



2023

CENTRO DE POLÍTICAS DE GÉNERO
PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



U N I V E R S I D A D A U T Ó N O M A D E S I N A L O A

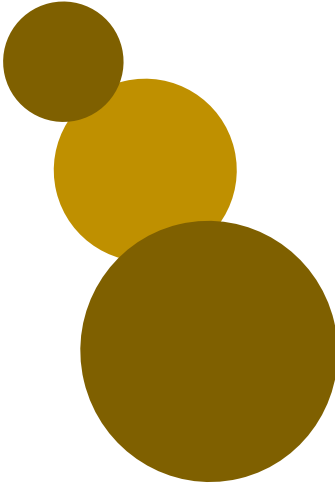
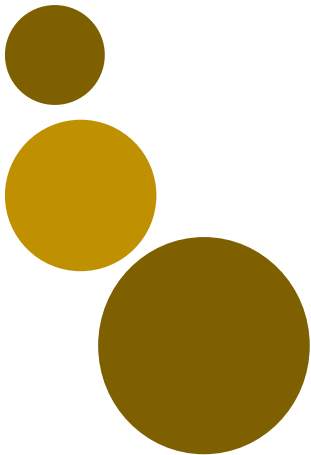


Diagnóstico para la Transversalización de la Igualdad de Género Unidad Académica

Facultad de Ciencias Económicas
y Sociales

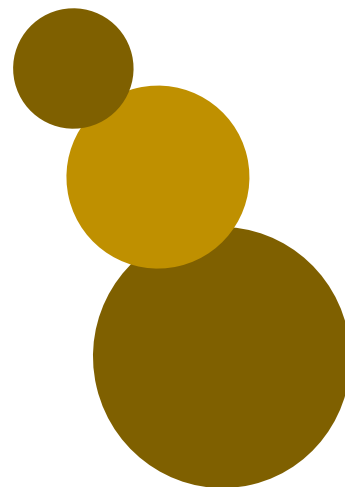
Índice

INTRODUCCIÓN	4
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	7
1.1. Preguntas de la Investigación	7
2.2. Límites de la investigación	8
2.3. Justificación.....	8
2.4. Objetivo General	15
2.5. Objetivos Específicos	15
2.6. Hipótesis.....	15
II. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONSTRUCCIÓN DEL DIAGNÓSTICO	16
2.1. ¿Qué es el género?	16
2.2. Construcción teórica del Hostigamiento y Acoso Sexual	17
2.3. Construcción teórica del Acoso Escolar	18
2.4. Características de la Violencia Escolar	19
2.5. Construcción Teórica de las categorías de discriminación	20
III. METODOLOGÍA	21
IV. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES	22
4.1. Información general de la plantilla.....	22
4.2. Segregación ocupacional	23
4.3. Población Estudiantil	24
V. PRINCIPALES HALLAZGOS	26
5.1. Ficha de Identificación.....	27
5.2. Grado de institucionalización y transversalización de la política de igualdad de género	31
5.3. Vertientes	35
5.4. Resultados de la encuesta violencia de género aplicado a la Población Laboral.....	39
5.5. Resultados de la encuesta violencia de género aplicado a la Población Estudiantil.....	50
CONCLUSIONES	59
Referencias	66
ANEXOS	68



“El empoderamiento de las mujeres no tiene nada que ver con una actitud 'revanchista' contra los hombres. Se quiere una transformación en el acceso de las mujeres tanto a la propiedad como al poder, lo cual transforma las relaciones de género y es una precondition para lograr la equidad entre hombres y mujeres”.

M. Lagarde



EQUIPO DE TRABAJO CPGIMH:

**Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez
Lydia Guadalupe Ojeda Esquerro
María Fernanda Nieves López**

EQUIPO DE TRABAJO:

**Irvin Mikhail Soto Zazueta
Norma Aída Valenzuela Sánchez
Óscar Eduardo Saucedo
Yuridia Lovely Román González**

DIAGNÓSTICO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

INTRODUCCIÓN

El presente diagnóstico es elaborado por el Centro de Políticas de Género entre mujeres y hombres. El cual analiza el fenómeno de las violencias de género, dándole mayor énfasis a la violencia sexual, así como la violencia escolar, diferentes formas de discriminación, además el avance y análisis del proceso de transversalización en las políticas de igualdad de género.

Con el objetivo de conocer los escenarios e indagar en la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género, la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de la Universidad Autónoma de Sinaloa, a través de una investigación documental y de campo sobre lo que se considera actualmente, un problema de derechos humanos, inseguridad universitaria y un problema de salud pública.

La metodología para conocer la situación actual en el ámbito universitario es a través del levantamiento de información en los programas educativos por medio de encuestas, entrevistas y grupos focales, todo esto con la finalidad de tener un panorama amplio de las prevalencias, de las violencias de género. Así como analizar la apropiación y avance en las políticas de igualdad de género en las diferentes unidades académicas de la universidad. La metodología de este diagnóstico cambió ya que ahora se agregaron algunos ítems sobre las violencias de género, (violencia psicológica, física, económica y digital) por los cuales las personas pueden ser sujetas de discriminación y acoso escolar. Además, para esta investigación es importante conocer cuál es la percepción del orden de género que prevalece en todos los espacios políticos, institucionales, económicos y educativos.

Se analizan las violencias de género, su impacto en el ámbito personal, educativo, laboral y social con el objetivo de crear acciones para su prevención, atención y sanción. Además de examinar la evolución de las acciones en materia de igualdad de género.

Esta investigación pretende generar conocimiento sólidamente fundamentado, respecto a las políticas, acciones y actividades en materia de igualdad de género en las unidades académicas u organizacionales. También a medir el índice de igualdad de género, que contiene ocho ejes: igualdad, legislación, corresponsabilidad, estadísticas, lenguaje, sensibilización, estudios de género, y no violencia.

La violencia de género es tan vieja como la humanidad, sin embargo, a partir de la década de los setenta, se empieza a generar estudios e investigaciones que visibilizaban la condición de las mujeres en todas las esferas sociales. Las mujeres se ven seriamente afectadas en todo el mundo, por los imaginarios colectivos del orden de género existente, que condiciona a las mujeres a situarse única y exclusivamente en el ámbito privado. La discriminación de género sigue obstaculizando a las mujeres, a una vida plena basada en los derechos humanos.

En 1974, el Estado mexicano integró en el artículo 4º de la Constitución¹ la igualdad de hombres y mujeres ante la ley, la que también está referida en el artículo 15 Ter de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación². Desde 2006, existe la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, cuyo objeto, es proponer lineamientos y mecanismos institucionales que orienten a la nación hacia el cumplimiento de la igualdad sustantiva en los ámbitos público y privado, promoviendo el empoderamiento de las mujeres.³

De acuerdo con La Entidad de la ONU para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (2018), la igualdad de género es un derecho. La realización de este derecho es la mejor oportunidad que existe para afrontar algunos de los desafíos más urgentes de nuestro tiempo, desde la crisis económica y la falta de atención sanitaria hasta el cambio climático, la violencia contra las mujeres y la escalada de los conflictos.⁴

De acuerdo con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, los gobiernos tienen que cumplir con los siguientes puntos:

- Para 2030, asegurar el acceso en condiciones de igualdad para todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria.
- Para 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y garantizar el acceso en condiciones de igualdad de las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños en situaciones de vulnerabilidad, a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional.

¹ Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2021) Párrafo reformado DOF 06-06-2019, PÁG 418. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

² Cámara de diputados. (2022). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/Ifped/LFPED_ref13_17may22.pdf

³ Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres(2018), artículo 1, págs. 18 <https://www.congresosinaloa.gob.mx/leyes-estatales/>

⁴ ONU Mujeres (2018), Las mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs>

- Para 2030, garantizar que todos los jóvenes y al menos una proporción sustancial de los adultos, tanto hombres como mujeres, tengan competencias de lectura, escritura y aritmética.
- Para 2030, garantizar que todos los alumnos adquieran los conocimientos teóricos y prácticos necesarios para promover el desarrollo sostenible, entre otras cosas mediante la educación para el desarrollo sostenible y la adopción de estilos de vida sostenibles, los derechos humanos, la igualdad entre los géneros, la promoción de una cultura de paz y no violencia, la ciudadanía mundial y la valoración de la diversidad cultural y de la contribución de la cultura al desarrollo sostenible, entre otros medios.
- Construir y adecuar instalaciones escolares que respondan a las necesidades de los niños y las personas discapacitadas y tengan en cuenta las cuestiones de género, y que ofrezcan entornos de aprendizaje seguros, no violentos, inclusivos y eficaces para todos.
- Para 2030, aumentar sustancialmente el número de jóvenes y adultos que tienen las competencias necesarias, en particular técnicas y profesionales, para acceder al empleo, el trabajo decente y el emprendimiento.
- Para 2030, aumentar sustancialmente a nivel mundial el número de becas disponibles para los países en desarrollo, en particular los países menos adelantados, los pequeños Estados insulares en desarrollo y los países de África, para que sus estudiantes puedan matricularse en programas de estudios superiores, incluidos programas de formación profesional y programas técnicos, científicos, de ingeniería y de tecnología de la información y las comunicaciones, en países desarrollados y otros países en desarrollo.
- Para 2030, aumentar sustancialmente la oferta de maestros calificados, entre otras cosas mediante la cooperación internacional para la formación de docentes en los países en desarrollo, especialmente los países menos adelantados y los pequeños Estados insulares en desarrollo.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La violencia por razones de género consiste en aquellas formas de violencia que tienen fundamento en las diferencias adscritas socialmente para las mujeres y los hombres, lo cual implica que la violencia de género no tenga como únicos blancos a las mujeres o las niñas (CEDOC INMUJERES), sino también a los hombres y niños, discapacitados y homosexuales, que por su condición se alejan del prototipo tradicional masculino y se aproximan a lo que se considera femenino en nuestra sociedad.⁵

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) (2006), señala que la violencia se clasifica en distintos tipos: psicológica, física, patrimonial, económica y sexual; así como sus modalidades o ámbitos de ocurrencia: familiar, laboral, escolar, comunitaria e institucional. Por su parte, la violencia feminicida se considera la forma extrema de violencia de género contra las mujeres que llega a causarles la muerte.⁶

El informe sobre violencia de género en la educación básica en México realizado por la SEP y el UNICEF (2010) reveló que el 90% de los alumnos(as), han sufrido alguna agresión por parte de sus compañeros. De acuerdo con el informe a nivel primaria los principales tipos de maltrato son: 41% maltrato verbal, 23% maltrato físico, 13% maltrato psicológico, 11% robo y daños a sus pertenencias. Y el lugar donde sufren maltrato en este nivel escolar es el: 39% salón de clases, 33% recreo, 7% baños. El reporte indica que en el nivel de secundaria los principales tipos de maltrato: 74% maltrato verbal, 21% maltrato psicológico, 17% maltrato físico, 9% maltrato sexual (5% todos los días), 9% cyberbullying. Y el lugar donde sufren maltrato: 19% salón de clases, 15% recreo, 11% salida (camino casa), 8% redes sociales e internet.⁷

1.1. Preguntas de la Investigación

Por medio de esta investigación se desea dar respuesta a las siguientes preguntas:

¿Cuál es la prevalencia de violencias de índole sexual, violencia física, psicológica, violencia económica, patrimonial, digital e institucional en el personal académico,

⁵ CEDOC INMUJERES, Glosario de términos sobre violencia contra la mujer
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamv/v/conavim/glosario_conavim.pdf

⁶ Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia(2006),vigente 2020, 37 pág. <https://www.congresosinaloa.gob.mx/leyes-estatales/>

⁷ SEP, UNICEF (2010), modelo de atención a la violencia en el estado de México, págs. 68
http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/EdoMex/MEX_MA9_MODELO_VIOLENCIA_12.pdf

administrativo y estudiantil de la Unidad Académica Facultad de Ciencias Económicas y Sociales?

¿Cómo es el proceso de transversalización de las políticas de igualdad de género de la Unidad Académica Facultad de Ciencias Económicas y Sociales?

¿Cuál es la percepción de hombres y mujeres referente a los espacios de riesgo en el traslado y permanencia de la Universidad?

