tanto a la Rectoría, así como a las Unidades y Programas académicos de la institución, en la idea de que se facilitara la conducción de la encuesta.

En el proceso de identificación de encuestados se registró un nivel de rechazo del 20%.

En el momento en que se establecía contacto con la persona a ser encuestada, se le exponía una breve presentación por parte de las investigadoras, explicando al alumnado en qué consistía el estudio, su finalidad, el papel que desempeñaban dentro del mismo. En todo momento, como se realizaba en presencia de una de las personas responsables de la investigación, se pudo responder a las dudas o aclaraciones pertinentes que iban surgiendo por su parte.

El tiempo aproximado necesario para rellenar el cuestionario osciló de entre 15 y 25 minutos.

### 3.5- Tratamiento de los datos

Una vez compilados los formatos de la encuesta, capturados y revisados para garantizar la calidad y precisión de la captura, fueron entonces procesados utilizando el software Microsoft Power BI desktop.

Dicha herramienta permitió la carga de datos desde los formatos PDF en que se capturaron las respuestas al cuestionario. Los datos contenidos en los formatos fueron exportados a Excel haciendo uso del software Adobe Acrobat DC. Una vez contenidos en Excel, el archivo consolidador constituyó la fuente de datos para Microsoft Power BI desktop, software mediante el cual se cargaron los datos para su análisis, ahí es donde se creó el modelo de datos y se inició la depuración de estos eliminando y corrigiendo inconsistencias.

Con Microsoft Power BI desktop se estableció el modelo de datos, mediante el cual se definieron las diferentes tablas y relaciones entre ellas, así como la definición de las fórmulas DAX que permitieron el cálculo de indicadores y variables requeridas durante el análisis de datos. Esta herramienta también permitió la visualización de los mismo mediante el diseño de reportes y gráficas utilizadas en este estudio.

## 4. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

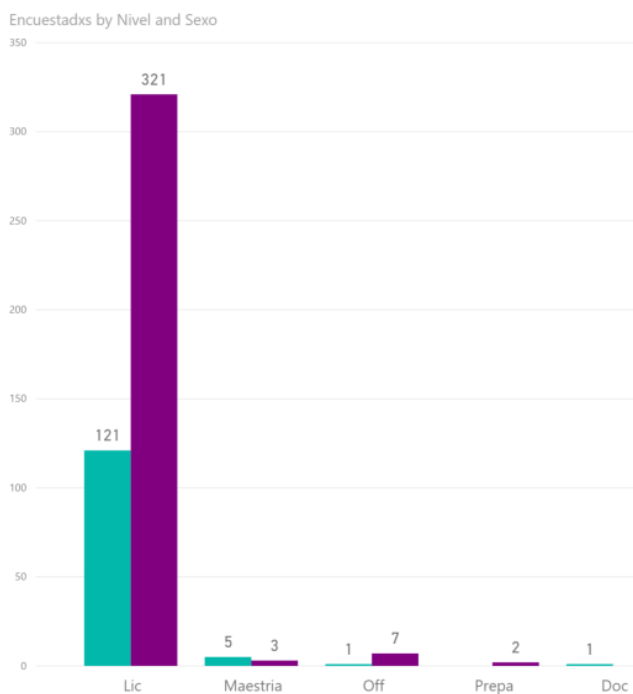
A continuación, se muestran los principales resultados obtenidos después del tratamiento de la información registrada en los cuestionarios.

### 4.1 Análisis de datos

En términos generales, los datos analizados correspondientes a la muestra presentan las siguientes características:

- La presencia de las mujeres es mayoritaria en la comunidad estudiantil universitaria y en todos los niveles académicos con excepción del nivel básico, el cual es también ofrecido por la UAZ.
- Las encuestas fueron respondidas mayoritariamente por mujeres estudiantes.
- Las encuestas conducidas reflejan mayoritariamente la percepción de la comunidad estudiantil del nivel licenciatura.

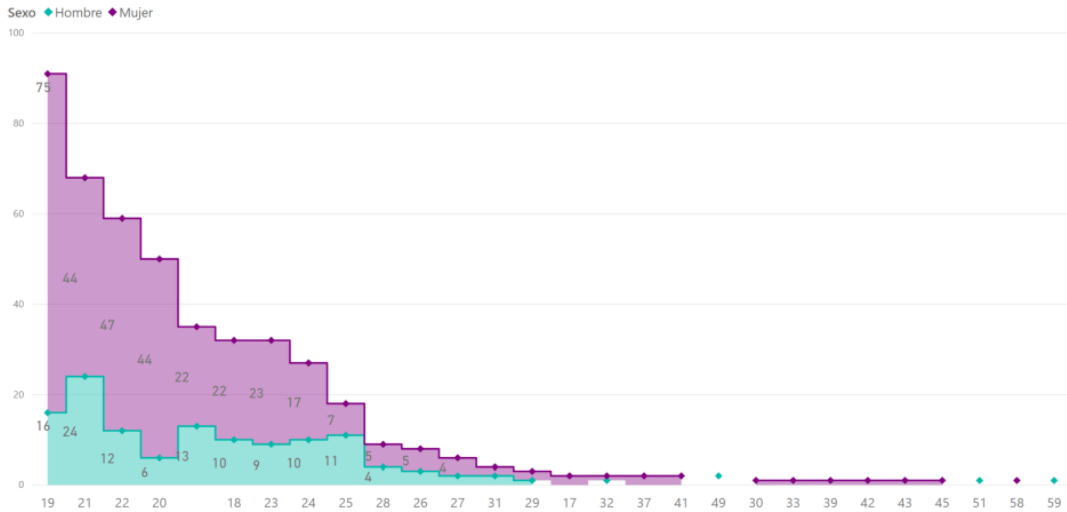
La muestra de la investigación se distribuyó de la siguiente manera:



Gráfica 6 Distribución de encuestados por Nivel académico y sexo.

- Las encuestas conducidas reflejan mayoritariamente la percepción de la comunidad estudiantil en los rangos de edad de 19 a 25 años.

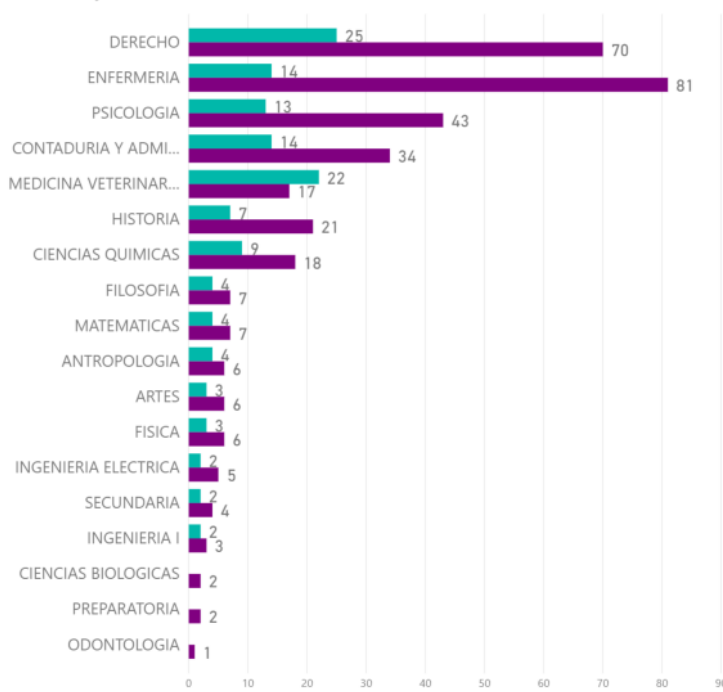
Encuestadxs by Edad and Sexo



Gráfica 7 Distribución de los encuestados por sexo, edad y frecuencia.

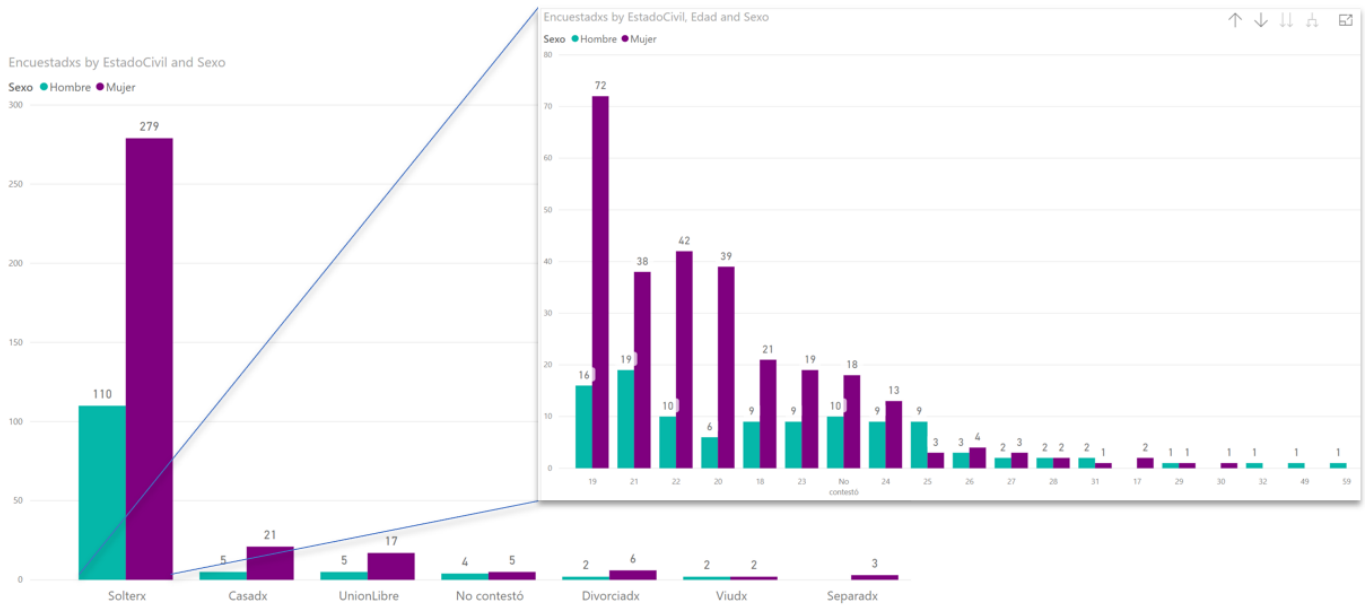
- Observando la participación de los encuestados, es de destacar la mayor disponibilidad de las mujeres estudiantes por participar en la misma. Esto, independientemente del potencial sesgo (no considerado en los resultados aquí reportados), muestra la manera en que el fenómeno de la violencia y discriminación de género es observado por cada uno de los sexos, lo que, además, es un indicador el nivel de madurez institucional y social que habrá que continuar observando en futuros estudios.

Encuestadxs by Unidad and Sexo



Gráfica 8 Distribución por Unidad Académica y sexo.

- Con base a los datos capturados, es posible explorar combinando múltiples variables para descubrir patrones, correlaciones y relaciones que pudiesen ser relevantes para entender el sentido de las respuestas y si estas pueden ser agrupadas en clusters o agrupaciones que puedan describir percepciones comunes. En la Gráfica 8 se muestra la capacidad de realizar exploraciones o ‘drill downs’ por categoría incluyendo otra variable.

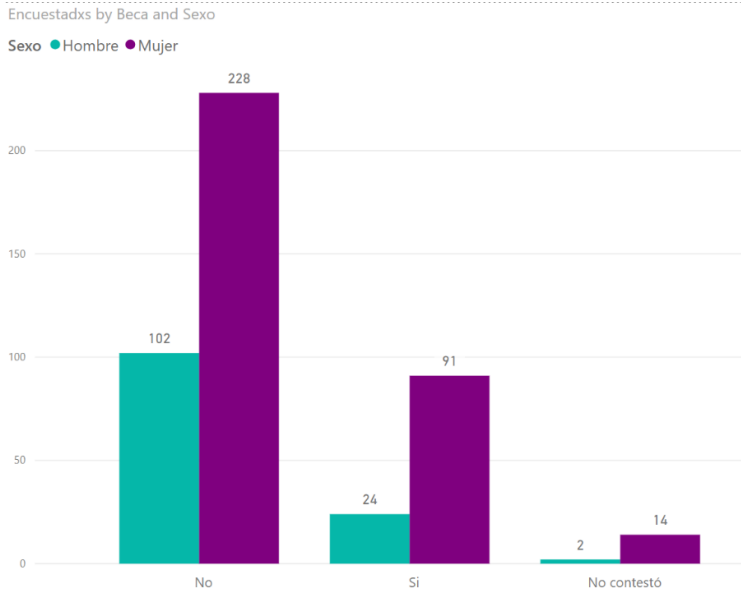


Gráfica 9 Distribución por estado civil y sexo; después ‘Drill-down’ por edad para la categoría de Solterx.

## 4.2 Análisis de la información extraída a través de las preguntas

### Pregunta 8 y 9 Becas

De los resultados de la encuesta, destaca el hecho de que una proporción significativa de estudiantes que reciben algún tipo de beca (1/3 de los encuestados), así como el hecho de que aquellas personas que las reciben son mayoritariamente mujeres.



Gráfica 10 Respuesta a la pregunta sobre si recibe o no algún tipo de beca.

### Preguntas 10 – 13: Estudiantes que trabajan vs no trabajan, con hijos y si éste hecho les representa problemas para estudiar o no.

A la pregunta 10, sobre si trabaja y en caso de ser así, si el trabajo dificulta el avance en los estudios (pregunta 11), los resultados muestran que menos de la mitad de las mujeres que respondieron que sí trabajan, ese hecho no es un factor que dificulta sus estudios; por lo que, en base a estos números, si bien el trabajo dificulta el avance no lo hace en forma mayoritaria ni en hombres, ni en el caso de las mujeres. Ver figura 9. Tampoco el hecho de tener hijos o hijas implica necesariamente un factor decisivo, al menos no en todos los casos tal que haga más difícil los estudios, independientemente del género de la persona encuestada (preguntas 12 y 13). Sin embargo, es importante mencionar que la Universidad ofrece servicios que van orientados a atender hijas e hijos menores de estudiantes universitarios, lo cual, sin haber entrado a mayor detalle en las preguntas antes mencionadas, potencialmente es uno de los factores para mitigar la percepción sobre la dificultad de estudiar en la UAZ teniendo hijos. Esto es parte de las mejoras detectadas para futuras encuestas, que permitan el grado de impacto de servicios universitarios, tales como las estancias infantiles u otro tipo de servicios de apoyo para la comunidad estudiantil.

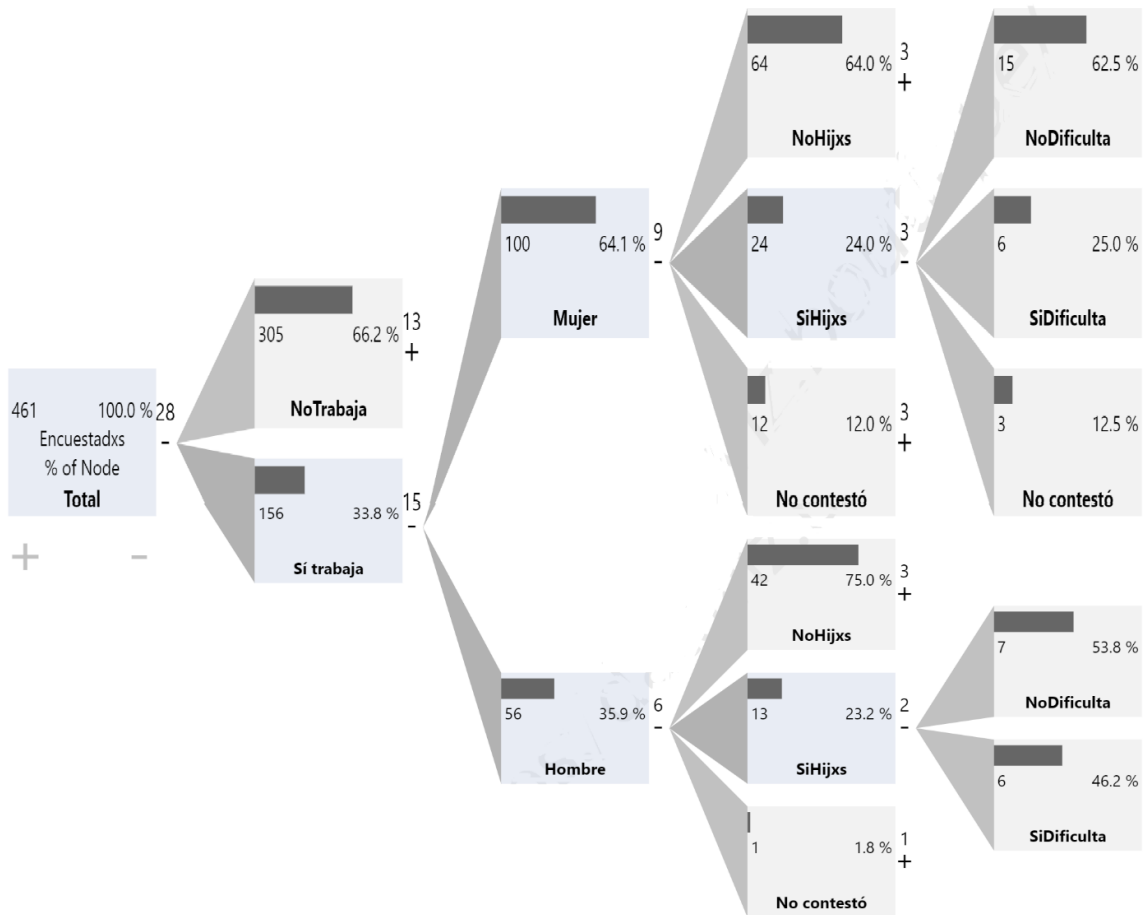
Gráfica 11 Estudiantes que trabajan vs no trabajan, con hijos o no, y si ello es un factor que dificulta sus estudios.

## Preguntas 16: ¿Consideras que existe discriminación por razones de género en la UAZ?

461 Encuestadxs  
 152 #Discriminadxs  
 32.97 % discriminadxs x Genero

A la pregunta 16, en este caso fueron las mujeres quienes mayoritariamente respondieron haberse enfrentado a situaciones de discriminación de género, no obstante, un porcentaje relevante de hombres percibieron haberse enfrentado a la misma situación. En general cerca del 33% del estudiantado encuestado manifiesta haber sido sometido a dicha práctica, lo cual deberá ser parte de las lecciones aprendidas a partir de este estudio, y de las razones para aplicar medidas de política institucional para mitigar esta situación.

ENCUESTADXS BY TRABAJA, SEXO, HIJXS AND TRABAJODIFICULTA



respondieron haberse enfrentado a situaciones de discriminación de género, no obstante, un porcentaje relevante de hombres percibieron haberse enfrentado a la misma situación. En general cerca del 33% del estudiantado encuestado manifiesta haber sido sometido a dicha práctica, lo cual deberá ser parte de las lecciones aprendidas a partir de este estudio, y de las razones para aplicar medidas de política institucional para mitigar esta situación.

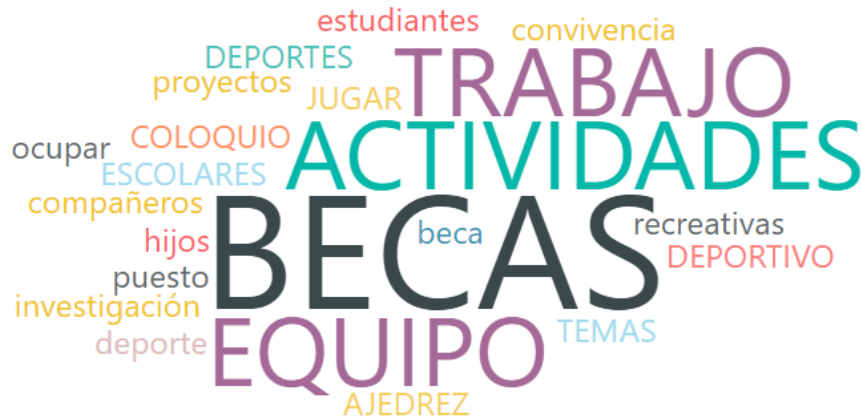
Relacionando esta pregunta a las dos subsecuentes (17 y 18), se visibilizan algunas de las circunstancias a las cuales quienes fueron encuestados se sintieron discriminados. Esto permite plantear una línea de base a partir de la cual empezar a evaluar qué servicios institucionales

*Gráfica 12 Proporción por sexo de estudiantes que se han sentido discriminados por razones de género.*

deberán entrar en un proceso de mejora y sensibilización para atender la

discriminación percibida.

De que excluyeron



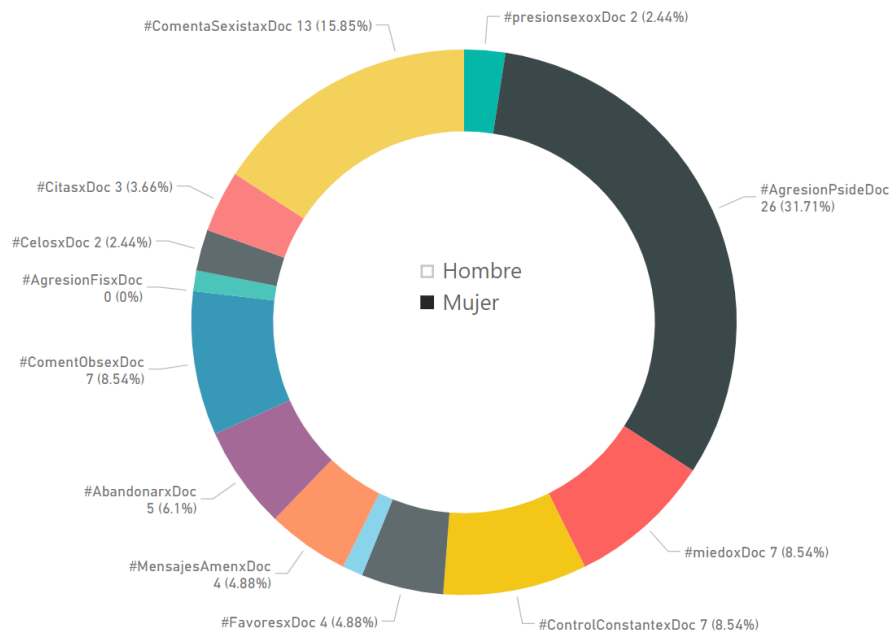
*Gráfica 13 'Word cloud' (nube de palabras), producto del análisis de lo señalado como razones para la discriminación percibida.*

Es relevante ver la recurrencia del señalamiento de las Becas, como el servicio del que se percibe la discriminación tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, la recurrencia obtenida de la pregunta 18 y 19 no es numéricamente concluyente, por lo que se recomienda entrar en mayor detalle en encuestas subsecuentes para descubrir qué servicios o actores institucionales están generando dicha percepción.

**Preguntas 19: Contesta con una cruz en cada una de las tres columnas, según si has conocido o sufrido alguna de las situaciones que se plantean, o no.**

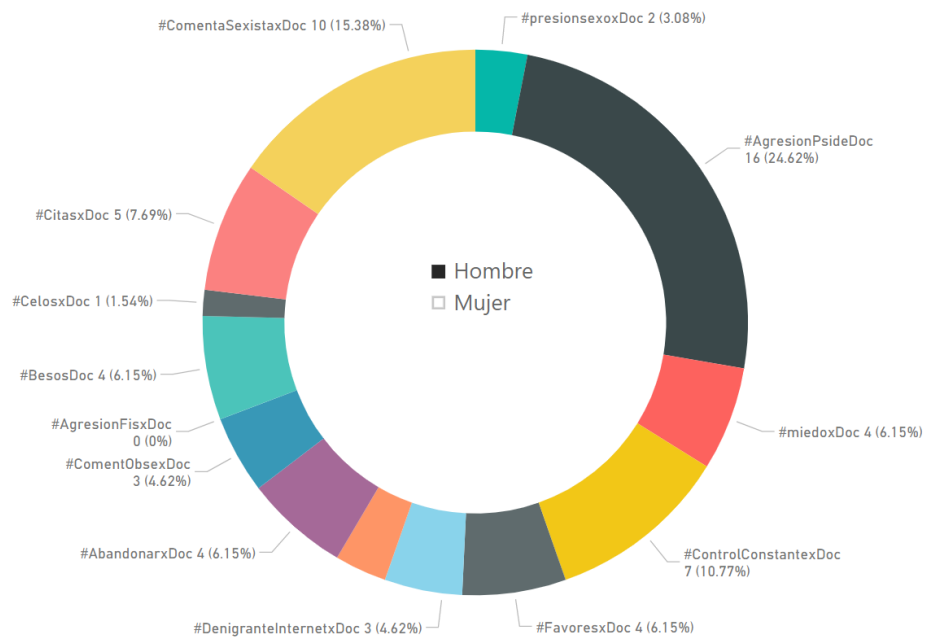
La pregunta 19 busca visibilizar conductas que indique si la persona encuestada “Desde que estoy en la UAZ, conozco que ha habido o he sufrido directamente algún caso de...”, por parte de su pareja o expareja, compañerx o algún docente. Para efectos del análisis se presentan los casos para ambos sexos cuando se comparan con cada uno de los tres tipos de sujetos activos antes señalados.