¿Cómo ha evolucionado la ruta institucional para la atención a las violencias en la Universidad Autónoma de Sinaloa?

2.2. Límites de la investigación

Esta investigación, es parte de transversalizar la perspectiva de género, el cual tiene como tarea elaborar un Diagnóstico cualitativo y cuantitativo mediante una investigación documental. A base del diseño de instrumentos y herramientas como encuestas y grupos focales, así como su procesamiento y análisis. El cual se llevó a cabo con un trabajo mediante un formulario google.

En el levantamiento del instrumento violencias de género laboral se obtuvo la respuesta de 21 mujeres y 13 hombres; en la encuesta transversalización de la perspectiva de género contestaron 25 mujeres y 13 hombres del personal académico y administrativo; por parte, en el instrumento violencias de género estudiantil respondieron 66 mujeres, y 38 hombres.

El objetivo es contar con un diagnóstico para analizar las violencias de género en la población estudiantil y laboral, así como el proceso de transversalización de la Universidad Autónoma de Sinaloa

2.3. Justificación

Actualmente las universidades y las instituciones de educación han iniciado la tarea de realizar investigaciones y diagnósticos, debido a las problemáticas de violencia que se viven en estos espacios. Cada vez es común escuchar casos lamentables que tienen relaciones con los procesos de legitimación y reforzamiento del orden de género. Además de un alto índice de impunidad y falta de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

De acuerdo con diversos organismos internacionales, nacionales, locales y movimientos feministas desde abajo, que han logrado posicionar en la agenda institucional y hacer visible todas las violaciones a los derechos humanos de las niñas, adolescentes y mujeres.

En la actualidad, la violencia contra las mujeres ocupa un espacio en la agenda política e institucional del país, producto de la movilización del feminismo el cual colocó a los derechos humanos de las mujeres en un plano específico. La Convención de Belem do Pará⁸ visibiliza esta violencia, la categoriza y también define sus tipos y modalidades.

En la sociedad prevalece una complejidad en la estructura legitimada y arraigada de la violencia contra las mujeres, viéndolo como un edificio de la epidemiología del patriarcado, siendo un proceso histórico el cual va retomando matices, formas y daños en las vidas humanas. Además, los escenarios y los contextos son muy cambiantes, presentan particularidades del momento histórico analizado desde la política, economía y la sociología.

Los resultados de la encuesta levantada por el INEGI a finales de 2021 permiten determinar la prevalencia de la violencia entre las mujeres de 15 años y más. A partir de esta información se observa que la violencia contra las mujeres es un problema de gran dimensión y una práctica social extendida en total.⁹

El objetivo de la ENDIREH (2021)¹⁰ es generar información estadística con representatividad nacional y para cada una de las 32 entidades federativas y estimar así la prevalencia y gravedad de la violencia que han enfrentado las mujeres de 15 años y más por tipo (psicológica, física, sexual, económica o patrimonial) y ámbito de ocurrencia (escolar, laboral, comunitario, familiar y de pareja). Provee información sobre la violencia que experimentan mujeres de grupos vulnerables (como mujeres indígenas, con discapacidad y de 60 años y más), violencia experimentada durante la infancia y violencia obstétrica.

La edición 2021 mejora la captación en el apartado de búsqueda de apoyo y denuncia, violencia digital, la opinión sobre roles de género, tensiones y conflictos en la vida en pareja, entre otros.

En México, 70.1 % de las mujeres de 15 años y más ha experimentado, al menos, una situación de violencia a lo largo de la vida.

⁸ Convención Interamericana para prevenir, atender y sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, ratificada por México en el año de 1998

⁹ ENDIREH, INEGI (2011), Panorama de violencia contra las mujeres en Sinaloa, págs. 106.

¹⁰ INEGI ENDIREH (2021) Encuesta Nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares, págs. 148.

Entre octubre de 2020 y octubre de 2021, 42.8 % de las mujeres de 15 años y más experimentó, al menos, una situación de violencia.

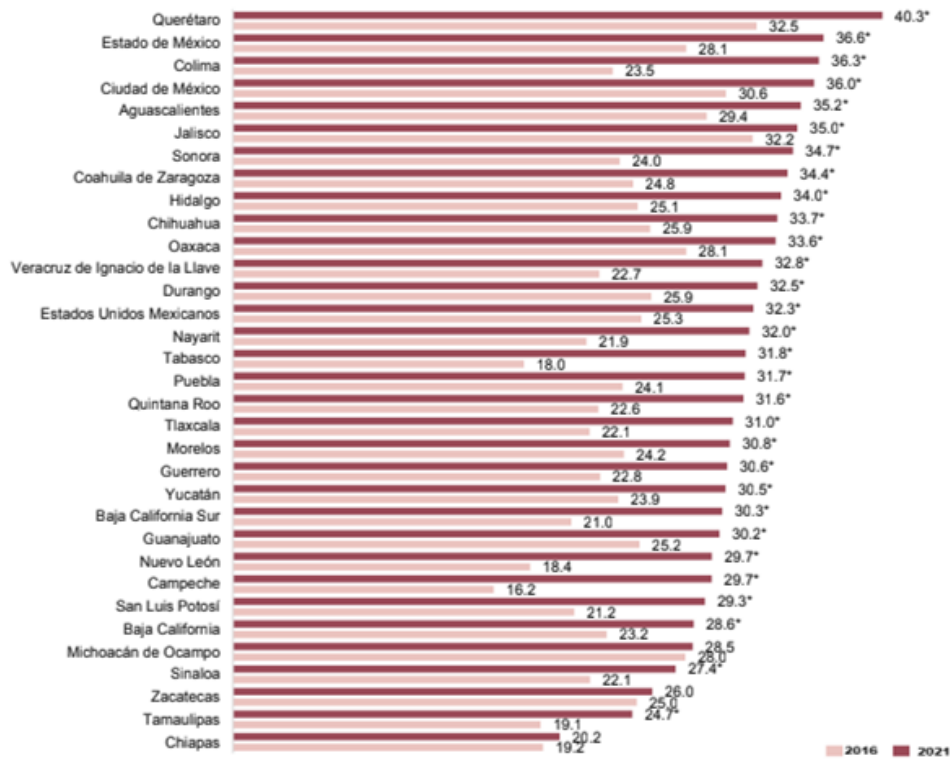
Alrededor de 5.2 % de las mujeres de 15 años y más percibió que los conflictos en su relación de pareja iniciaron o aumentaron durante la emergencia sanitaria por la COVID-19. En el ámbito familiar, la cifra ascendió a 8.5 por ciento.

El “ámbito” de violencia se define de acuerdo con las características de las relaciones sociales en que se producen las situaciones de violencia. El ámbito se determina a partir del tipo de vínculo entre la mujer que experimenta violencia y la persona agresora. Analizar la violencia contra las mujeres de acuerdo con su ámbito de ocurrencia proporciona información que permite ajustar las intervenciones y políticas públicas a las características de interacción de cada espacio social.

El ámbito escolar es el espacio donde se accede a derechos universales como la educación, el derecho a vivir en condiciones de bienestar y el derecho a un desarrollo integral. Cuando se ejerce violencia contra las mujeres en este ámbito, se obstaculiza su desarrollo y su autonomía personal. Esta violencia puede ejercerse por las personas que tienen un vínculo docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica.



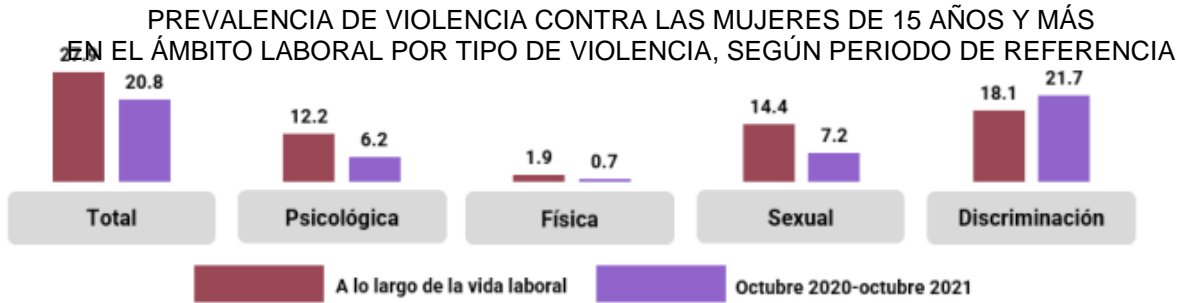
PREVALENCIA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS EN EL ÁMBITO ESCOLAR A LO LARGO DE LA VIDA ESCOLAR, SEGÚN AÑO DE LA ENCUESTA



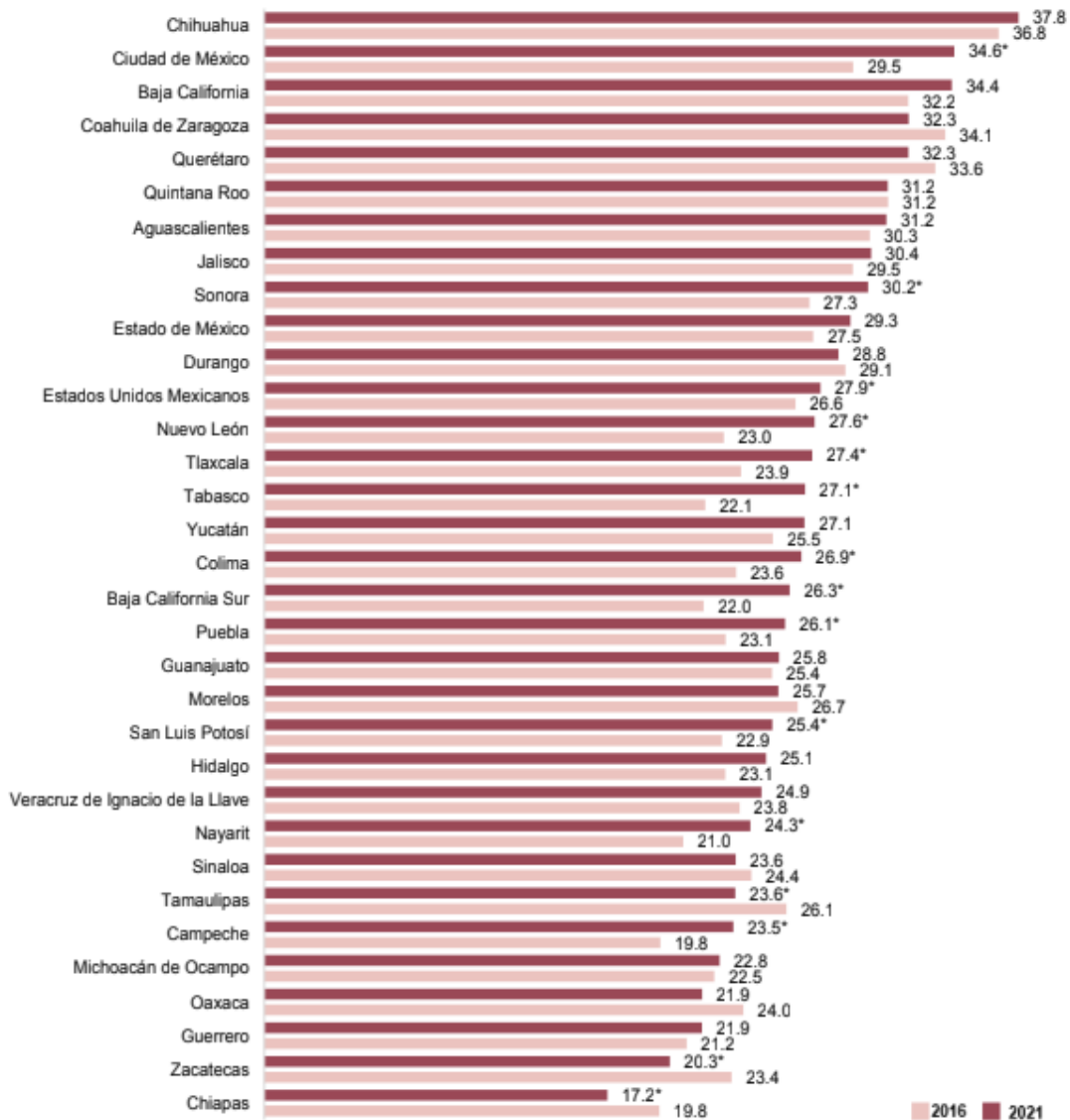
Fuente: ENDIREH (2021)

La violencia contra las mujeres en el ámbito laboral refuerza su exclusión del espacio profesional. Esto afecta negativamente sus posibilidades de obtener recursos por cuenta propia y, con ello, limita su capacidad de decisión autónoma. Generar información sobre la violencia en este ámbito es relevante dada la mayor inserción de las mujeres en el mundo laboral y la persistencia de obstáculos que impiden su autonomía plena.

La ENDIREH considera violencia laboral a los actos y/ o las omisiones que las personas que tienen un vínculo laboral o análogo con la víctima ejercen, independientemente de la relación jerárquica. Lo anterior no solo atenta contra la igualdad, sino que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima e impide su desarrollo.



PREVALENCIA DE VIOLENCIA CONTRA LAS MUJERES DE 15 AÑOS Y MÁS EN EL ÁMBITO LABORAL A LO LARGO DE LA VIDA LABORAL, SEGÚN AÑO DE LA ENCUESTA



Las mujeres de 15 años y más que trabajaron en el periodo de octubre de 2020 a octubre de 2021 señalaron como personas agresoras a compañeras o compañeros de trabajo (36.6 %), jefas o jefes o patrones (17.5 %) y clientas o clientes (15.4 %).

DISTRIBUCIÓN DE MUJERES ASALARIADAS DE 15 AÑOS Y MÁS POR CONDICIÓN Y SITUACIÓN DE DISCRIMINACIÓN LABORAL EN LOS ÚLTIMOS 12 MESES (OCTUBRE 2020-OCTUBRE 2021)



El mayor porcentaje de las agresiones y/ o manifestaciones de violencia en el ámbito laboral ocurrió en las instalaciones del trabajo. Ahora bien, un porcentaje importante tuvo lugar en la calle, parque o en un lugar público cerca del trabajo, mientras que un porcentaje menor sucedió en la calle, parque o en lugar público lejos del trabajo. En el periodo de octubre de 2020 a octubre de 2021, 21.7 % de las mujeres de 15 años y más experimentó discriminación laboral.

De este total, 10.8 % manifestó haber tenido menos oportunidad que un hombre para ascender, a 9.8 % le pagaron menos que a un hombre que hace el mismo trabajo o tiene el mismo puesto y a 6.3 % le han impedido o limitado en la realización de determinadas tareas o funciones por estar reservadas para los hombres.

De acuerdo con el Artículo 10. Los criterios para la elaboración de políticas en materia de educación superior se basarán en lo siguiente:

La evaluación de la educación superior como un proceso integral, sistemático y participativo para su mejora continua basada, entre otros aspectos, en evaluaciones diagnósticas, de programas y de gestión institucional, así como en la acreditación

en los términos que se establezcan en las disposiciones derivadas de la presente Ley.

En el Artículo 43. El Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior.

En el ámbito de su competencia, conforme a sus procedimientos normativos y de acuerdo con sus características, las instituciones de educación superior promoverán, entre otras, la adopción de las siguientes medidas:

I. En el ámbito institucional:

- a)** Emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias;
- b)** Creación de instancias con personal capacitado para la operación y seguimiento de protocolos para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la que se ejerce contra las mujeres;
- c)** Adopción de medidas para considerar la violencia que se ejerce contra las mujeres como causa especialmente grave de responsabilidad;
- d)** Aplicación de programas que permitan la detección temprana de los problemas de los tipos y modalidades de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, para proporcionar una primera respuesta urgente a las alumnas que la sufren;
- e)** Realización de acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las instituciones de educación superior en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género.

2.4. Objetivo General

Recopilar y analizar datos cuantitativos y cualitativos sobre la integración de políticas de igualdad de género. Se enfoca especialmente en examinar las prevalencias y características de la violencia de género, con un énfasis particular en la violencia sexual y escolar. Además, busca comprender las percepciones actuales sobre los roles y estereotipos de género. El fin último es coordinar esfuerzos entre el Centro de Políticas de Género y la Unidad Académica de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, con el propósito de promover y asegurar la igualdad de género en todos los ámbitos institucionales.

2.5. Objetivos Específicos

- Visualizar acciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar las violencias de género en la Universidad Autónoma de Sinaloa.
- Visualizar acciones para prevenir, atender y sancionar la violencia escolar y diversas formas de discriminación.
- Analizar la percepción de la violencia escolar en la población estudiantil.
- Analizar las brechas, obstáculos y limitantes para el ejercicio pleno de la igualdad de género.

2.6. Hipótesis

En la Universidad Autónoma de Sinaloa, específicamente en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, observamos la persistencia de mandatos e imaginarios asociados a la construcción social del género. Estos elementos reproducen diversas formas de violencia, las cuales se ven exacerbadas por el contexto y la falta de apropiación por parte de la comunidad universitaria de las políticas destinadas a la prevención, atención y sanción de la violencia de género.

II. LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA CONSTRUCCIÓN DEL DIAGNÓSTICO

*En el presente diagnóstico se abordan temas que permitirán reflexionar acerca de las construcciones sociales de los mandatos sobre la feminidad y masculinidad, como principal proceso para identificar, **el deber ser**, entre mujeres y hombres.*

La nueva acepción de género se refiere al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres (Lamas, 1996).

2.1. ¿Qué es el género?

El género es una categoría útil y analítica que está vinculada en el análisis de las representaciones sociales, así como del origen de la construcción subjetiva de las diferencias por sexo. Desde el momento del nacimiento de una niña o un niño, existen condicionantes e imaginarios sociales que van enmarcados en las diferencias desde la forma de pensar, actuar y conducirse en un mundo social basado en diferencias que tienen cara de desigualdades.

En el proceso de construcción de su identidad, las niñas y los niños aprenden y asumen formas de ser, de sentir y de actuar que son consideradas como femeninas y masculinas en una sociedad, todos los niveles de educación básica como preescolar, primaria, secundaria y ahora preparatoria son un espacio de socialización y aprendizaje juega un importante papel en formación de actitudes positivas, de reconocimiento a las capacidades de niñas y niños, independientemente de su sexo (Programa de Educación Preescolar, 2004,39).¹¹

La mirada de género tiene sus raíces históricas en un movimiento de transcendencia global, de carácter ético, político, totalmente pacifista que ha logrado cambios estructurales en las sociedades desde una mirada internacional y local, el feminismo cuyas aportaciones por luchadoras y luchadores desde el siglo XVII, han visibilizado las violaciones a los derechos humanos de las mujeres, a través de procesos de cambios institucionales, normativos y sociales.

Es importante reconocer que se están rompiendo esquemas y paradigmas, que a través de la historia, han colocado a las mujeres en condiciones de desventaja así

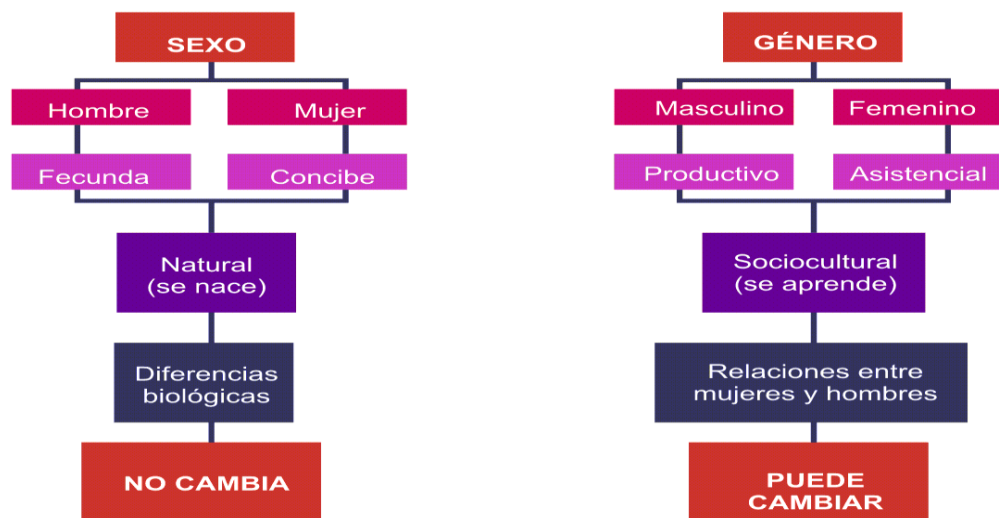
¹¹ SEP, (2004). Programa de Educación Preescolar, Impreso en México, págs.134.
https://efmexico.files.wordpress.com/2008/06/prog_educ_preescolar_2004.pdf

como de opresión y desigualdad social, posicionando a las mujeres en muchos ámbitos que antes eran conquistados por los hombres, como esferas familiares ahora situándose como proveedoras, en el ámbito público incorporándose más en la vida política del país, posicionándose más a las áreas productivas en el ámbito laboral entre otras, aunque todavía falta mucho por hacer.

Es importante hacer cuestionamientos sobre el porqué se dividen las construcciones femeninas y masculinas, ¿Por qué desde que una mujer está embarazada y sabe el sexo del bebe, le asignan un color distinto, <<mujer rosa>> << hombre azul>>?, ¿Por qué existen más directores o jefes hombres?, ¿Quién dijo que las labores domésticas y el cuidado de los hijos(as), les toca a las mujeres?

¿Qué diferencia existe entre el sexo y el género? ¿Considero que las mujeres son sumisas por naturaleza? ¿Los hombres son violentos por naturaleza? ¿Cómo desde el eje de la educación se reproduce las identidades diferenciadas por cuestiones de sexo?

Diferencias entre sexo y género



Fuente: INMUJERES, "Conceptos básicos sobre la teoría de género", en CARPETA DE CAPACITACIÓN, México, INMUJERES, s/f

2.2. Construcción teórica del Hostigamiento y Acoso Sexual

El índice evalúa la existencia de una política contra el hostigamiento y acoso sexual dentro de la institución, así como la elaboración de programas y acciones que lo prevengan, denuncien y sancionen.

Existe conocimiento de las medidas normativas y operativas que la universidad ha implementado para la prevención y atención contra el hostigamiento sexual.

Se necesita fortalecer campañas de difusión respecto a la credibilidad de los órganos con los que se cuenta para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento sexual, así como promover la legislación internacional, nacional, local y el reglamento para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual.

Es primordial concientizar sobre el derecho a la información, para que la comunidad universitaria conozca no solo la legislación, además que conozcan sus derechos, los tipos de violencia y los daños que generan el acoso y hostigamiento sexual.

2.3. Construcción teórica del Acoso Escolar

Alrededor del mundo hoy existe una gran preocupación por la violencia escolar que se da en los centros escolares entre iguales, varios organismos internacionales tales como El fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), o la Organización de las Naciones Unidas (ONU) han realizado una serie de esfuerzos para llamar la atención de los gobiernos para atender este fenómeno social. Para poder tener una mejor comprensión del fenómeno de la violencia escolar (bullying) es importante conocer como ha sido definido por el científico Dan Olweus, quien ha estudiado este fenómeno desde la década de los 70`s. y es considerado el pionero en el estudio del mismo. En la década de los noventa, Dan Olweus inicia los primeros estudios y análisis en el ámbito escolar. Olweus (1993) define una situación de acoso e intimidación (llamada bullying) de la siguiente manera: es una conducta de persecución física o psicológica que realiza el alumno o alumna contra otro, al que elige como víctima de repetidos ataques. Esta acción negativa e intencionada, sitúa a las víctimas en posiciones de las que difícilmente pueden salir por sus propios medios.¹²

En una definición más amplia, es posible entender al acoso escolar como “un conjunto de conductas de maltrato, normalmente intencionado y perjudicial por parte de uno o varios alumnos sobre otro (s), generalmente más débiles en algún sentido (en número, en edad, en fuerza física o en resistencia psicológica), a los que convierten en sus víctimas habituales ya que son incapaces de defenderse por sí mismos de una manera eficaz”.