333  
Encuestadxs  
5  
#AbandonarxDoc  
0  
#AgresionFisxDoc  
26  
#AgresionPsideDoc  
1  
#BesosDoc  
2  
#CelosxDoc  
3  
#CitasxDoc  
13  
#ComentaSexistaxDoc  
7  
#ComentObsexDoc  
7  
#ControlConstantexDoc  
1  
#DenigranteInternebxDoc  
4  
#FavoresxDoc  
4  
#MensajesAmenxDoc  
7  
#miedoxDoc  
2  
#presionsexoxDoc



Gráfica 14 En el caso de las mujeres estudiantes “Desde que estoy en la UAZ, conozco que ha habido o he sufrido directamente algún caso de...”, por parte de docentes de la UAZ. Los tres comportamientos principales: Agresión psicológica, Comentarios sexistas, Incomodidad, miedo por sentirse acosada/vigilada.

128  
Encuestadxs  
4  
#AbandonarxDoc  
0  
#AgresionFisxDoc  
16  
#AgresionPsideDoc  
4  
#BesosDoc  
1  
#CelosxDoc  
5  
#CitasxDoc  
10  
#ComentaSexistaxDoc  
3  
#ComentObsexDoc  
7  
#ControlConstantexDoc  
3  
#DenigranteInternebxDoc  
4  
#FavoresxDoc  
2  
#MensajesAmenxDoc  
4  
#miedoxDoc  
2  
#presionsexoxDoc

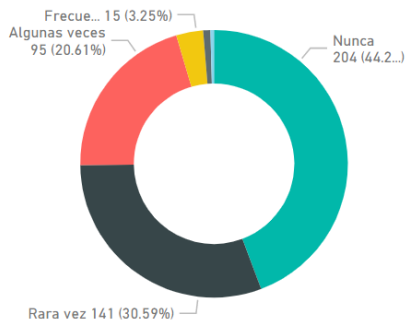


Gráfica 15 En el caso de los estudiantes “Desde que estoy en la UAZ, conozco que ha habido o he sufrido directamente algún caso de...”, por parte de un elemento del cuerpo docente de la UAZ. Los tres comportamientos más recurrentes son: Agresión psicológica, Comentarios sexistas y Control constante (de actividades que realizo, de las personas con quien estoy...).

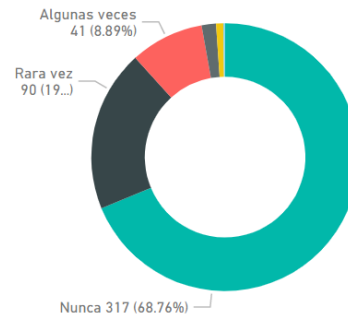
**Preguntas 20: ¿Con que frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu salón de clase o en Unidad Académica?**

Del análisis de las respuestas, es particularmente relevante lo correspondiente al hecho que docentes, hombre y mujeres, estereotipen y denigren a estudiantes hombres y mujeres. La relevancia radica en la relativamente baja percepción de acciones que estereotipen o denigren al estudiantado, independientemente del género. No obstante, la baja incidencia, estas conductas representan la tercera respuesta en frecuencia consistentemente, lo que indica la necesidad de abordar el tema en futuras acciones de concientización entre la comunidad universitaria.

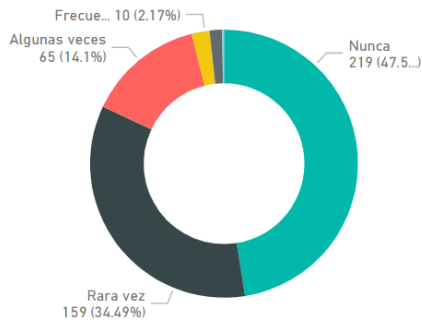
Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres



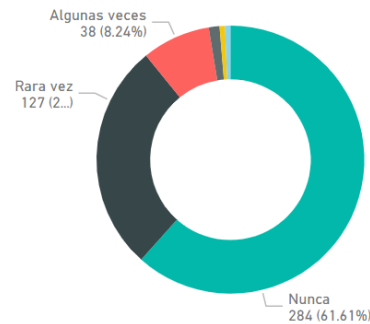
Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres



Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres.

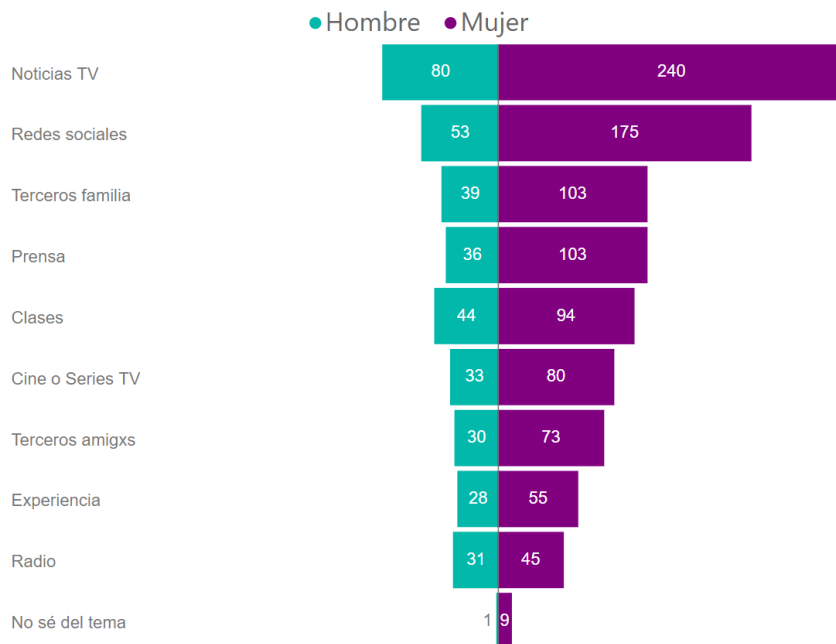


Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres.



Gráfica 17 ¿Con que frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu salón de clase o en Unidad Académica?

¿Cuál es la fuente principal de lo que sabes sobre la violencia de género?

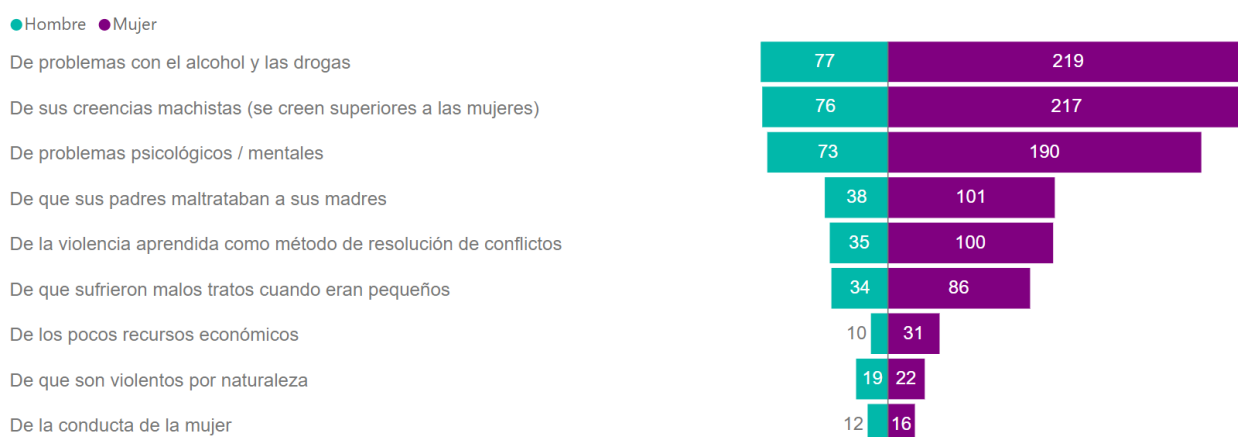


Gráfica 16 Con relación a la Pregunta 21. Lo que sabes sobre la violencia de género proviene: (Escoge tres opciones por orden de preferencia: indica con un 1 la fuente de donde recibes más información o la que consultas en primer lugar, con un 2 la que consultas en segundo lugar, y con un 3 la que consultas en tercer lugar.)

De la pregunta 21, es de resaltar el hecho de la relevancia que mantiene la televisión como fuente primaria de información, en este caso sobre violencia de género. Situación que, sin duda, potencialmente ofrece una multiplicidad de estereotipos, información poco precisa, superficial, etc. Destaca además la relevancia que tienen, las redes sociales como fuente de información para la comunidad estudiantil. Esta situación deberá ser aprovechada institucionalmente para atender las diferentes oportunidades y retos que el presente estudio presenta en términos de comunicación, visibilización, e información general. El resto de los diferentes tipos de fuente de información representan una proporción mucho menos significativa, entre las cuales destaca la relativa baja relevancia que tiene las clases como fuente de información con respecto a los fenómenos, objeto de este estudio. Esta situación sin duda deberá ser atendida institucionalmente para darle un marco formal y estructurado a lo que el estudiantado conoce, entiende, analiza y estructurar alternativas con respecto al fenómeno de la violencia y discriminación de género.

Por su parte, con relación a la pregunta 22. **Según tu opinión, las personas que maltratan a sus parejas o ex parejas lo hacen a causa de...**, las respuestas resaltan

Según su opinión, las personas que maltratan a sus parejas o ex parejas lo hacen a causa de:



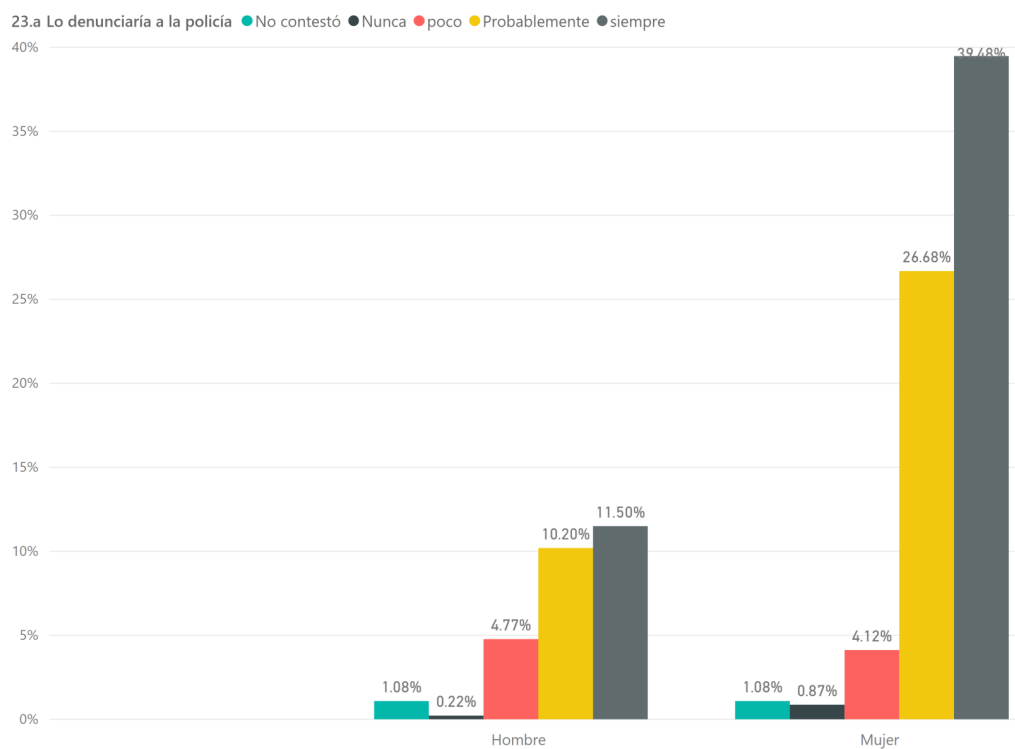
Gráfica 18 Causas del maltrato por cuestión de género

De la gráfica 18, es de destacar la percepción generalizada de las causas del maltrato (o violencia) de género en opinión de hombres y mujeres, donde las adicciones, la cultura machista dominante y problemas psicológicos y mentales. De estas tres causas recurrentes principales, es el fenómeno de la cultura machista donde las herramientas académicas y de política de la Universidad pueden incidir y marcar una diferencia, ya que es “En las instituciones educativas, desde el nivel preescolar hasta el universitario, la formación que se recibe constituye un proceso de socialización por medio del cual se transmite y fomenta la igualdad —de manera directa o indirecta-, así como su contrario, a través de una serie de estereotipos de género, marcando de este modo el “deber ser” de mujeres y hombres”<sup>7</sup>, de ahí la importancia de relacionar esta pregunta con otras tales, como por ejemplo la número 25, en la cual se detectan algunas de las medidas que la comunidad estudiantil percibe como posibles soluciones o estrategias que nos pudieran llevar, como institución a un nivel mayor de madurez y conciencia, con el potencial que esto tiene de permear en el resto del entorno social.