¹² Dan Olweus (1993). acoso escolar, “bullying”, en las escuelas : hechos e intervenciones <http://convivejoven.semsys.iteso.edu.mx/>

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define violencia como el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo de comunidad que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.¹³

2.4. Características de la Violencia Escolar

La violencia escolar se caracteriza por presentar los siguientes aspectos:

- La existencia de una víctima, la cual está en estado de indefensión por la existencia de una desigualdad en el aspecto físico, psicológico y/o social.
- La existencia de un acosador(a), el cual de forma repetida realiza actos de violencia normalmente durante un periodo prolongado, volviéndose la forma cotidiana de interacción con la víctima.
- La víctima sufre de un dolor en el momento de la agresión y normalmente dicho dolor se prolonga a tal grado que se puede decir que la víctima enfrenta un dolor crónico.
- La agresión se ejerce sobre una persona en concreto, nunca se intimida a un grupo.
- Las conductas de agresión suelen ser: agresión verbal, exclusión social, agresión física directa, agresión física indirecta, amenazas, acoso sexual entre algunos otros.
- La víctima pierde la confianza en sí misma y en los demás especialmente en los adultos.
- La existencia de uno o varios observadores, los cuales evitan hacer algo a fin de no ser ellos elegidos víctimas del agresor.
- En los observadores se produce al paso del tiempo, una falta de sensibilidad, apatía y un vínculo de complicidad.

¹³ OMS, Organización panamericana de la Salud, Prevención de la violencia <https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia>

2.5. Construcción Teórica de las categorías de discriminación

Desde el punto de vista legal, la discriminación se entiende de acuerdo con el artículo 5 de la Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, como: Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud o jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo.¹⁴

En ambos casos, la discriminación tiene como resultado, la negación de derechos y libertades fundamentales, que imposibilitan la igualdad real de trato y oportunidades y con ello el pleno goce y ejercicio, precisamente, de esos derechos y libertades, como la salud, el trabajo, la educación, procuración de justicia, entre otros. El principio de igualdad ante la ley, igual protección ante la ley y no discriminación, pertenece al jus cogens, puesto que sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional internacional y es un principio fundamental que permea todo ordenamiento jurídico. Hoy día no se admite ningún acto jurídico que entre en conflicto con dicho principio fundamental [...] Este principio (igualdad y no discriminación) forma parte del derecho internacional general. En la etapa de la evolución del derecho internacional, el principio fundamental de igualdad y no discriminación ha ingresado en el dominio del jus cogens. Corte IDH, Loc. Cit. (Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2013).¹⁵

¹⁴ Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal <http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2016/02/Ley-para-Prevenir-y-Eliminar-la-Discriminaci%C3%B3n-del-Distrito-Federal-LPEDDF-18-Nov-2015.pdf>

¹⁵ Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2013), creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&op=15

III. METODOLOGÍA

Este estudio se basa en una encuesta realizada en la Unidad Académica de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, implementada por el Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres. La encuesta, que se llevó a cabo de agosto a octubre de 2022, se realizó mediante formularios de Google en internet.

Se utilizaron métodos cuantitativos y cualitativos para el análisis de la información:

Por medio del método cuantitativo se logró

- a. Obtener datos estadísticos sobre los fenómenos de estudio.
- b. Asegurar criterios de calidad: validez, fiabilidad y objetividad.

Este enfoque involucra la cuantificación de hechos en términos de evolución y frecuencia, utilizando un instrumento de recolección de datos. El análisis de la información obtenida es deductivo y estadístico.

Por medio del método cualitativo se pudo:

- a. Comprender los aspectos significativos en el fenómeno de las violencias de género, con especial énfasis en la violencia sexual.
- b. Analizar la integración de la perspectiva de género en la comunidad universitaria.

Se empleó una entrevista estructurada como instrumento para recoger información, lo que permite entender cómo los individuos experimentan, perciben e interpretan las diversas formas de violencia de género. El análisis de los datos de las entrevistas también es deductivo y estadístico.

VARIABLES CONSIDERADAS EN EL ESTUDIO:

- Violencia de género (población laboral y estudiantil)
 - Violencia psicológica
 - Violencia física
 - Violencia económica y patrimonial
 - Violencia digital
 - Violencia sexual
 - Violencia institucional

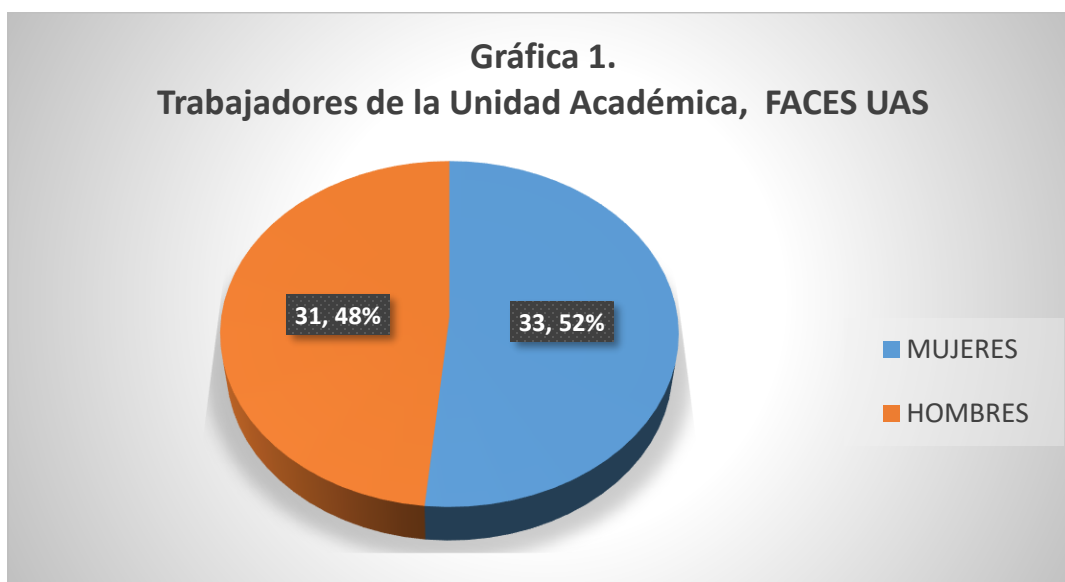
IV. INFORMACIÓN ESTADÍSTICA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

4.1. Información general de la plantilla

-Datos proporcionados por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

La ***Facultad de Ciencias Económicas y Sociales*** tiene una población general 64 trabajadores, 51.5% mujeres y 48.4 % hombres que laboran en la institución. Se puede observar que de manera general que las mujeres tienen mayor participación en la unidad académica.

TRABAJADORES EN LA UA	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
	33	51.6	31	48.4	64



4.2. Segregación ocupacional

Categoría Base

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales					
POBLACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
ACADÉMICOS(AS) BASE	4	44.4%	5	55.6%	9
ADMINISTRATIVO(AS) BASE	11	61.1%	7	38.9%	18

Al analizar por categoría se observa que en docentes basificados tenemos mayor participación de hombres y en personal administrativo de base, está conformado en su mayoría por mujeres

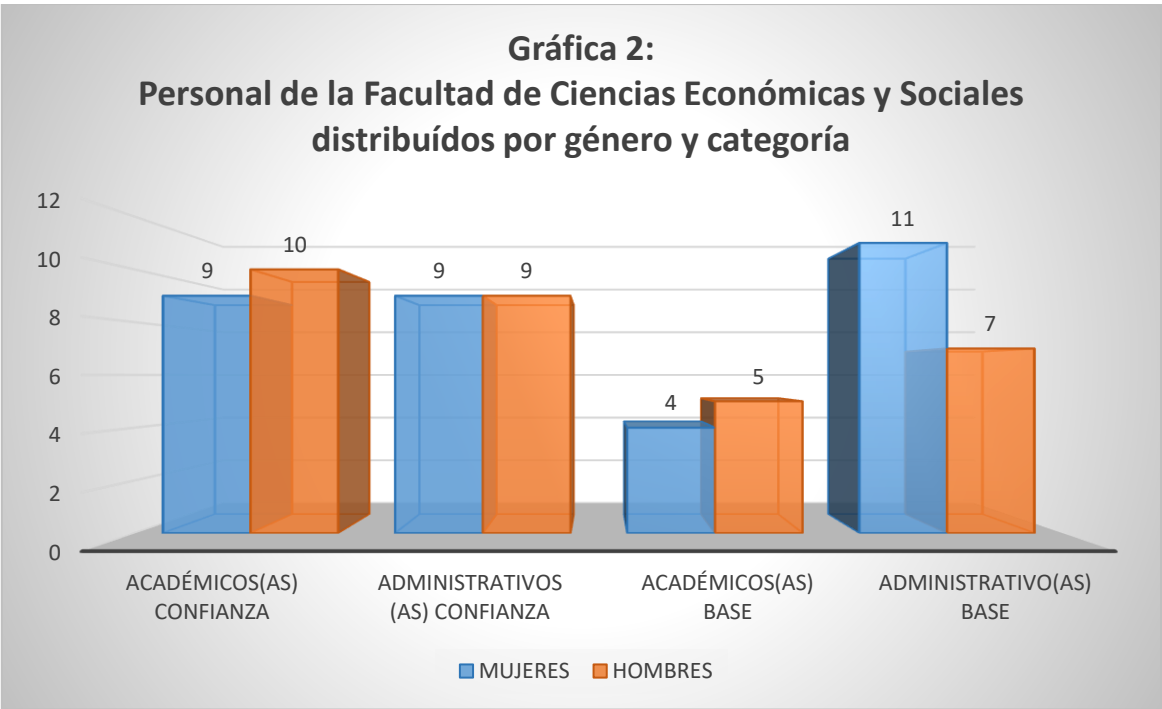
Categoría Confianza

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales					
POBLACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
ACADÉMICOS(AS) CONFIANZA	9	47.4%	10	52.6%	19
ADMINISTRATIVOS (AS) CONFIANZA	9	50.0%	9	50.0%	18

Los nombramientos de confianza son de suma importancia para fomentar la ubicación de mujeres en puestos estratégicos con incidencia y toma de decisiones.

Categoría otros

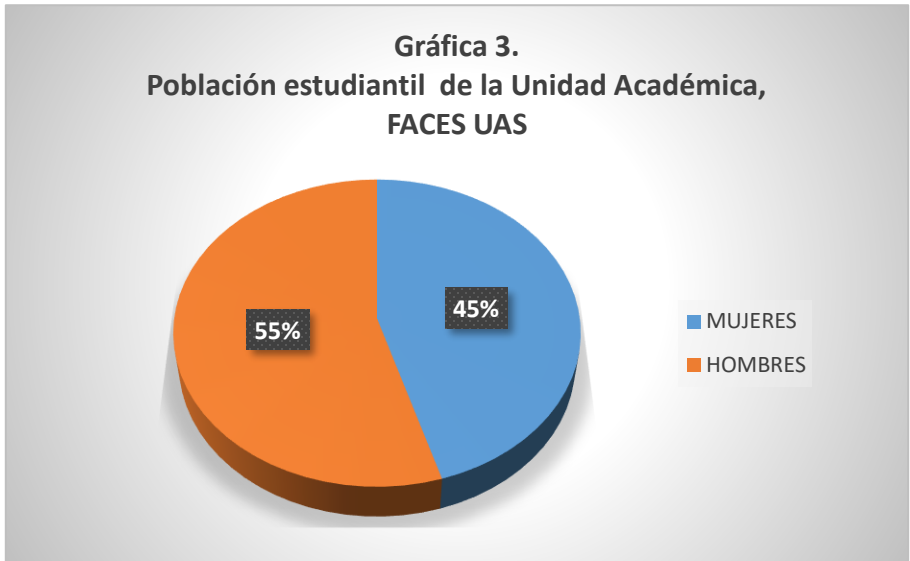
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales					
POBLACIÓN	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
ACADEMICOS (OTROS)	-	-	-	-	-
ADMINISTRATIVOS (OTROS)	-	-	-	-	-