En el caso de la pregunta 23 ¿Cómo actuarías en caso de sufrir alguna situación de

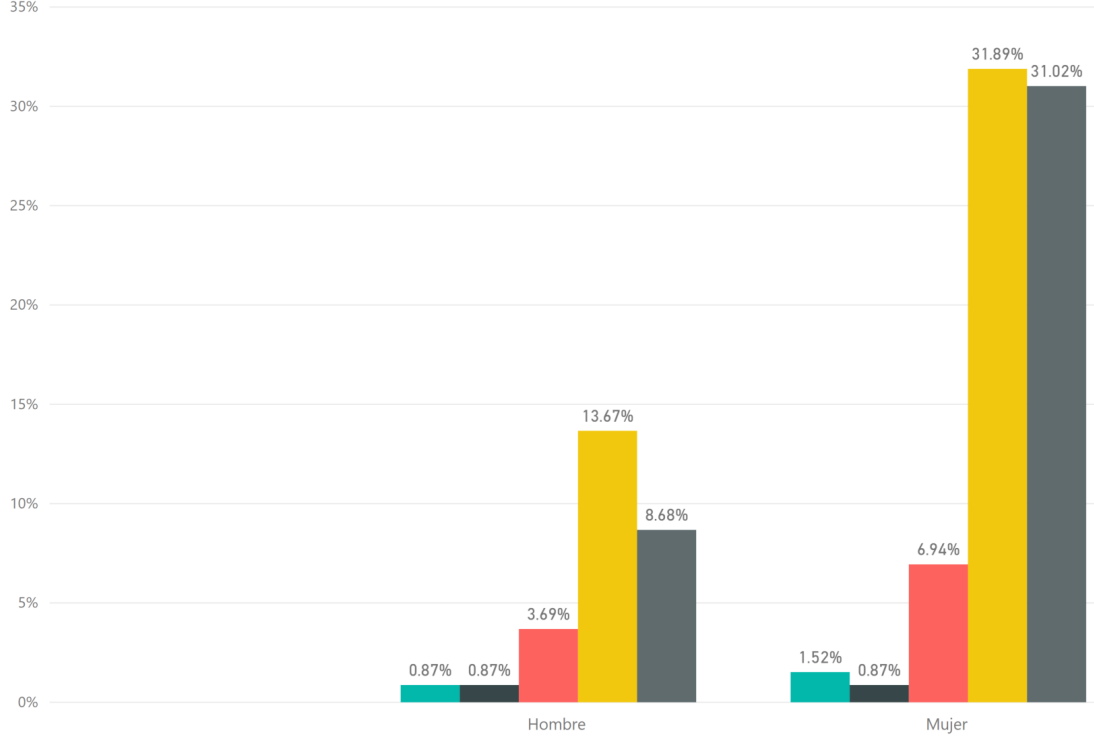
<sup>7</sup> La violencia de género, un obstáculo a la igualdad, Gloria Ramírez Hernández, pág. 48, Revista de la Escuela de Trabajo Social, UNAM, No. 10, septiembre-diciembre, 2015, México.

violencia de género y acoso y hostigamiento? Existe una marcada correlación y similitud en las respuestas de alumnos y alumnas, lo que permite, al menos, establecer que existe un consenso entre la comunidad estudiantil sobre algunas de las reacciones ante actos relacionados con violencia y discriminación de género.



Lo comunicaría a un órgano superior universitario

● No contestó ● Nunca ● poco ● Probablemente ● siempre

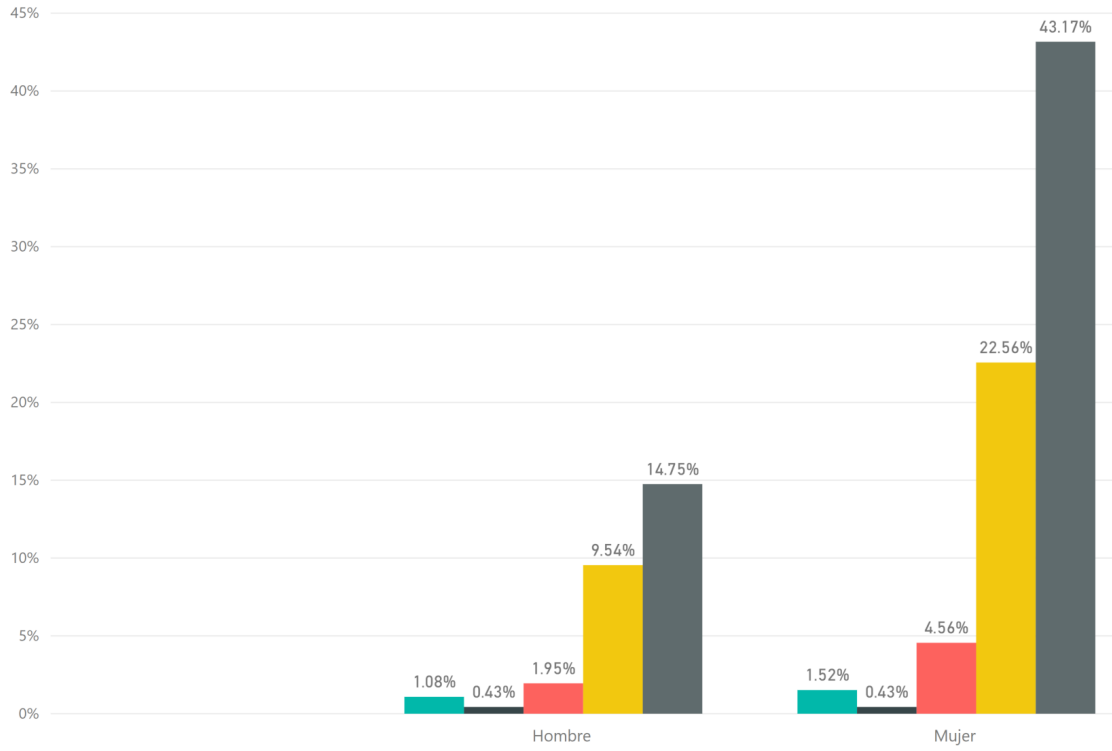


¿Con quién acudirías?



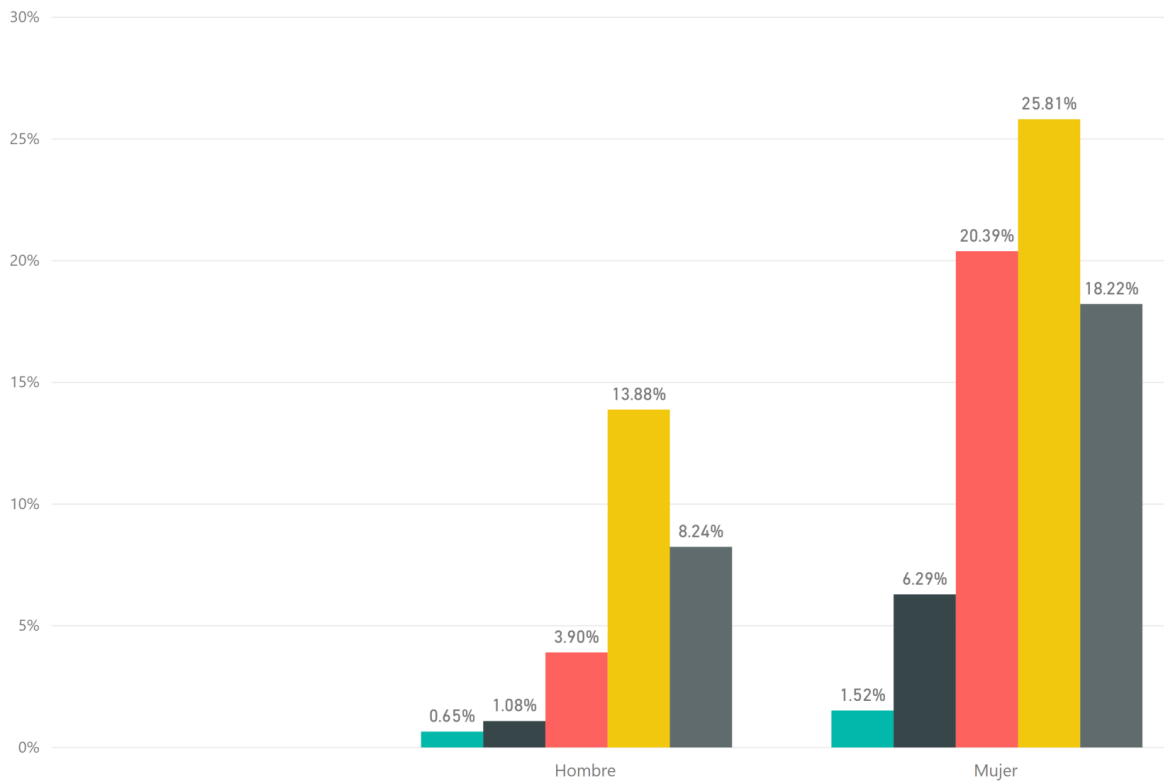
Lo consultaría con profesionales que me asesorasen

● No contestó ● Nunca ● poco ● Probablemente ● siempre



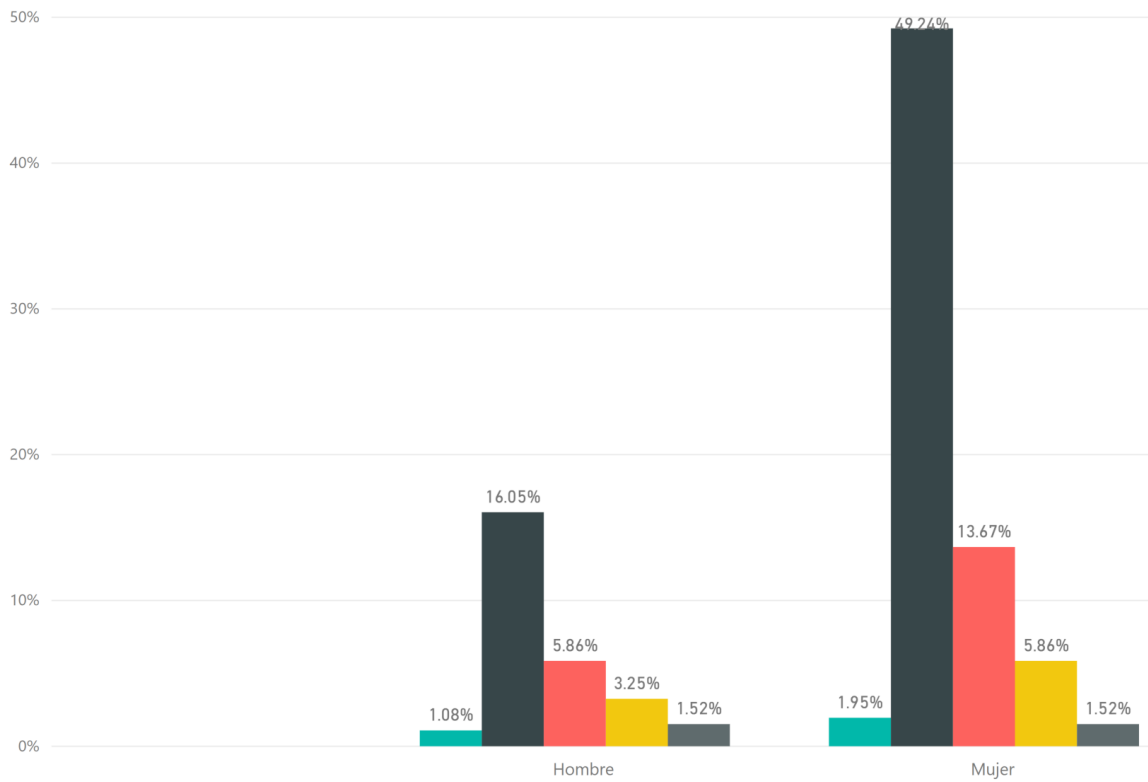
Lo hablaría con las amistades/familiares