4.3. Población Estudiantil

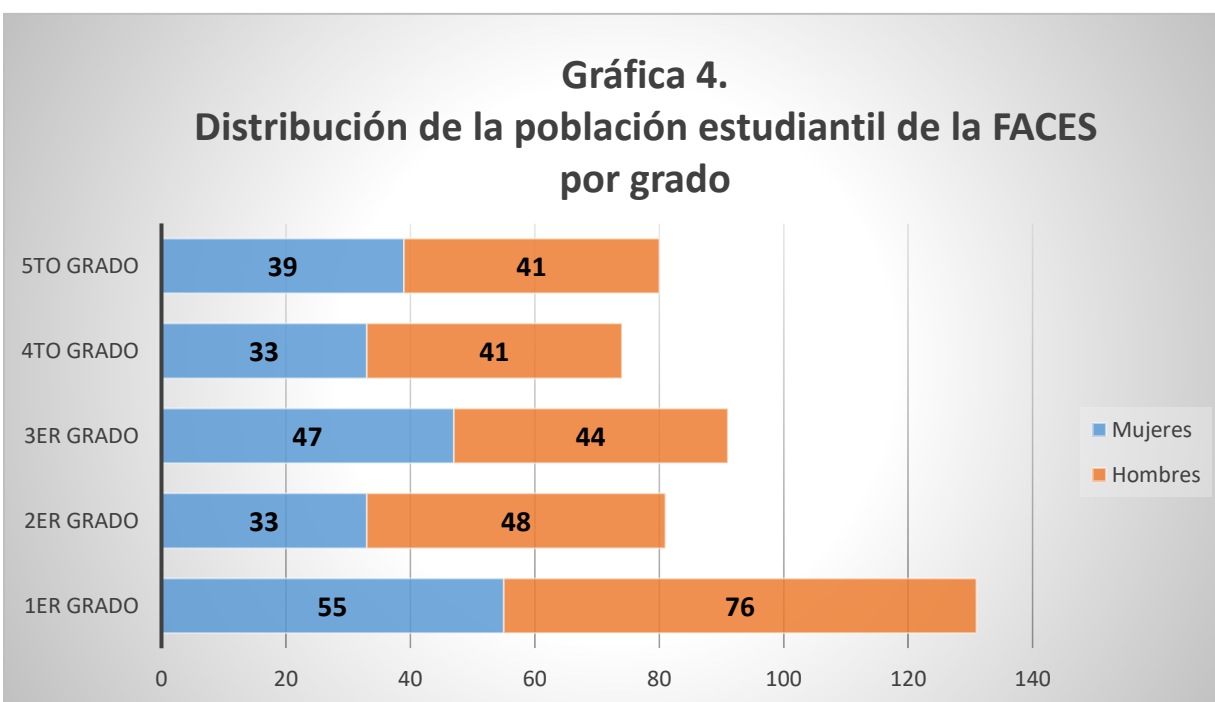
Datos generales de la población estudiantil de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales 2022-2023.

Población Estudiantil	MUJERES	%	HOMBRES	%	TOTAL
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	207	45.3%	250	54.7%	457



Es necesario desagregar la información estadística de los tres grupos de la población para observar la participación de las mujeres en toda la trayectoria académica, tanto estudiantil, administrativa y docente.

Población Estudiantil	Mujeres	Hombres	Total
1er grado	55	76	131
2er grado	33	48	81
3er grado	47	44	91
4to grado	33	41	74
5to grado	39	41	80



V. PRINCIPALES HALLAZGOS

Actualmente diversas universidades han colocado dentro de su agenda institucional, realizar diagnósticos, con el objetivo de conocer cuáles son las problemáticas del orden de género existente, esto con la intención de generar propuestas en materia de prevención, sanción y erradicación de las diferentes violencias de género.

En este contexto, la Universidad Autónoma de Sinaloa, inició la aplicación del instrumento para conocer las prevalencias de violencias de género, el primer resultado de este esfuerzo, y que, sin duda, contribuirá al cumplimiento de las metas establecidas sobre el tema en la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, y la Ley General de Educación Superior, así como con los compromisos adquiridos por México en el ámbito internacional para garantizar los derechos humanos de las mujeres. Además de la normatividad de la institución, como el Plan de Desarrollo Institucional, Código de Conducta, Código de Ética, y el Reglamento para prevenir, atender y sancionar el acoso y hostigamiento sexual.

Por medio del diagnóstico de los resultados obtenidos buscamos poner a disposición de todas las personas interesadas en el tema, datos muestrales representativos de un problema prácticamente inexplorado y reconocido como grave, que repercute en el desarrollo integral de las futuras generaciones del país, así como su avance en su proyecto estudiantil y laboral.

Los resultados permiten conocer la prevalencia de las diversas formas de violencia, la severidad de éstas y los agentes que intervienen para perpetuarlas. La información que aporta resulta fundamental porque proporciona elementos cuantitativos que servirán para el desarrollo de políticas públicas, programas y acciones dirigidos a prevenir y atender la violencia que viven las y los jóvenes, escolar, y diversas formas de discriminación. De igual forma, este trabajo constituye un buen ejemplo de lo que se puede lograr cuando se realizan alianzas entre los

ámbitos público y privado, donde convergen el compromiso, la voluntad y el profesionalismo.

Los resultados que se presentaran a continuación son del instrumento de transversalización de las políticas de igualdad de género con perspectiva de género, el cual se aplicó al personal académico y administrativo.

5.1. Ficha de Identificación

En **la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales**, se aplicaron un total de 38 encuestas al personal laboral, en el instrumento transversalización de las políticas de igualdad de género contestando un 65.8% mujeres y 34.2% hombres .

Unidad académica

		Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	Total
Sexo:	Hombre	13 34.2%	13 34.2%
	Mujer	25 65.8%	25 65.8%
Total		38 100.0%	38 100.0%

Puesto o Cargo

		Académico/a	Administrativo/a	Funcionariado	Total
Sexo:	Hombre	5 38.5%	7 53.8%	1 7.7%	13 100.0%
	Mujer	12 48.0%	12 48.0%	1 4.0%	25 100.0%
Total		17 44.7%	19 50.0%	2 5.3%	38 100.0%

Tipo de contratación:

		Base	Confianza	Total
Sexo:	Hombre	3 23.1%	10 76.9%	13 100.0%
	Mujer	13 52.0%	12 48.0%	25 100.0%
Total		16 42.1%	22 57.9%	38 100.0%

Antigüedad laboral (años):

	11 a 15	16 a 20	21 a 30	6 a 10	Menos de 1 a 5	Total
Sexo: Hombre	2 15.4%	0 0.0%	3 23.1%	2 15.4%	6 46.2%	13 100.0%
Mujer	1 4.0%	3 12.0%	5 20.0%	6 24.0%	10 40.0%	25 100.0%
Total	3 7.9%	3 7.9%	8 21.1%	8 21.1%	16 42.1%	38 100.0%

• DATOS PERSONALES

Es importante explorar la situación de conyugalidad de las personas encuestadas, número de hijos(as), quien es la jefa o jefe de familia y la edad, estos indicadores son condiciones importantes que en muchas situaciones menoscaban el ejercicio pleno de los derechos humanos, así como el proyecto académico, laboral y estudiantil.

Situación de conyugalidad:

	Casado/a	Divorciado/a	Soltero/a	Viudo/a	Total
Sexo: Hombre	6 46.2%	1 7.7%	4 30.8%	2 15.4%	13 100.0%
Mujer	16 64.0%	3 12.0%	6 24.0%	0 0.0%	25 100.0%
Total	22 57.9%	4 10.5%	10 26.3%	2 5.3%	38 100.0%

úmero de hijos/as

	1	2	3	Ninguna/a	Total
Sexo: Hombre	3 23.1%	6 46.2%	0 0.0%	4 30.8%	13 100.0%
Mujer	7 28.0%	9 36.0%	4 16.0%	5 20.0%	25 100.0%
Total	10 26.3%	15 39.5%	4 10.5%	9 23.7%	38 100.0%

Jefatura de familia

	No	Si	Total
Sexo: Hombre	2 15.4%	11 84.6%	13 100.0%
Mujer	14 56.0%	11 44.0%	25 100.0%
Total	16 42.1%	22 57.9%	38 100.0%

Edad

	21 a 26	27 a 32	33 a 38	39 a 44	45 a 50	51 a 56	57 a 62	Total
Sexo: Hombre	0	3	2	4	3	0	1	13
	0.0%	23.1%	15.4%	30.8%	23.1%	0.0%	7.7%	100.0%
Mujer	1	2	11	4	3	4	0	25
	4.0%	8.0%	44.0%	16.0%	12.0%	16.0%	0.0%	100.0%
Total	1	5	13	8	6	4	1	38
	2.6%	13.2%	34.2%	21.1%	15.8%	10.5%	2.6%	100.0%

Hay situaciones que limitan y menoscaban la participación de diversos grupos de la población y son categorías sociales que se encuentran presentes en los espacios universitarios.

Condición de discapacidad

	Asperger	Ninguna	Total
Sexo: Hombre	0	13	13
	0.0%	100.0%	100.0%
Mujer	2	23	25
	8.0%	92.0%	100.0%
Total	2	36	38
	5.3%	94.7%	100.0%

Cuidado de personas

	Adolescentes	Adultas mayores	Con discapacidad	Ninguna	Niñas/os	Total
Sexo: Hombre	0	2	0	9	2	13
	0.0%	15.4%	0.0%	69.2%	15.4%	100.0%
Mujer	1	4	1	8	11	25
	4.0%	16.0%	4.0%	32.0%	44.0%	100.0%
Total	1	6	1	17	13	38
	2.6%	15.8%	2.6%	44.7%	34.2%	100.0%

Otra cuestión importante de analizar para visibilizar la tarea de los cuidados(as), ya que de acuerdo con el INEGI las mujeres realizan más tiempo a esta tarea en comparación con los hombres y esto merma su proyecto profesional.

Horas destinadas a la tarea de cuidados

	11 a 15 horas	16 a 20 horas	21 a 25 horas	26 o más.	6 a 10 horas	Menos de 1 a 5 horas	Ninguna	Total
Sexo: Hombre	1	0	1	0	1	2	8	13
	7.7%	0.0%	7.7%	0.0%	7.7%	15.4%	61.5%	100.0%
Mujer	2	1	0	1	8	6	7	25
	8.0%	4.0%	0.0%	4.0%	32.0%	24.0%	28.0%	100.0%
Total	3	1	1	1	9	8	15	38
	7.9%	2.6%	2.6%	2.6%	23.7%	21.1%	39.5%	100.0%

Nivel escolar:

		Doctorad o con grado	Doctorad o pasante	Estudiant e de doctorad o	Estudio s Técnic o s	Licenciatura o estudios profesionale s completos	Maestrí a con grado	Maestrí a pasante	Posdoctorado s	Total
Sexo	Hombre	3 23.1%	3 23.1%	0 0.0%	0 0.0%	4 30.8%	2 15.4%	1 7.7%	0 0.0%	13 100.0%
	Mujer	6 24.0%	4 16.0%	1 4.0%	2 8.0%	5 20.0%	4 16.0%	2 8.0%	1 4.0%	25 100.0%
Total		9 23.7%	7 18.4%	1 2.6%	2 5.3%	9 23.7%	6 15.8%	3 7.9%	1 2.6%	38 100.0%

El diagnóstico tiene que considerar el enfoque interseccional para visibilizar los diferentes grupos de la población que han vivido situaciones de desigualdad y discriminación por su condición de indígena.

Lengua indígena

		No	Total
Sexo:	Hombre	13 100.0%	13 100.0%
	Mujer	25 100.0%	25 100.0%
Total		38 100.0%	38 100.0%

Estrato social

		Baja	Media	Total
Sexo:	Hombre	4 30.8%	9 69.2%	13 100.0%
	Mujer	8 32.0%	17 68.0%	25 100.0%
Total		12 31.6%	26 68.4%	38 100.0%

Orientación e identidad sexual

		Gay	Heterosexual	Total
Sexo:	Hombre	1 7.7%	12 92.3%	13 100.0%
	Mujer	0 0.0%	25 100.0%	25 100.0%
Total		1 2.6%	37 97.4%	38 100.0%

5.2. Grado de institucionalización y transversalización de la política de igualdad de género

El **Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES)** nace como una apuesta colectiva a favor de la construcción de espacios de conocimiento libres de sexismo, segregación, violencia, discriminación y cualquier otra forma de desigualdad basada en la condición de género de las personas que integran las comunidades académicas en México, el observatorio retoma la agenda nacional en los procesos de transversalización de la igualdad de género en las Instituciones de Educación Superior.

A partir de ello en el presente diagnóstico estimamos el grado de institucionalización y transversalización de la política de igualdad de género en las unidades académicas de la universidad, el cual se mide en los siguientes ejes:

Igualdad de género

El eje de igualdad ofrece porcentajes de la distribución de mujeres y hombres dentro de las comunidad estudiantil, académica y administrativa. Su propósito es hacer visibles los fenómenos de segregación por sexo que se sostienen en diferentes áreas y niveles de las IES, analizando los siguientes grupos de la población:

- Población estudiantil
- Personal administrativo
- Personal académico
- Autoridades

Legislación con perspectiva de género

En el eje de legislación se analiza el avance de los siguientes lineamientos:

- Normatividad institucional
- Órganos de igualdad de género
- Planes de igualdad de género
- Recursos financieros para el impulso de la igualdad de género

Corresponsabilidad familiar

En el eje de corresponsabilidad se analiza el avance del siguiente lineamiento:

- Programas de corresponsabilidad

Estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género

En el eje de estadísticas y diagnósticos se analiza los siguientes lineamientos:

- Bases de datos e informes con perspectiva de género
- Encuestas y diagnósticos con perspectiva de género

Lenguaje incluyente y no sexista

En el eje de lenguaje incluyente y no sexista se analiza el siguiente lineamiento:

- Lenguaje con perspectiva de género

Sensibilización en género

En el eje de sensibilización en género se analiza el siguiente lineamiento:

- Educación en igualdad de género
- Sensibilización en género

Investigaciones y Estudios de Género

En el eje de investigaciones y estudios de género se analizan los siguientes lineamientos:

- Cursos curriculares en estudios de género
- Investigación con perspectiva de género

Violencia de género

En el eje de violencia de género se analizan los siguientes lineamientos:

- Atención de casos de violencia de género
- Prevención de la violencia de género

Legislación	Hombres Si	Mujeres Si
¿Reconoce explícitamente el principio de igualdad de género en el plan estratégico de desarrollo de la UA?	18 72.0%	10 76.9%
¿Cuenta con normas (acuerdos, circulares, lineamientos, cláusulas, artículos) para la igualdad de género de la UA?	13 52.0%	9 69.2%
¿Cuenta con un Comité para la Igualdad de Género?	15 60.0%	9 69.2%
En su plan de trabajo ¿contempla acciones a favor de la igualdad de género de la UA?	18 72.0%	10 76.9%
En el presupuesto anual ¿se etiquetaron recursos específicos para la igualdad de género?	8 61.5%	8 32.0%
El último informe de labores anual de la dirección ¿reportó acciones a favor de la igualdad de género?	12 48.0%	10 76.9%

Corresponsabilidad familiar	Mujeres Si	Hombres Si
Su unidad académica ¿tiene normas y/o lineamientos que promuevan la conciliación entre vida personal, laboral y familiar?	13 52.0%	10 76.9%
¿Promueven la corresponsabilidad en cursos, talleres, campañas, foros, folletos, etcétera?	15 60.0%	8 61.5%
¿Se respeta el permiso o licencia por paternidad?	22 88.0%	10 76.9%
¿Se respeta el permiso o licencia por maternidad?	25 100%	13 100%
¿Cuenta con un programa de corresponsabilidad?	10 40.0%	9 69.2%
En la UA ¿tiene la posibilidad de equilibrar sus necesidades personales, familiares y de trabajo?	21 84.0%	10 76.9%
¿Se realizan actividades, eventos sociales y culturales para fomentar la sana convivencia y el compañerismo entre el personal?	18 72.0%	11 84.6%
En la UA ¿se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres?	23 92.0%	12 92.3%
¿En la UA se realizan reuniones de trabajo fuera de horario y días laborales?	11 44.0%	9 69.2%
¿Tienen un programa permanente de cursos y/o talleres extracurriculares sobre corresponsabilidad para la UA?	7 28.0%	7 53.8%

Estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género	Mujeres Si	Hombres Si
En la UA ¿realizan encuestas para conocer condiciones de igualdad de género?	10 40.0%	6 46.2%
En la UA ¿emiten un anuario estadístico (o documento afín) con información desagregada por sexo?	8 32.0%	6 46.2%
En la UA ¿publican informes de trabajo con datos desagregados por sexo?	9 36.0%	5 38.5%

Sensibilización en género	Mujeres Si	Hombres Si
¿Realizan cursos, talleres, conferencias y otras actividades para sensibilizar en la perspectiva de género?	12 48.0%	7 53.8%
¿Tienen un programa permanente de cursos y/o talleres extracurriculares sobre igualdad de género para la UA?	9 36.0%	5 38.5%

Investigaciones y estudios de género	Mujeres Si	Hombres Si
En la UA ¿realizan investigaciones con perspectiva de género?	16 64.0%	9 69.2%
¿Cuentan en su plan de estudios con materias sobre género?	6 24.0%	3 23.1%
¿Tienen posgrados orientados en estudios de género (especialidad, maestría, doctorado)?	9 36.0%	3 23.1%
¿Cuentan con cuerpos académicos con líneas orientadas en estudios de género?	9 36.0%	6 46.2%

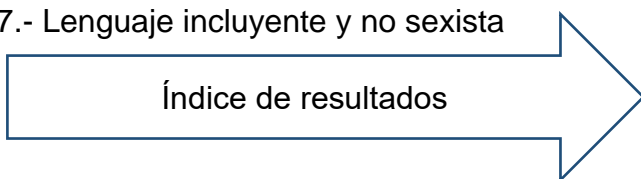
Lenguaje incluyente y no sexista	Mujeres Si	Hombres Si
¿Cuentan con guía o manual para uso incluyente y no sexista del lenguaje en las comunicaciones institucionales?	3 12.0%	2 15.4%
¿Utilizan nominativo mujer y hombre en la documentación oficial (constancias de estudio, credenciales, oficios y otros documentos)?	16 64.0%	5 38.5%
¿Promueven el uso del lenguaje incluyente y no sexista en campañas, foros, talleres y medios de comunicación?	12 48.0%	7 53.8%
¿Tienen un programa permanente de cursos y/o talleres extracurriculares sobre lenguaje incluyente y no sexista para la UA?	4 16.0%	3 23.1%

5.3. Vertientes

El análisis de la transversalización de las políticas de igualdad de género con se realizó clasificando ocho categorías de análisis que se convierten en vertientes, se retoman los datos positivos de las preguntas, fórmula (total de respuesta positiva por cada sexo, sacando el % del total por sexo 25 mujeres y 13 hombres encuestados).

88.5%.

- 1.- Igualdad de género
- 2.- Legislación
- 3.- Corresponsabilidad familiar
- 4.- Estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género
- 5.- Sensibilización en género
- 6.- Investigaciones y estudios de género
- 7.- Lenguaje incluyente y no sexista



90-100	EXCELENTE
89-80	BUENO
79-70	REGULAR
69-60	MALO

Legislación			
	Mujer	Hombre	Total
¿Reconoce explícitamente el principio de igualdad de género en el plan estratégico de desarrollo de la UA?	72.0%	76.9%	74.5%
¿Cuenta con normas (acuerdos, circulares, lineamientos, cláusulas, artículos) para la igualdad de género de la UA?	52.0%	69.2%	60.6%
¿Cuenta con un Comité para la Igualdad de Género?	60.0%	69.2%	64.6%
En su plan de trabajo ¿contempla acciones a favor de la igualdad de género de la UA?	72.0%	76.9%	74.5%
En el presupuesto anual ¿se etiquetaron recursos específicos para la igualdad de género?	61.5%	32.0%	46.8%
El último informe de labores anual de la dirección ¿reportó acciones a favor de la igualdad de género?	48.0%	76.9%	62.5%

Corresponsabilidad familiar			
	Mujer	Hombre	Total
Su unidad académica ¿tiene normas y/o lineamientos que promuevan la conciliación entre vida personal, laboral y familiar?	52.0%	76.9%	64.5%

¿Promueven la corresponsabilidad en cursos, talleres, campañas, foros, folletos, etcétera?	60.0%	61.5%	60.8%
¿Se respeta el permiso o licencia por paternidad?	88.0%	76.9%	82.5%
¿Se respeta el permiso o licencia por maternidad?	100.0%	100.0%	100.0%
¿Cuenta con un programa de corresponsabilidad?	40.0%	69.2%	54.6%
En la UA ¿tiene la posibilidad de equilibrar sus necesidades personales, familiares y de trabajo?	84.0%	76.9%	80.5%
¿Se realizan actividades, eventos sociales y culturales para fomentar la sana convivencia y el compañerismo entre el personal?	72.0%	84.6%	78.3%
En la UA ¿se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres?	92.0%	92.3%	92.2%
¿En la UA se realizan reuniones de trabajo fuera de horario y días laborales?	44.0%	69.2%	56.6%
¿Tienen un programa permanente de cursos y/o talleres extracurriculares sobre corresponsabilidad para la UA?	28.0%	53.8%	40.9%

Estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género			
	Mujer	Hombre	Total
En la UA ¿realizan encuestas para conocer condiciones de igualdad de género?	40.0%	46.2%	43.1%
En la UA ¿emiten un anuario estadístico (o documento afín) con información desagregada por sexo?	32.0%	46.2%	39.1%
En la UA ¿publican informes de trabajo con datos desagregados por sexo?	36.0%	38.5%	37.3%

Sensibilización en género			
	Mujer	Hombre	Total
¿Realizan cursos, talleres, conferencias y otras actividades para sensibilizar en la perspectiva de género?	48.0%	53.8%	50.9%
¿Tienen un programa permanente de cursos y/o talleres extracurriculares sobre igualdad de género para la UA?	36.0%	38.5%	37.3%

Investigaciones y estudios de género			
	Mujer	Hombre	Total
En la UA ¿realizan investigaciones con perspectiva de género?	64.0%	69.2%	66.6%

¿Cuentan en su plan de estudios con materias sobre género?	24.0%	23.1%	23.6%
¿Tienen posgrados orientados en estudios de género (especialidad, maestría, doctorado)?	36.0%	23.1%	29.6%
¿Cuentan con cuerpos académicos con líneas orientadas en estudios de género?	36.0%	46.2%	41.1%

Lenguaje incluyente y no sexista			
	Mujer	Hombre	Total
¿Cuentan con guía o manual para uso incluyente y no sexista del lenguaje en las comunicaciones institucionales?	12.0%	15.4%	13.7%
¿Utilizan nominativo mujer y hombre en la documentación oficial (constancias de estudio, credenciales, oficios y otros documentos)?	64.0%	38.5%	51.3%
¿Promueven el uso del lenguaje incluyente y no sexista en campañas, foros, talleres y medios de comunicación?	48.0%	53.8%	50.9%
¿Tienen un programa permanente de cursos y/o talleres extracurriculares sobre lenguaje incluyente y no sexista para la UA?	16.0%	23.1%	19.6%

¿Qué acciones implementa la unidad académica para fomentar la igualdad de género?

	Mujer	Hombre
Talleres	5	6
Foros	2	2
Diplomados	2	0
Conferencias	8	6
Cursos	2	2
Campañas de difusión	3	2
Programas de estudio	0	0
Investigaciones y/o diagnósticos	3	4
Materias optativas	1	1
Cursos curriculares	0	0
Ninguna	3	13
Otra...	0	0

¿Desea comentar alguna otra acción que se implemente para fomentar la igualdad de género en la unidad académica?

	No	Si	Total
Sexo: Hombre	12 92.3%	1 7.7%	13 100.0%
Mujer	24 96.0%	1 4.0%	25 100.0%
Total	36 94.7%	2 5.3%	38 100.0%

5.4. Resultados de la encuesta violencia de género aplicado a la Población Laboral

• DATOS GENERALES

En la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales se aplicaron un total de 34 instrumentos de violencia de género laboral, contestando un 61.8% mujeres y hombres con el 38.2%.