● No contestó ● Nunca ● poco ● Probablemente ● siempre



Lo hablaría directamente con la persona que lo ha hecho

● No contestó ● Nunca ● poco ● Probablemente ● siempre



En el caso de la pregunta 24, Si contestó “Lo dejaría pasar Siempre o Probablemente”, en la pregunta anterior, ¿por qué? Marca todas las que correspondan. Si contestó otra opción, pase a la pregunta siguiente, a continuación, se ofrecen el comparativo entre hombres y mujeres estudiantes del por qué razón dejarían pasar un evento de discriminación o de violencia de género (56 de las/los encuestados respondieron dejarían pasar esto)

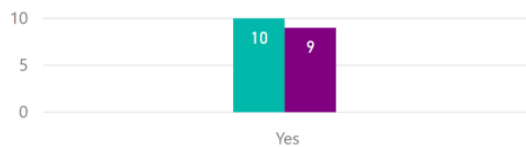
24. Encuestados que contestaron: "Lo dejaría pasar Siempre o Probablemente", en la pregunta 23.f

56

Encuestadxs

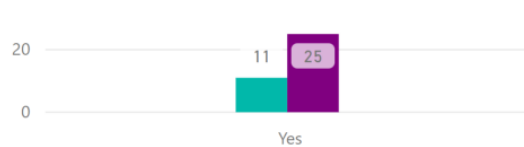
No le daría importancia

Sexo ● Hombre ● Mujer



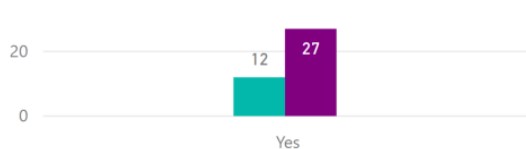
No sabría qué hacer

Sexo ● Hombre ● Mujer



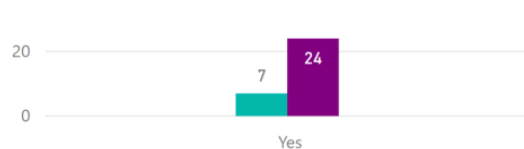
Porque las autoridades no hacen nada

Sexo ● Hombre ● Mujer



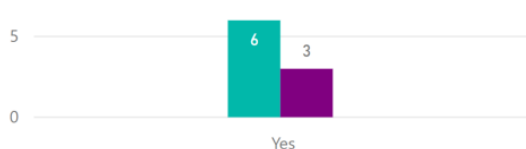
Por miedo de que tomen represalias contra mí

Sexo ● Hombre ● Mujer



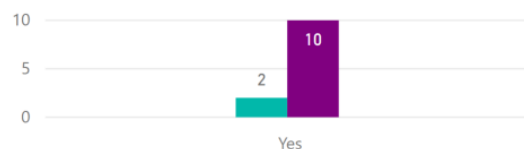
Por temor a dañar la reputación de los involucrados

Sexo ● Hombre ● Mujer



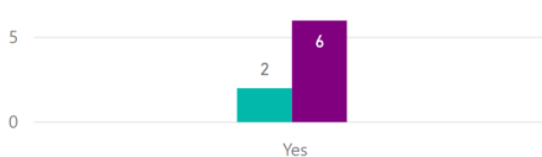
No habría testigos y creo que es inútil hacer la denuncia

Sexo ● Hombre ● Mujer



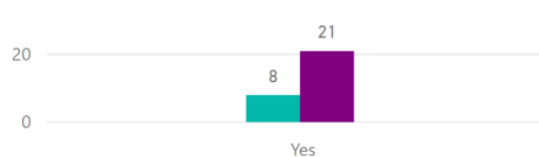
No quisiera que la(o) consideraran una persona conflictiva

Sexo ● Hombre ● Mujer



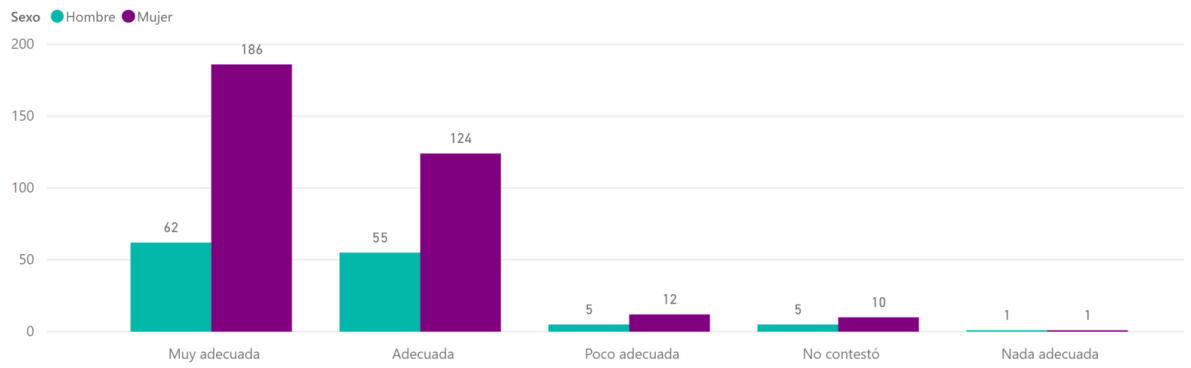
Por miedo a la posible reacción del(a) agresor(a)(es)

Sexo ● Hombre ● Mujer

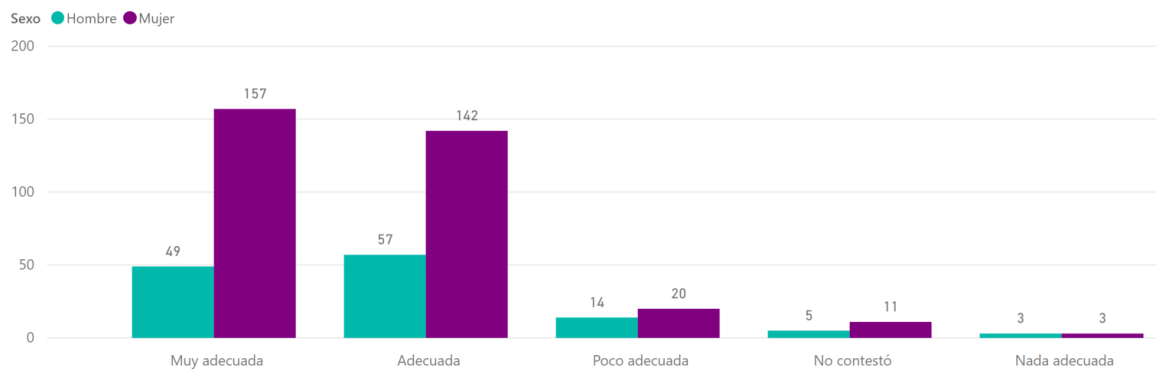


Finalmente, como un punto de partida para posibles acciones a tomar para mitigar o eliminar esta problemática, para la pregunta 25 **Indica en qué grado serían adecuadas las siguientes medidas, aquí las respuestas.**

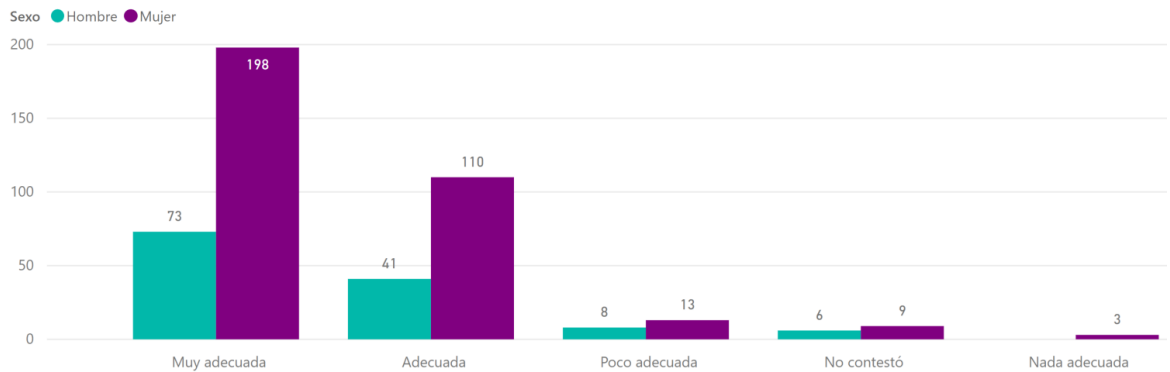
### Realizar una campaña de sensibilización en la Universidad



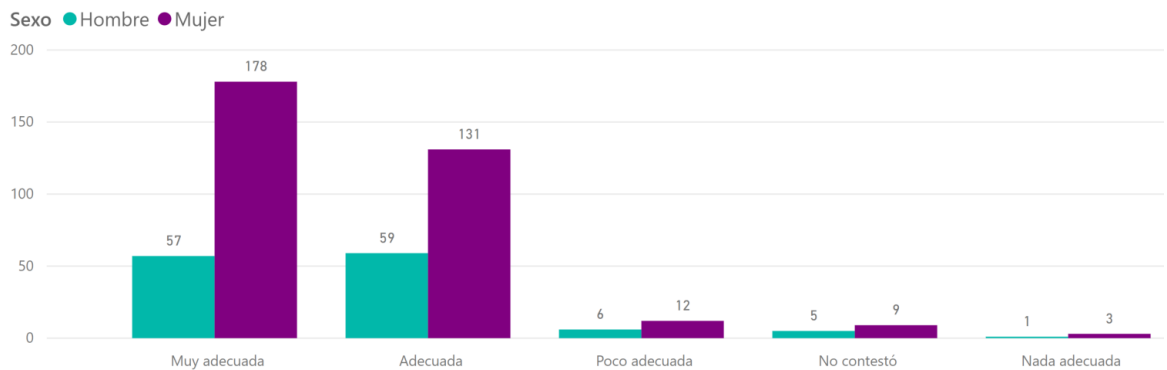
### Trabajar el tema de la violencia de género en alguna asignatura de la carrera



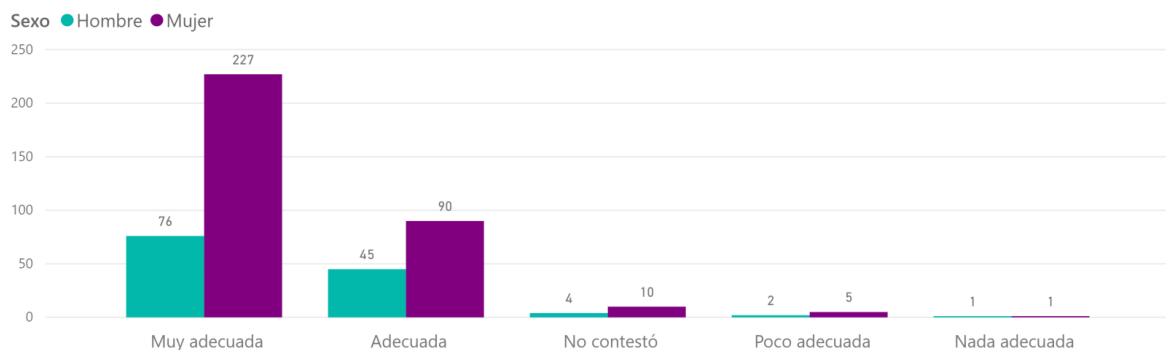
### 25.c Implicar toda la comunidad universitaria (formación al personal de administración y servicios, al profesorado)



### 25.d Impulsar un programa de formación dirigido al alumnado de la UAZ.



25.e Fortalecer al área de referencia en la Universidad para que procese las denuncias en situaciones de violencia de género...



## 5. Conclusiones - Hipótesis y Recomendaciones

El equipo de trabajo se ha fijado desde un inicio el objetivo de establecer una línea base, un punto de partida del cual desarrollar un proceso de aprendizaje, de cambio cultural, de políticas y acciones en los diferentes niveles de la estructura de la Universidad que, por un lado visibilicen la problemática y causas de la violencia y discriminación de género, y por otro establezca metas para elevar el nivel de madurez y desarrollo institucional, así como los mecanismos y herramientas institucionales que permitan atender el fenómeno y ofrecer una respuesta institucional adecuada.