Unidad académica

		Facultad de Ciencias Económicas y Sociales	Total
Sexo:	Hombre	13 38.2%	13 38.2%
	Mujer	21 61.8%	21 61.8%
Total		34 100.0%	34 100.0%

Edad

	Edad					Total
	27 a 32	33 a 38	39 a 44	45 a 50	51 a 56	
Sexo: Hombre	3 100.0%	2 15.4%	4 66.7%	4 50.0%	0 0.0%	13 38.2%
Mujer	0 0.0%	11 84.6%	2 33.3%	4 50.0%	4 100.0%	21 61.8%
Total	3 100.0%	13 100.0%	6 100.0%	8 100.0%	4 100.0%	34 100.0%

puesto o cargo

	puesto o cargo			Total
	Académico/a	Administrativo/a	Funcionariado	
Sexo: Hombre	5 31.3%	7 41.2%	1 100.0%	13 38.2%
Mujer	11 68.8%	10 58.8%	0 0.0%	21 61.8%
Total	16 100.0%	17 100.0%	1 100.0%	34 100.0%

TIPOS DE VIOLENCIA

Desde que empezó a trabajar en la Universidad Autónoma de Sinaloa ¿Ha vivido Ud. algunas de las siguientes conductas en la Institución?

De acuerdo al artículo 11. Los tipos de violencia contra las mujeres la violencia psicológica es cualquier tipo acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en; negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso el suicidio.

VIOLENCIA PSICOLÓGICA		
¿Alguien de la universidad ha cometido en su contra alguna de estas situaciones?	Mujeres Si	Hombres Si
Enojarse o tener trato indiferente	10 47.6%	1 7.7%
Menospreciado o humillado	6 28.6%	2 15.4%
Burlado de su apariencia	6 28.6%	0 0.0%
Golpeado algún objeto para intimidarla	2 9.5%	0 0.0%
Amenazado con golpearla o hacerle algún tipo de daño	0 0.0%	1 7.7%
Amenazado con algún arma	0 0.0%	0 0.0%

Violencia física.- Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto que puede provocar o no lesiones ya sean internas, externas o ambas.

VIOLENCIA FÍSICA		
	Mujeres Si	Hombres Si
Golpeado	0 0.0%	0 0.0%
Atacado o agredido con un cuchillo, navaja o arma de fuego	0 0.0%	0 0.0%
Pellizcado, jalado el cabello, empujado, jaloneado, abofeteado o aventado algún objeto	3 14.3%	0 0.0%
Acorralado o retenido	0 0.0%	0 0.0%
Quemado con cigarro o alguna otra sustancia	0 0.0%	0 0.0%

Violencia patrimonial.- Es cualquier acto u omisión que afecte la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y pueda abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima.

Violencia económica.- Es toda conducta de acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral.

VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL		
	Mujeres Si	Hombres Si
Sustraído o retenido sus cosas	0 0.0%	0 0.0%
Destruído algo de su propiedad	0 0.0%	0 0.0%
Retirado la compensación económica sin justificación	1 4.8%	0 0.0%
Disminuido el salario por no acceder a propuestas de tipo sexual	0 0.0%	0 0.0%

Las mujeres y las niñas víctimas de la **violencia digital** suelen sufrir distintas consecuencias: estigmatización, daños a la reputación, una menor productividad, efectos negativos sobre la salud mental y el bienestar psicológico, aislamiento tanto en el mundo virtual como en el mundo real, etc.

VIOLENCIA DIGITAL		
	Mujeres Si	Hombres Si
Violado la privacidad al compartir fotos y/o videos íntimos	0 0.0%	0 0.0%
Amenazado o agredido(a) a través de las redes sociales	0 0.0%	1 7.7%
Usado sus datos personales para promocionar pornografía y/o fomentar trata de personas	0 0.0%	0 0.0%
Amenazó con publicar videos, fotos o conversaciones tuyas con contenido sexual, en alguna red social (FB, twitter, whatsapp)	0 0.0%	0 0.0%
Envío fotografías o imágenes con contenido pornográfico o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual	0 0.0%	0 0.0%
Hurgar y vigilar en sus redes sociales	2 9.5%	0 0.0%

VIOLENCIA SEXUAL

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; (Ref. Según Decreto 79, publicado en el P.O. No. 031, del 11 de marzo de 2022).

¿Alguien de la Universidad le ha cometido en contra de ti alguna de estas situaciones?

VIOLENCIA SEXUAL		
	Mujeres Si	Hombres Si
Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden	0 0.0%	0 0.0%
Burlas, bromas, piropos o comentarios acerca de su apariencia, miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden	5 23.8%	1 7.7%
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas fuera de la universidad para proposiciones de tipo sexual.	0 0.0%	0 0.0%
Cartas, llamadas telefónicas o mensajes, audios, videos de naturaleza sexual, por medios electrónicos y físicos.	0 0.0%	0 0.0%
Castigos, malos tratos, cambio de área de trabajo, asignación de actividades que no le competen, no asignación de sus funciones u otras medidas disciplinarias al rechazar proposiciones sexuales.	1 4.8%	0 0.0%

Tocado, besado, manoseado u algún otro tipo de contacto físico, de manera intencional, sin que lo deseara, por parte de alguien de la universidad o algún prestador(a) de servicio.	0 0.0%	0 0.0%
Propuestas para mantener contactos sexuales a cambio de dinero u otros beneficios laborales o materiales, como celulares, ropa, viajes y ascensos.	0 0.0%	0 0.0%
Mostrado o tocado sus partes íntimas enfrente de usted	1 4.8%	0 0.0%
Espiado mientras usted se cambia de ropa o está en el sanitario	0 0.0%	0 0.0%
Realizado conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles, presionado para que se someta a sus deseos o intereses sexuales.	0 0.0%	0 0.0%
Forzado, presionado a observar, tocar o tener relaciones con una tercera persona.	0 0.0%	0 0.0%
Expuesto, distribuido, difundido, exhibido, reproducido, transmitido, comercializado, ofertado conversaciones, audios o videos de contenido sexual, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.	0 0.0%	0 0.0%
Intento de violación.	0 0.0%	0 0.0%
Violación.	0 0.0%	0 0.0%

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia define como Violencia Institucional “los actos u omisiones de las y los servidores públicos de cualquier orden de gobierno que discriminen o tengan como fin dilatar obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres.

VIOLENCIA INSTITUCIONAL		
	Mujeres Si	Hombres Si
Existe omisión y falta de compromiso de parte de las autoridades para atender su caso respecto a situaciones vividas de violencia	1 4.8%	0 0.0%
Oculto información que impide desarrollar sus actividades	2 9.5%	0 0.0%
Niega espacios y medios (computadora, escritorio, silla, etc.) para desarrollar las actividades asignadas.	0 0.0%	0 0.0%
Hace caso omiso de recomendaciones o ejecución de sanciones administrativas a personal responsable de hostigamiento o acoso sexual	1 4.8%	0 0.0%

- **ESPACIOS DE RIESGO**

¿Dónde ha vivido situaciones que atenten contra su seguridad personal?

	mujer	hombre
Aulas	1	0
Pasillos o corredores de la UAS	1	0
Estacionamiento UAS	4	0
Afuera de la escuela	1	0
Parada del camión	4	1
En el camión	2	1
Uber o taxi	1	0
Calle	4	2
ninguna de las anteriores	12	9

• RESPONSABLE DE VIOLENCIA

Es de suma importancia generar acciones en materia de prevención y atención a estas problemáticas que se encuentran presentes en la Universidad, y un elemento vinculante es conocer el perfil de las víctimas y también de los victimarios, ya que prevalece un ejercicio de poder simbólico para un grupo que históricamente han tenido privilegios de índole estructural, simbólico, económico e institucional.

¿Quién fue la persona que la(o) agredió?

		¿Quién fue la persona que la(o) agredió?									
		Directivo hombre	Estudiante hombre	Estudiante mujer	Gente desconocida que ignora si esta vinculada a la universidad.	Ninguna de las anteriores	Ninguna de las anteriores, No he vivido ningún tipo de violencia	No he vivido ningún tipo de violencia	Otro hombre	Otro hombre, Otra mujer	Total
Sexo:	Hombre	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	9 69.2%	2 15.4%	0 0.0%	13 100.0%
	Mujer	1 4.8%	0 0.0%	1 4.8%	1 4.8%	5 23.8%	1 4.8%	10 47.6%	1 4.8%	1 4.8%	21 100.0%
Total		1 2.9%	1 2.9%	1 2.9%	1 2.9%	6 17.6%	1 2.9%	19 55.9%	3 8.8%	1 2.9%	34 100.0%

¿Quién fue la persona que la(o) agredió?

		¿Quién fue la persona que la(o) agredió?									Total
		Directivo hombre	Estudiante hombre	Estudiante mujer	Gente desconocida que ignora si esta vinculada a la universidad.	Ninguna de las anteriores	Ninguna de las anteriores, No he vivido ningún tipo de violencia	No he vivido ningún tipo de violencia	Otro hombre	Otro hombre, Otra mujer	
Sexo:	Hombre	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	9 69.2%	2 15.4%	0 0.0%	13 100.0%
	Mujer	1 4.8%	0 0.0%	1 4.8%	1 4.8%	5 23.8%	1 4.8%	10 47.6%	1 4.8%	1 4.8%	21 100.0%
Total		1 2.9%	1 2.9%	1 2.9%	1 2.9%	6 17.6%	1 2.9%	19 55.9%	3 8.8%	1 2.9%	34 100.0%

• **RUTA INSTITUCIONAL**

Las políticas de prevención, atención y sanción de las violencias de género tienen una respuesta institucional para atender esta problemática que atenta directamente contra el ejercicio pleno de los derechos humanos.

Lo informé con alguna autoridad universitaria.

		Lo informé con alguna autoridad universitaria.			Total
		No	No he vivido ningún tipo de violencia	Si	
Sexo:	Hombre	2 15.4%	11 84.6%	0 0.0%	13 100.0%
	Mujer	3 14.3%	15 71.4%	3 14.3%	21 100.0%
Total		5 14.7%	26 76.5%	3 8.8%	34 100.0%

Lo informé con alguna autoridad universitaria ¿De qué forma?

		Lo informé con alguna autoridad universitaria. ¿De qué forma?			Total
		Escrito	No he vivido ningún tipo de violencia	Verbal	
Sexo:	Hombre	0 0.0%	12 92.3%	1 7.7%	13 100.0%
	Mujer	1 4.8%	17 81.0%	3 14.3%	21 100.0%
Total		1 2.9%	29 85.3%	4 11.8%	34 100.0%

¿Con quién?

	Hombre	Mujer
Maestro	0	0
Personal directivo hombre	0	2
Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre M y H,	0	0
Otro hombre	0	3
Otra mujer	0	1
Ninguna de las anteriores	2	0
No he vivido ningún tipo de violencia	11	16

¿Presentó queja o denuncia de lo sucedido?

	¿Presentó queja o denuncia de lo sucedido?			Total
	No	No he vivido ningún tipo de violencia	Si	
Sexo: Hombre	2 15.4%	11 84.6%	0 0.0%	13 100.0%
Mujer	3 14.3%	15 71.4%	3 14.3%	21 100.0%
Total	5 14.7%	26 76.5%	3 8.8%	34 100.0%

¿Presentó queja o denuncia de lo sucedido? Ante quien

	No responde	Administrativos.	Centro de Políticas de Género	NA	Ninguno	No he vivido situaciones de violencia	Total
Sexo: Hombre	12 92.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
Mujer	14 66.7%	1 4.8%	2 9.5%	0 0.0%	2 9.5%	2 9.5%	21 100.0%
Total	26 76.5%	1 2.9%	2 5.9%	1 2.9%	2 5.9%	2 5.9%	34 100.0%

¿Cómo se resolvió la situación?

	Amonestación	Disculpa pública	En proceso	Rescisión laboral	Nada	Ninguna de las anteriores	No he vivido ningún tipo de violencia	Total
Sexo: Hombre	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	3 23.07%	1 7.70%	9 69.20%	13 100.00%
Mujer	1 4.80%	1 4.80%	1 4.80%	1 4.80%	4 19.05%	2 9.50%	11 52.38%	21 100.00%
Total	1 2.90%	1 2.90%	1 2.90%	1 2.90%	7 20.59%	3 8.80%	20 58.82%	34 100.00%

- AFECTACIONES DE LA VIOLENCIA**

¿Cuál fue su reacción frente a esa situación?