## 5.1 Conclusiones y contraste de la hipótesis

El presente análisis pretende ser un ejercicio que enriquezca la discusión, debate y las acciones concretas que enfrenten el problema de la violencia y discriminación por cuestiones de género. Sabemos de las limitaciones y oportunidades de mejora, y es ahí donde convocamos a la comunidad universitaria a enriquecer este esfuerzo.

A la hipótesis de que **En la Universidad Autónoma de Zacatecas, entre la comunidad estudiantil de todos los niveles educativos, se perciben conductas constitutivas de violencia y discriminación por motivo de género, y dichas conductas son predominantemente ejercidas contra las mujeres estudiantes**, del presente estudio se concluye que sí están presentes conductas constitutivas de violencia y discriminación de género, con 28% de los hombres estudiantes encuestados declarando haberse sentido discriminados por el hecho de serlo, mientras que el 71% de las mujeres estudiantes declararon la misma circunstancia. Es notoria la mayor proporción de mujeres que han experimentado (o han percibido), por el hecho de ser mujeres, actos de discriminación o violencia, una proporción preocupante de 7 de cada 10.

Por otro lado, tanto estudiantes hombres, como mujeres han sido testigos o han sido sujetos de conductas sexistas violentas materializadas, entre otras con comentarios sexistas (mujeres 15%), agresiones psicológicas (mujeres 31%) y comentarios sexistas (mujeres 8%) provenientes de docentes.

## 5.2 Recomendaciones

1. Dada la relevancia que mantienen los medios masivos de comunicación para la difusión de mensajes que impactan la imagen, percepción, y concientización, es importante que la Universidad Autónoma de Zacatecas considere establecer una estrategia integral, en el que participen los diferentes sectores universitarios para estructurar un mensaje que atienda las causas, efectos y delinee las medidas institucionales para atender el problema de la violencia y discriminación de género.
2. Es clara la importancia que las redes sociales representan como vehículo de comunicación y de interacción, particularmente entre la comunidad estudiantil. La Universidad tiene que plantearse el reto de hacer uso de estas herramientas para enviar un mensaje claro y ser receptiva de lo que la comunidad universitaria discute, comparte y debate. Un tratamiento moderno, fresco e innovador, que permita coadyuvar en la visibilización de la problemática de la violencia y discriminación.
3. En el tema de la formalización y ampliación de los contenidos académicos con temas relacionados al estudio del género, si bien hay consenso sobre su relevancia, es recomendable redoblar el esfuerzo por comunicar en forma más contundente los escenarios, beneficios y oportunidades que esto representaría para la Universidad, la comunidad universitaria y la sociedad zacatecana,
4. Fue por más interesante el bono de credibilidad que mantiene la estructura académico-administrativa de la UAZ en cuanto a la disponibilidad de la comunidad estudiantil de canalizar cualquier circunstancia de violencia y discriminación ha la estructura formal de dirección y al espacio dedicado a atender las cuestiones de género. Es por ello por lo que consideramos necesario establecer un mecanismo formal, integral e innovador que permita a la comunidad universitaria saber qué

hacer y qué esperar como respuesta institucional ante una denuncia de conductas que encuadren en la violencia y discriminación de género.

5. Dado el consenso relativo a la idea de fortalecer el área de referencia de la Universidad. Es recomendable relacionar esto con la recomendación anterior - definir un protocolo institucional para atender la violencia y discriminación de género-, con la idea de empoderar y apoyar los espacios institucionales relacionados a los asuntos de género.





## Anexo 1

Tablas de Datos

Programa	Mujer	Hombre
LICENCIADO EN DERECHO	2,384	1,573
LICENCIADO EN PSICOLOGIA	1,852	575
PREPARATORIA NO. 2	1,684	1,482
LICENCIADO EN CONTADURIA	1,622	806
LICENCIADO EN ENFERMERIA	1,563	410
PREPARATORIA NO. 3	1,428	1,083
PREPARATORIA NO. 4	1,310	1,182
MEDICO GENERAL	1,162	970
PREPARATORIA NO. 1	897	803
QUIMICO FARMACEUTICO-BIOLOGO	623	375
MEDICO CIRUJANO DENTISTA	608	320
LICENCIATURA EN NUTRICIÓN	545	169
MEDICO VETERINARIO ZOOTECNISTA	357	548
SECUNDARIA	322	337
LICENCIATURA EN TURISMO	316	131
PREPARATORIA NO. 5	302	284
INGENIERO CIVIL	243	732
INGENIERO AGRONOMO	227	631
LICENCIATURA EN LENGUAS EXTRANJERAS	189	102
LICENCIADO EN ECONOMIA	180	204
LICENCIADO EN BIOLOGIA	172	152
PREPARATORIA NO. 12	160	127
LICENCIADO EN LETRAS	157	89
PREPARATORIA NO. 6	155	127
INGENIERO QUIMICO	145	147
MAESTRIA EN TECNOLOGIA INFORMATICA EDUCATIVA	118	105
MAESTRIA EN IMPUESTOS	104	52
PREPARATORIA NO. 9	97	85
LICENCIATURA EN ARTES	95	63
PREPARATORIA NO. 8	91	101
LICENCIADO EN CIENCIAS AMBIENTALES	90	49
LICENCIADO EN FISICA	81	133
LICENCIADO EN HISTORIA	80	150
INGENIERIA EN DISEÑO INDUSTRIAL	79	83
PREPARATORIA NO. 7	76	81
INGENIERO EN COMPUTACION	75	239
INGENIERO TOPOGRAFO E HIDROGRAFO	75	238
PREPARATORIA NO. 13	75	69
QUIMICA EN ALIMENTOS	75	50
PREPARATORIA NO. 10	73	36
MAESTRIA EN ADMINISTRACION	71	60
INGENIERO MINERO METALURGISTA	70	287
PREPARATORIA NO. 11	69	62
INGENIERO GEOLOGO	67	114
LICENCIADO EN HUMANIDADES ANTROPOLOGIA	62	51
LICENCIADO EN FILOSOFIA	51	109
MAESTRIA EN INVESTIGACIONES HUMANISTICAS Y EDUCATIVAS	51	34
MAESTRIA EN CIENCIA JURIDICO PENAL	47	43
MAESTRIA EN HUMANIDADES Y PROCESOS EDUCATIVOS	46	22
LICENCIADO EN MATEMATICAS	43	48
INGENIERIA EN ELECTRONICA INDUSTRIAL	42	101
MAES. EN DOCENCIA EN INV. JURIDICAS	40	39
ESPECIALIDAD EN MEDICINA FAMILIAR (C.)	36	15
ING. EN COMUNICACIONES Y ELECTRONICA	32	140
LICENCIATURA EN INGENIERIA DE SOFTWARE	29	199

Tabla 1 Matricula total agrupada por programa académico y sexo

ESPECIALIDAD EN MEDICINA FAMILIAR (C.)	36	15
ING. EN COMUNICACIONES Y ELECTRONICA	32	140
LICENCIATURA EN INGENIERIA DE SOFTWARE	29	199
LICENCIATURA EN MUSICA CON ESPECIALIZACION EN INSTRUMENTO	29	87
LICENCIATURA EN CANTO	28	16
LICENCIATURA EN DESARROLLO REGIONAL SUSTENTABLE	27	47
INGENIERIA EN ROBOTICA Y	23	207
INGENIERO MECANICO	23	355
DOCTORADO EN HISTORIA	21	13
DOCTORADO EN ESTUDIOS NOVOHISPANOS	20	13
MAESTRIA EN HUMANIDADES LINEA FORMACION DOCENTE	20	21
MAESTRIA EN ENSEÑANZA DE LA LENGUA MATERNA	19	4
MAESTRIA EN ECONOMIA REGIONAL Y SECTORIAL	17	7
ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA QUIRURGICA	16	3
ESPECIALIDAD EN DERECHO LABORAL	16	8
DOCTORADO EN ESTUDIOS DEL DESARROLLO	14	13
ESPECIALIDAD EN GINECOOBSTETRICIA (C.)	14	9
LICENCIATURA EN MUSICA	13	4
MAESTRIA EN FILOSOFIA	13	11
MAESTRIA EN CIENCIAS SOCIALES	12	5
MAESTRIA EN MATEMATICAS EDUCATIVAS	12	4
INGENIERO ELECTRICISTA	11	208
MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA SALUD	11	10
DOCTORADO EN CIENCIAS BASICAS	10	19
ESPECIALIDAD EN ODONTOPEDIATRIA	10	3
MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA INGENIERIA	9	21
MAESTRIA EN CIENCIAS NUCLEARES	9	11
MAESTRIA EN VALUACION	9	19
DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN	8	9
DOCTORADO EN INGENIERIA Y TECNOLOGIA APLICADA	8	15
MAESTRIA EN CIENCIA Y TECNOLOGIA QUIMICA	8	10
MAESTRIA EN CIENCIAS FISICAS	8	14
MAESTRIA EN HISTORIA	8	9
MAESTRIA EN PSICOTERAPIA PSICOANALITICA	8	3
DOCTORADO EN CIENCIA POLITICA	7	1
DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA INGENIERIA	7	11
MAESTRIA EN INGENIERIA APLICADA	7	41
ESPECIALIDAD EN ANESTESIOLOGIA (CONVENIO	6	3
ESPECIALIDAD EN VALUACION CON ORIENTACION EN INMUEBLES	6	14
MAESTRIA EN MATEMATICA APLICADA	6	6
ESPECIALIDAD EN PEDIATRIA (CONVENIO)	5	12
MAESTRIA EN CIENCIAS AGRICOLAS	5	9
MAE. EN PRODUCCION ANIMAL EN ZONAS ARIDA	4	7
MAESTRIA EN CIENCIA E INGENIERIA DE LOS MATERIALES	4	9
MAESTRIA EN CIENCIAS BIOMÉDICAS	4	7
ESPECIALIDAD EN MEDICINA INTERNA (CONV)	3	12
ESPECIALIDAD EN VALUACION CON ORIENTACION EN NEGOCIOS EN MARCHA	3	8
LICENCIATURA EN PERIODISMO	3	9
ESPECIALIDAD EN CIRUGIA (CONVENIO)	2	7
MAESTRIA EN CIENCIAS BIOLÓGICAS	2	3
MAESTRIA EN INGENIERIA Y TECNOLOGIA APLICADA	2	22
MAESTRIA EN MATEMATICAS	2	6
ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA EN ADMINISTRACION Y DOCENCIA		1
ESPECIALIDAD EN VALUACION CON ORIENTACION EN MAQUINARIA Y EQUIPO		10

EstadoCivil	Hombre	Mujer
Solterx	110	279
Casadx	5	21
UnionLibre	5	17
No contestó	4	5
Divorciadx	2	6
Viudx	2	2
Separadx		3

Tabla 2 Encuestados por estado civil y sexo

Unidad	Hombre	Mujer
DERECHO	25	70
ENFERMERIA	14	81
PSICOLOGIA	13	43
CONTADURIA Y ADMINISTRACION	14	34
MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA	22	17
HISTORIA	7	21
CIENCIAS QUIMICAS	9	18
FILOSOFIA	4	7
MATEMATICAS	4	7
ANTROPOLOGIA	4	6
ARTES	3	6
FISICA	3	6
INGENIERIA ELECTRICA	2	5
SECUNDARIA	2	4
INGENIERIA I	2	3
CIENCIAS BIOLÓGICAS		2
PREPARATORIA		2
ODONTOLOGIA		1

Tabla 3 Alumnado encuestado por sexo y unidad académica

Edad	Hombre	Mujer
19	16	75
21	24	44
22	12	47
20	6	44
No contestó	13	22
18	10	22
23	9	23
24	10	17
25	11	7
28	4	5
26	3	5
27	2	4
31	2	2
29	1	2
17		2
32	1	1
37		2
41		2
49	2	
30		1
33		1
39		1
42		1
43		1
45		1
51	1	
58		1
59	1	

Tabla 4 Edades del alumnado encuestado por sexo

Trabaja, Sexo, Hijxs, TrabajoDificulta	Encuestadx
NoTrabaja, Mujer, NoHijxs, No contestó	179
NoTrabaja, Hombre, NoHijxs, No contestó	64
Sí trabaja, Mujer, NoHijxs, NoDificulta	46
Sí trabaja, Hombre, NoHijxs, NoDificulta	29
NoTrabaja, Mujer, SiHijxs, No contestó	26
Sí trabaja, Mujer, NoHijxs, SiDificulta	17
Sí trabaja, Mujer, SiHijxs, NoDificulta	15
NoTrabaja, Mujer, NoHijxs, NoDificulta	14
Sí trabaja, Hombre, NoHijxs, SiDificulta	12
Sí trabaja, Hombre, SiHijxs, NoDificulta	7
NoTrabaja, Mujer, No contestó, No contestó	7
Sí trabaja, Hombre, SiHijxs, SiDificulta	6
Sí trabaja, Mujer, SiHijxs, SiDificulta	6
NoTrabaja, Hombre, NoHijxs, NoDificulta	5
Sí trabaja, Mujer, No contestó, No contestó	5
Sí trabaja, Mujer, No contestó, NoDificulta	4
NoTrabaja, Mujer, SiHijxs, NoDificulta	3
Sí trabaja, Mujer, SiHijxs, No contestó	3
Sí trabaja, Mujer, No contestó, SiDificulta	3
NoTrabaja, Hombre, SiHijxs, No contestó	2
NoTrabaja, Hombre, SiHijxs, NoDificulta	1
Sí trabaja, Hombre, NoHijxs, No contestó	1
Sí trabaja, Hombre, No contestó, SiDificulta	1
NoTrabaja, Mujer, No contestó, NoDificulta	1
NoTrabaja, Mujer, No contestó, SiDificulta	1
NoTrabaja, Mujer, NoHijxs, SiDificulta	1
NoTrabaja, Mujer, SiHijxs, SiDificulta	1
Sí trabaja, Mujer, NoHijxs, No contestó	1

Tabla 5 Encuestados por sexo, con o sin hijos, trabajan o no

Encuestadx	#Discriminadx	% discriminadx x Genero	Sexo
333	109	32.73	Mujer
128	43	33.59	Hombre
<b>461</b>	<b>152</b>	<b>32.97</b>	

Tabla 6 Encuestados discriminados agrupados por sexo

Beca	Hombre	Mujer
No	102	228
Si	24	91
No contestó	2	14

Tabla 7 Encuestados con beca agrupados por sexo

Desc	Sexo	Count of Value
De problemas con el alcohol y las drogas	Mujer	219
De sus creencias machistas (se creen superiores a las mujeres)	Mujer	217
De problemas psicológicos / mentales	Mujer	190
De que sus padres maltrataban a sus madres	Mujer	101
De la violencia aprendida como método de resolución de conflictos	Mujer	100
De que sufrieron malos tratos cuando eran pequeños	Mujer	86
De problemas con el alcohol y las drogas	Hombre	77
De sus creencias machistas (se creen superiores a las mujeres)	Hombre	76
De problemas psicológicos / mentales	Hombre	73
De que sus padres maltrataban a sus madres	Hombre	38
De la violencia aprendida como método de resolución de conflictos	Hombre	35
De que sufrieron malos tratos cuando eran pequeños	Hombre	34
De los pocos recursos económicos	Mujer	31
De que son violentos por naturaleza	Mujer	22
De que son violentos por naturaleza	Hombre	19
De la conducta de la mujer	Mujer	16
De la conducta de la mujer	Hombre	12
De los pocos recursos económicos	Hombre	10
De sus creencias machistas (se creen superiores a las mujeres)	Off	3
De problemas psicológicos / mentales	Off	2
De la violencia aprendida como método de resolución de conflictos	Off	1
<b>Total</b>		<b>1365</b>

*Tabla 8 De acuerdo a quienes fueron encuestados, razones por las que las personas maltratan a sus parejas*



## **Anexo 2**

Encuesta sobre la percepción de la violencia y  
discriminación de género

**INDICADORES DE GÉNERO PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO  
EN LA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE ZACATECAS  
CUESTIONARIO PARA EL PERSONAL ESTUDIANTIL**

La coordinación de Igualdad de Género de la Universidad Autónoma de Zacatecas, realiza un diagnóstico con el propósito de medir la percepción de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento sexual y poder definir medidas para reducir y/o eliminar estas conductas, que laceran la vida democrática de nuestra Universidad, de igual manera para medir las brechas de género entre el personal docente y administrativo y con ello visibilizar el esfuerzo que tendrá que realizar la UAZ, para que haya igualdad de oportunidades en la comunidad Universitaria.

Folio  
Fecha  
Datos generales

1. Sexo:

Mujer (1)

Hombre (2)

2. Edad:

3. Estado civil:

Soltero(a) (1)

Casado (a) (2)

Unión libre (3)

Separado (a) (4)

Divorciado(a) (5)

Viudo(a) (6)

4. ¿Unidad Académica, Facultad o Escuela:

5. Nivel de estudios que estás cursando actualmente:

a). Licenciatura (1)      b). Maestría (2)      c) Doctorado (3)      d). Especialidad (4)

6. Nombre de la carrera/especialidad/maestría/doctorado.

7. Pregunta eliminada.

8. ¿Tienes beca?

a) Sí, b) No pasa a la pregunta 10

9. ¿De qué tipo?

a). Fundación de la UAZ b) manutención c) Asociación de ex alumnos d) Otra, especifica

10. ¿Trabajas?

a) Sí, b) No pasa a la pregunta 12

11. ¿Considera que tu trabajo dificulta el avance de tus estudios?

a) Sí, b) No

12. ¿Tienes hijos?

a) Sí, b) No pasa a la pregunta 14

13. ¿Cuántas/os hijas/os tienes?Especifica

14. Desde que entraste a la UAZ, ¿tus estudios han sido afectados por cuidar y responsabilizarte de:

	Si	No
a) Hijos e hijas	(1)	(2)
b) Otros(as) niños(as)	(1)	(2)
c) Personas adultas mayores?	(1)	(2)
d) ¿Personas enfermas?	(1)	(2)
e) ¿Personas con discapacidad?	(1)	(2)
f) Otras personas? Especifique.	(1)	(2)

15. ¿Por qué elegiste la carrera que estudias?

a). Por vocación (1) b). Por sugerencia de mis padres (2) c). Por sugerencia de mis profesores (3)

d). Porque tiene mayores oportunidades de empleo (4) e). Porque considero adecuada para mi sexo (5)

f). No la elegí, era mi segunda opción (6). g). Otro motivo (7) especifique

16. ¿Consideras que existe discriminación por razones de género en la UAZ?

Si (1) No (2)

17. ¿Alguna vez te han excluido de alguna actividad, premio o beca por ser mujer o por ser hombre?

Si (1) No (2) pasa a la pregunta 20

18. ¿De qué te excluyeron?

19. Contesta con una cruz en cada una de las tres columnas, según si has conocido o sufrido alguna de las situaciones que se plantean, o no.

	<b>“Desde que estoy a la UAZ, conozco que ha habido o he sufrido directamente algún caso de...”</b>	Por parte de la pareja o ex pareja	Por algún compañero/a	Por parte de algún/a profesor/a
19.1	Control constante (de actividades que realizo, de las personas con quien estoy...)	Si	Si	Si
		No	No	No
19.2	Celos (sentimiento de posesión)	Si	Si	Si
		No	No	No
19.3	Mensajes o e-mails amenazadores, intimidatorios...	Si	Si	Si
		No	No	No
19.4	Obligación de abandonar amistades o actividades (aislamiento)	Si	Si	Si
		No	No	No
19.5	Agresión física (golpe, empujón, bofetada...)	Si	Si	Si
		No	No	No
19.6	Agresión psicológica (insulto, infravaloración, ridiculización... por el hecho de ser chica/o)	Si	Si	Si
		No	No	No
19.7	Comentarios sexistas (que degradan la persona y su dignidad por el hecho de pertenecer a un sexo determinado, generalmente, mujer)	Si	Si	Si
		No	No	No
19.8	Presiones para mantener una relación afectiva y/o sexual	Si	Si	Si
		No	No	No
19.9	Besos y/o caricias sin consentimiento	Si	Si	Si
		No	No	No
19.10	Incomodidad, miedo, por sentirse acosado/a o vigilado/a	Si	Si	Si
		No	No	No
19.11	Comentarios obscenos, rumores o ataques sobre la vida sexual	Si	Si	Si
		No	No	No
19.12	Ofrecimiento de citas comprometidas con la excusa de tratar cuestiones académicas	Si	Si	Si
		No	No	No
19.13	Promesas de un trato de preferencia o mejoras académicas a cambio de prestar favores sexuales	Si	Si	Si
		No	No	No
19.14	Uso denigrante de imágenes por Internet, aunque fuera como ‘broma’	Si	Si	Si
		No	No	No

20. ¿Con que frecuencia escuchas o presencias cada uno de los siguientes comportamientos en tu salón de clase o en Unidad Académica?

	Nunca	Rara vez	Algunas veces	Frecuentemente	Muy frecuentemente
Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Los profesores (hombres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a las mujeres.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Las profesoras (mujeres) hacen bromas y comentarios que estereotipan y denigran a los hombres.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Los estudiantes hombres defienden sus ideas y respuestas más que las estudiantes	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Los profesores (varones) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Las profesoras (mujeres) toman en serio las respuestas y sugerencias de las alumnas en igual medida que las de los estudiantes hombres	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

21. Lo que sabes sobre la violencia de género proviene: (Escoge tres opciones por orden de preferencia: indica con un 1 la fuente de donde recibes más información o la que consultas en primer lugar, con un 2 la que consultas en segundo lugar, y con un 3 la que consultas en tercer lugar.)

- a. De la información que aparece en la en las noticias en la televisión.
- b. Del cine o series de televisión.
- c. De lo que he escuchado en la radio.

- d. De lo que he leído en prensa.
- e. De trabajos de estudio realizados o charlas que me hicieron a clase.
- f. Por experiencia propia.
- g. Porque lo ha vivido alguna de mis amistades.
- h. De comentarios de personas cercanas/conocidas.
- i. De lo que he leído en las redes sociales.
- j. No he oído a hablar del tema.

22. Según tu opinión, las personas que maltratan a sus parejas o ex parejas lo hacen a causa de:

Escoge tres opciones: escribe un 1 a la causa que consideres en primer lugar, un 2 a la que consideres en segundo lugar, y un 3 a la que consideres en tercer lugar.)

- 22.a De problemas con el alcohol y las drogas.
- 22.b De problemas psicológicos / mentales.
- 22.c De sus creencias machistas (se creen superiores a las mujeres).
- 22.d De que sus padres maltrataban a sus madres.
- 22.e De que sufrieron malos tratos cuando eran pequeños
- 22.f De la violencia aprendida como método de resolución de conflictos.
- 22.g De los pocos recursos económicos.
- 22.h De la conducta de la mujer.
- 22.i De que son violentos por naturaleza

23. ¿Cómo actuarías en caso de sufrir alguna situación de violencia de género y acoso y hostigamiento

(Marca con una cruz tu respuesta en cada caso.)

- 23.a Lo denunciaría a la policía  
1) siempre    2) Probablemente    3) Poco probable    4) Nunca
- 23.b Lo comunicaría a un órgano superior universitario  
1) siempre    2) Probablemente    3) Poco probable    4) Nunca
- 23.c ¿A quién acudirías?
- 23.d Lo consultaría con profesionales que me asesorasen  
1) siempre    2) Probablemente    3) Poco probable    4) Nunca
- 23.e Lo hablaría con las amistades/familiares  
1) siempre    2) Probablemente    3) Poco probable    4) Nunca
- 23.f Lo hablaría directamente con la persona que lo ha hecho  
1) siempre    2) Probablemente    3) Poco probable    4) Nunca
- 23.g Lo dejaría pasar  
1) siempre    2) Probablemente    3) Poco probable    4) Nunca

24. Si contestó “Lo dejaría pasar Siempre o Probablemente”, en la pregunta anterior, ¿por qué? Marca todas las que correspondan. Si contestó otra opción, pase a la pregunta siguiente.

- a) No le daría importancia
- b) No sabría que hacer
- c) No quería que la(o) consideraran una persona conflictiva
- d) Porque las autoridades no hacen nada
- e) Por miedo de que tomen represalias contra mí
- f) Por miedo a la posible reacción del(a) agresor(a)(es)
- g) Por temor a dañar la reputación de los involucrados
- h) No habría testigos y creo que es inútil hacer la denuncia
- i) Otro motivo (especifique)

25. Indica en qué grado serían adecuadas las siguientes medidas:  
(Marca con una cruz tu respuesta en cada caso.)

25.a Realizar una campaña de sensibilización en la universidad.

Muy adecuada ( )      Adecuada ( )      Poco adecuada ( )      Nada adecuada ( )

25. b Trabajar el tema de la violencia de género en alguna asignatura de la carrera.

Muy adecuada ( )      Adecuada ( )      Poco adecuada ( )      Nada adecuada ( )



## **Anexo 3**

Compendio Estadístico 911 (2017 – 2018) UAZ



Relación por Género de la matrícula de los Programas Educativos de la Universidad Autónoma de Zacatecas por género

#### Agropecuarias

Unidad Académica	Nivel	Programa	Suma de Hombre	Suma de Mujer	Suma de Total
<b>AGRONOMIA</b>	Licenciatura	INGENIERO AGRONOMO	631	227	858
		LICENCIATURA EN DESARROLLO REGIONAL SUSTENTABLE	47	27	74
	Maestría	MAESTRIA EN CIENCIAS AGRICOLAS	9	5	14
<b>MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA</b>	Licenciatura	MEDICO VETERINARIO ZOOTECNISTA	548	357	905
		MAE. EN PRODUCCION ANIMAL EN ZONAS ARIDA	7	4	11
			<b>1242</b>	<b>620</b>	<b>1862</b>

#### Arte y Cultura

Unidad Académica	Nivel	Programa	Suma de Hombre	Suma de Mujer	Suma de Total
<b>ARTES</b>	Licenciatura	LICENCIATURA EN ARTES	63	95	158
		LICENCIATURA EN CANTO	16	28	44
		LICENCIATURA EN MUSICA	4	13	17
		LICENCIATURA EN MUSICA CON ESPECIALIZACION EN INSTRUMENTO	87	29	116
<b>CULTURA</b>	Licenciatura	LICENCIATURA EN LENGUAS EXTRANJERAS	102	189	291
			<b>272</b>	<b>354</b>	<b>626</b>

#### Ciencias Básicas

Unidad Académica	Nivel	Programa	Suma de Hombre	Suma de Mujer	Suma de Total
<b>CIENCIAS BIOLÓGICAS</b>	Doctorado	DOCTORADO EN CIENCIAS BASICAS	1	1	2

	Licenciatura	LICENCIADO EN BIOLOGIA	152	172	324
	Maestría	MAESTRIA EN CIENCIAS BIOLÓGICAS	3	2	5
<b>ESTUDIOS NUCLEARES</b>	Doctorado	DOCTORADO EN CIENCIAS BASICAS	7	5	12
	Maestría	MAESTRIA EN CIENCIAS NUCLEARES	11	9	20
<b>FISICA</b>	Doctorado	DOCTORADO EN CIENCIAS BASICAS	9	3	12
	Licenciatura	LICENCIADO EN FISICA	133	81	214
	Maestría	MAESTRIA EN CIENCIAS FISICAS	14	8	22
<b>MATEMATICAS</b>	Doctorado	DOCTORADO EN CIENCIAS BASICAS	2	1	3
	Licenciatura	LICENCIADO EN MATEMATICAS	48	43	91
	Maestría	MAESTRIA EN MATEMATICA APLICADA	6	6	12
		MAESTRIA EN MATEMATICAS	6	2	8
		MAESTRIA EN MATEMATICAS EDUCATIVAS	4	12	16
			<b>396</b>	<b>345</b>	<b>741</b>

#### Ciencias de la Salud

Unidad Académica	Nivel	Programa	Suma de Hombre	Suma de Mujer	Suma de Total
<b>CIENCIAS QUIMICAS</b>	Licenciatura	QUIMICO FARMACEUTICO-BIOLOGO	375	623	998
<b>ENFERMERIA</b>	Especialidad	ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA EN ADMINISTRACION Y DOCENCIA	1		1
		ESPECIALIDAD DE ENFERMERIA QUIRURGICA	3	16	19
	Licenciatura	LICENCIADO EN ENFERMERIA	410	1563	1973
		LICENCIATURA EN NUTRICIÓN	169	545	714
<b>MEDICINA HUMANA</b>	Especialidad	ESPECIALIDAD EN ANESTESIOLOGIA (CONVENIO)	3	6	9
		ESPECIALIDAD EN CIRUGIA (CONVENIO)	7	2	9
		ESPECIALIDAD EN GINECOOBSTETRICIA (C.)	9	14	23
		ESPECIALIDAD EN MEDICINA FAMILIAR (C.)	15	36	51
		ESPECIALIDAD EN MEDICINA INTERNA (CONV)	12	3	15
		ESPECIALIDAD EN PEDIATRIA (CONVENIO)	12	5	17
	Licenciatura	MEDICO GENERAL	970	1162	2132
	Maestría	MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA SALUD	10	11	21
<b>ODONTOLOGIA</b>	Especialidad	ESPECIALIDAD EN ODONTOLOGIA PEDIATRIA	3	10	13
	Licenciatura	MEDICO CIRUJANO DENTISTA	320	608	928

			2319	4604	6923
--	--	--	------	------	------

### Ciencias Sociales

Unidad Académica	Nivel	Programa	Suma de Hombre	Suma de Mujer	Suma de Total
<b>CIENCIA POLITICA</b>	Doctorado	DOCTORADO EN CIENCIA POLITICA	1	7	8
<b>CIENCIAS SOCIALES</b>	Maestría	MAESTRIA EN CIENCIAS SOCIALES	5	12	17
<b>CONTADURIA Y ADMINISTRACION</b>	Doctorado	DOCTORADO EN ADMINISTRACIÓN	9	8	17
	Especialidad	ESPECIALIDAD EN VALUACION CON ORIENTACION EN INMUEBLES	14	6	20
		ESPECIALIDAD EN VALUACION CON ORIENTACION EN MAQUINARIA Y EQUIPO	10		10
		ESPECIALIDAD EN VALUACION CON ORIENTACION EN NEGOCIOS EN MARCHA	8	3	11
	Licenciatura	LICENCIADO EN CONTADURIA	806	1622	2428
	Maestría	MAESTRIA EN ADMINISTRACION	60	71	131
		MAESTRIA EN IMPUESTOS	52	104	156
		MAESTRIA EN VALUACION	19	9	28
<b>DERECHO</b>	Especialidad	ESPECIALIDAD EN DERECHO LABORAL	8	16	24
	Licenciatura	LICENCIADO EN DERECHO	1573	2384	3957
	Maestría	MAES. EN DOCENCIA EN INV. JURIDICAS	39	40	79
		MAESTRIA EN CIENCIA JURIDICO PENAL	43	47	90
<b>ECONOMIA</b>	Licenciatura	LICENCIADO EN ECONOMIA	204	180	384
	Maestría	MAESTRIA EN ECONOMIA REGIONAL Y SECTORIAL	7	17	24
<b>PSICOLOGIA</b>	Licenciatura	LICENCIADO EN PSICOLOGIA	575	1852	2427
	Maestría	MAESTRIA EN PSICOTERAPIA PSICOANALITICA	3	8	11
			<b>3436</b>	<b>6386</b>	<b>9822</b>

### Humanidades y Educación

Unidad Académica	Nivel	Programa	Suma de Hombre	Suma de Mujer	Suma de Total
<b>ANTROPOLOGIA</b>	Licenciatura	LICENCIADO EN HUMANIDADES ANTROPOLOGIA	51	62	113
<b>DOCENCIA SUPERIOR</b>	Maestría	MAESTRIA EN HUMANIDADES Y	22	46	68

		PROCESOS EDUCATIVOS			
		MAESTRIA EN INVESTIGACIONES HUMANISTICAS Y EDUCATIVAS	34	51	85
		MAESTRIA EN TECNOLOGIA INFORMATICA EDUCATIVA	105	118	223
<b>DOCTORADO EN ESTUDIOS DEL DESARROLLO</b>	Doctorado	DOCTORADO EN ESTUDIOS DEL DESARROLLO	13	14	27
<b>ESTUDIOS DE LAS HUMANIDADES</b>	Doctorado	DOCTORADO EN ESTUDIOS NOVOHISPANOS	13	20	33
	Licenciatura	LICENCIATURA EN PERIODISMO	9	3	12
<b>FILOSOFIA</b>	Licenciatura	LICENCIADO EN FILOSOFIA	109	51	160
	Maestría	MAESTRIA EN FILOSOFIA	11	13	24
<b>HISTORIA</b>	Doctorado	DOCTORADO EN HISTORIA	13	21	34
	Licenciatura	LICENCIADO EN HISTORIA	150	80	230
		LICENCIATURA EN TURISMO	131	316	447
	Maestría	MAESTRIA EN HISTORIA	9	8	17
		MAESTRIA EN HUMANIDADES LINEA FORMACION DOCENTE	21	20	41
<b>LETRAS</b>	Licenciatura	LICENCIADO EN LETRAS	89	157	246
	Maestría	MAESTRIA EN ENSEÑANZA DE LA LENGUA MATERNA	4	19	23
			<b>784</b>	<b>999</b>	<b>1783</b>

#### Ingenierías

Unidad Académica	Nivel	Programa	Suma de Hombre	Suma de Mujer	Suma de Total
<b>CIENCIAS DE LA TIERRA</b>	Licenciatura	INGENIERO GEOLOGO	114	67	181
		INGENIERO MINERO METALURGISTA	287	70	357
		LICENCIADO EN CIENCIAS AMBIENTALES	49	90	139
<b>CIENCIAS QUIMICAS</b>	Licenciatura	INGENIERO QUIMICO	147	145	292
		QUIMICA EN ALIMENTOS	50	75	125
	Maestría	MAESTRIA EN CIENCIA Y TECNOLOGIA QUIMICA	10	8	18
		MAESTRIA EN CIENCIAS BIOMÉDICAS	7	4	11
<b>INGENIERIA ELECTRICA</b>	Doctorado	DOCTORADO EN CIENCIAS DE LA INGENIERIA	11	7	18
		DOCTORADO EN INGENIERIA Y TECNOLOGIA APLICADA	15	8	23
	Licenciatura	ING. EN COMUNICACIONES Y ELECTRONICA	140	32	172

		INGENIERIA EN DISEÑO INDUSTRIAL	83	79	162
		INGENIERIA EN ELECTRONICA INDUSTRIAL	101	42	143
		INGENIERIA EN ROBOTICA Y MECATRONICA	207	23	230
		INGENIERO ELECTRICISTA	208	11	219
		INGENIERO EN COMPUTACION	239	75	314
		LICENCIATURA EN INGENIERIA DE SOFTWARE	199	29	228
	Maestría	MAESTRIA EN CIENCIAS DE LA INGENIERIA	21	9	30
		MAESTRIA EN INGENIERIA Y TECNOLOGIA APLICADA	22	2	24
<b>INGENIERIA I</b>	Licencia tura	INGENIERO CIVIL	732	243	975
		INGENIERO MECANICO	355	23	378
		INGENIERO TOPOGRAFO E HIDROGRAFO	238	75	313
	Maestría	MAESTRIA EN CIENCIA E INGENIERIA DE LOS MATERIALES	9	4	13
		MAESTRIA EN INGENIERIA APLICADA	41	7	48
			<b>3285</b>	<b>1128</b>	<b>4413</b>

#### NIVEL MEDIO

Unidad Académica	Nivel	Programa	Suma de Hombre	Suma de Mujer	Suma de Total
<b>SECUNDARIA</b>	Básico	SECUNDARIA	337	322	659
			<b>337</b>	<b>322</b>	<b>659</b>

#### NIVEL MEDIO SUPERIOR

Unidad Académica	Nivel	Programa	Suma de Hombre	Suma de Mujer	Suma de Total
<b>PREPARATORIA</b>	Bachillerato	PREPARATORIA NO. 1	803	897	1700
		PREPARATORIA NO. 2	1482	1684	3166
		PREPARATORIA NO. 3	1083	1428	2511
		PREPARATORIA NO. 4	1182	1310	2492
		PREPARATORIA NO. 5	284	302	586
		PREPARATORIA NO. 6	127	155	282
		PREPARATORIA NO. 7	81	76	157
		PREPARATORIA NO. 8	101	91	192
		PREPARATORIA NO. 9	85	97	182

		PREPARATORIA NO. 10	36	73	109
		PREPARATORIA NO. 11	62	69	131
		PREPARATORIA NO. 12	127	160	287
		PREPARATORIA NO. 13	69	75	144
			<b>5522</b>	<b>6417</b>	<b>11939</b>

				HOMBRES	MUJERES	TOTAL
<b>Total general alumnos</b>				<b>17,593</b>	<b>21,175</b>	<b>38,768</b>



**ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DE LA  
VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ENTORNO  
ESTUDIANTIL DE LA UNIVERSIDAD  
AUTÓNOMA DE ZACATECAS**