	Lo comenté con alguien de confianza	Me molestó, pero no dije nada	Ninguna de las anteriores	No he vivido ningún tipo de violencia	No le di importancia	Total
Sexo: Hombre	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 76.9%	3 23.1%	13 100.0%
Mujer	4 19.0%	1 4.8%	3 14.3%	13 61.9%	0 0.0%	21 100.0%
Total	4 11.8%	1 2.9%	3 8.8%	23 67.6%	3 8.8%	34 100.0%

¿Cuáles fueron los sentimientos y malestares físicos por la situación de violencia?

	Enojo, Irritabilidad	Miedo, Inseguridad, ansiedad	Vergüenza	Desconcentración, Cansancio, Trastornos del sueño	Ninguna de las anteriores	No he vivido ningún tipo de violencia	Total
Sexo: Hombre	2 15.38%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	1 7.69%	10 76.90%	13 100.00%
Mujer	4 19.05%	5 23.81%	1 4.76%	1 4.76%	0 0.00%	14 66.70%	21 100.00%
Total	6 17.65%	5 14.71%	1 2.94%	1 2.94%	1 2.94%	24 70.59%	34 100.00%

¿Cómo le afectó la violencia?

	Problemas de pareja	Problemas de salud	Problemas en el trabajo	Problemas familiares, Problemas con los hijos(as), Pérdidas económicas	Ninguna de las anteriores	No he vivido ningún tipo de violencia	Total
Sexo: Hombre	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	0 0.00%	3 23.10%	10 76.90%	13 100.00%
Mujer	1 4.80%	1 4.80%	1 4.80%	1 4.80%	3 14.30%	14 66.70%	21 100.00%
Total	1 2.90%	1 2.90%	1 2.90%	1 2.90%	6 17.60%	24 70.60%	34 100.00%

Las violencias tienen un impacto negativo sobre la salud de las niñas, adolescentes y mujeres que la viven, ya que puede ser causa de depresión, trastorno de estrés postraumático, insomnio, trastornos alimentarios, sufrimiento emocional e intento de suicidio y además de afectar el proyecto personal, familiar, social, académico y laboral.

¿La unidad académica tiene un programa permanente de cursos y talleres sobre la prevención y atención de las violencias de género?

	No	No tengo idea	Si	Total
Sexo: Hombre	10 76.9%	1 7.7%	2 15.4%	13 100.0%
Mujer	16 76.2%	0 0.0%	5 23.8%	21 100.0%
Total	26 76.5%	1 2.9%	7 20.6%	34 100.0%

¿La unidad académica promueve acciones para la prevención y atención de las violencias de género?

	Desconozco	No	No lo se	Si	Total
Sexo: Hombre	1 7.7%	6 46.2%	1 7.7%	5 38.5%	13 100.0%
Mujer	0 0.0%	15 71.4%	0 0.0%	6 28.6%	21 100.0%
Total	1 2.9%	21 61.8%	1 2.9%	11 32.4%	34 100.0%

¿La unidad académica promueve campañas de difusión para la prevención y atención de las violencias de género?

	Desconozco	No	Si	Total
Sexo: Hombre	1 7.7%	6 46.2%	6 46.2%	13 100.0%
Mujer	0 0.0%	13 61.9%	8 38.1%	21 100.0%
Total	1 2.9%	19 55.9%	14 41.2%	34 100.0%

Es necesario impulsar mecanismos y políticas para prevenir, atender y sancionar las violencias de género en las instituciones de educación superior incorporando las narrativas y testimonios de las víctimas y de los victimarios, con el objetivo de fortalecer las acciones existentes.

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS

MUJER	HOMBRE
SIEMPRE ES NECESARIA LA INFORMACIÓN Y APOYO, AUNQUE NO HA PRSENTADO UN CASO EN LA UNIDAD	Más capacitación y conocer las reglamentaciones
Realizar campañas e incrementar la atención psicológica para las victimas	Conferencias
Se requiere mayor difusión en las aulas sobre el apoyo del centro de políticas de género	Conferencias y foros
Ojalá se implemente de vdd	

5.5. Resultados de la encuesta violencia de género aplicado a la Población Estudiantil.

• **DATOS GENERALES**

Se aplicaron un total de 104 encuestas sobre hostigamiento a los estudiantes de ***la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales***, 63.5% mujeres y 35.6% hombres, dando el siguiente resultado:

Unidad académica

		Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Sexo:	Hombre	38 36.5%
	Mujer	66 63.5%
Total		104 100.0%

Edad

		21 a 26	27 a 32	33 a 38	Menos de 18 a 20	Total
Sexo:	Hombre	18 48.6%	1 50.0%	1 100.0%	18 28.1%	38 36.5%
	Mujer	19 51.4%	1 50.0%	0 0.0%	46 71.9%	66 63.5%
Total		37 100.0%	2 100.0%	1 100.0%	64 100.0%	104 100.0%

Escolaridad

		Escolarizada	Semiescolarizada	Total
Sexo:	Hombre	38 37.6%	0 0.0%	38 36.5%
	Mujer	63 62.4%	3 100.0%	66 63.5%
Total		101 100.0%	3 100.0%	104 100.0%

- **TIPOS DE VIOLENCIA**

Desde que empezó a estudiar en la Universidad Autónoma de Sinaloa ¿Ha vivido Ud. algunas de las siguientes conductas en la Institución?

VIOLENCIA PSICOLÓGICA		
¿Alguien de la universidad ha cometido en su contra alguna de estas situaciones?	Mujeres Si	Hombres Si
Enojarse o tener trato indiferente	17 25.8%	6 15.8%
Menospreciado o humillado	15 22.7%	4 10.5%
Burlado de su apariencia	11 16.7%	2 5.3%
Golpeado algún objeto para intimidarla	1 1.5%	0 0.0%
Amenazado con golpearla o hacerle algún tipo de daño	1 1.5%	1 2.6%
Amenazado con algún arma	0 0.0%	0 0.0%

¿Cuál?

	Hombre	Mujer
Arma blanca (cuchillo, navaja, machete, tenedor, etc.)	1	3
Arma de fuego	1	0
Por parte de los maestros	1	0
ninguna de las anteriores	0	2
No he sido amenazado (a)	10	13
Ninguna	24	43
No respondió	1	5
Total	38	66

VIOLENCIA FÍSICA		
	Mujeres Si	Hombres Si
Golpeado	0 0.0%	1 2.6%
Atacado o agredido con un cuchillo, navaja o arma de fuego	0 0.0%	0 0.0%
Pellizcado, jalado el cabello, empujado, jaloneado, abofeteado o aventado algún objeto	0 0.0%	4 10.5%
Acorralado o retenido	1 1.5%	0 0.0%
Quemado con cigarro o alguna otra sustancia	0 0.0%	0 0.0%

VIOLENCIA ECONÓMICA Y PATRIMONIAL		
	Mujeres Si	Hombres Si
Sustraído o retenido sus cosas	0 0.0%	0 0.0%
Destruído algo de su propiedad	0 0.0%	0 0.0%
Retirado alguna beca o estímulo económico	2 3.0%	0 0.0%

VIOLENCIA DIGITAL		
	Mujeres Si	Hombres Si
Violado la privacidad al compartir fotos y/o videos íntimos.	0 0.0%	0 0.0%
Amenazado o agredido(a) a través de las redes sociales.	1 1.5%	0 0.0%
Usado sus datos personales para promocionar pornografía y/o fomentar trata de personas.	0 0.0%	0 0.0%
Amenazó con publicar videos, fotos o conversaciones tuyas con contenido sexual, en alguna red social (FB, twitter, whatsapp).	1 1.5%	0 0.0%
Envío fotografías o imágenes con contenido pornográfico o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.	1 1.5%	0 0.0%
Hurgar y vigilar en sus redes sociales.	1 1.5%	2 5.3%

- **VIOLENCIA SEXUAL**

Mujeres y hombres manifiestan vivir situaciones de hostigamiento sexual en la población estudiantil, las cuales se presentan en situaciones como burlas, bromas, piropos o comentarios acerca de su apariencia, miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden, presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas fuera de la universidad para proposiciones de tipo sexual.

¿Alguien de la Universidad le ha cometido en contra de ti alguna de estas situaciones?

VIOLENCIA SEXUAL		
	Mujeres Si	Hombres Si
Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.	0 0.0%	1 2.6%
Burlas, bromas, piropos o comentarios acerca de su apariencia, miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.	11 16.7%	3 7.9%
Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas fuera de la universidad para proposiciones de tipo sexual.	0 0.0%	0 0.0%
Cartas, llamadas telefónicas o mensajes, audios, videos de naturaleza sexual, por medios electrónicos y físicos.	0 0.0%	1 2.6%
Castigos, malos tratos, cambio de área salón o de escuela, asignación de actividades que no le competen, no asignación de sus funciones u otras medidas disciplinarias al rechazar proposiciones sexuales.	0 0.0%	0 0.0%
Tocado, besado, manoseado u algún otro tipo de contacto físico, de manera intencional, sin que lo deseara, por parte de alguien de la universidad o algún prestador(a) de servicio.	3 4.5%	1 2.6%
Propuestas para mantener contactos sexuales a cambio de dinero u otros beneficios escolares o materiales, como celulares, ropa, viajes y ascensos.	0 0.0%	0 0.0%
Mostrado o tocado sus partes íntimas enfrente de usted.	0 0.0%	0 0.0%
Espiado mientras usted se cambia de ropa o está en el sanitario.	1 1.5%	0 0.0%
Realizado conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles, presionado para que se someta a sus deseos o intereses sexuales.	0 0.0%	0 0.0%
Forzado, presionado a observar, tocar o tener relaciones con una tercera persona.	0 0.0%	0 0.0%
Expuesto, distribuido, difundido, exhibido, reproducido, transmitido, comercializado, ofertado conversaciones, audios o videos de contenido sexual, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.	0 0.0%	0 0.0%
Intento de violación.	0 0.0%	0 0.0%
Violación.	0 0.0%	0 0.0%

VIOLENCIA INSTITUCIONAL		
	Mujeres Si	Hombres Si
Existe omisión y falta de compromiso de parte de las autoridades para atender su caso respecto a situaciones vividas de violencia.	2 3.0%	1 2.6%
Oculto información que impide desarrollar sus actividades escolares.	2 3.0%	1 2.6%
Hace caso omiso de recomendaciones o ejecución de sanciones administrativas a personal responsable de hostigamiento o acoso sexual.	1 1.5%	1 2.6%

- **ESPACIOS DE RIESGO**

¿Dónde ha vivido situaciones que atenten contra su seguridad personal?

	Hombre	Mujer
No responde	5	2
Afuera de la escuela	2	6
Aulas	1	2
Calle	3	15
En el camión	0	5
Parada de camión	1	11
Estacionamiento UAS	2	1
Pasillos o corredores de la UAS	1	0
Casa	0	1
Uber o taxi	0	1
La mayoría de los anteriores	0	1
En ningún lugar	22	20
Ninguna de las anteriores	1	1

- **RESPONSABLE DE VIOLENCIA**

Es de suma importancia generar acciones en materia de prevención y atención a estas problemáticas que se encuentran presentes en la Universidad.

Se puede observar que, en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, están presentes escenarios de violencia escolar, donde en el instrumento aplicado para los alumnos y alumnas, mencionan que hay diferentes formas de acoso de parte de diferentes personas, tales como docente hombre y mujer, estudiante hombre y mujer, entre otras respuestas:

¿Quién fue la persona que lo(a) agredió?

	Hombre	mujer	Total
Docente hombre	0	3	3
Directivo hombre	0	1	1
Docente mujer	1	3	4
Estudiante hombre	0	2	2
Personal de limpieza hombre	0	1	1
Estudiante mujer	4	0	4
Alguien por fuera de la escuela	0	1	1
Otro hombre	3	13	16
Otra mujer	0	1	1
Ninguna de las anteriores	7	14	21
No he vivido ningún tipo de violencia	23	30	53

• **RUTA INSTITUCIONAL**

Lo informé con alguna autoridad universitaria.

	No	No he vivido ningún tipo de violencia	Si	Total
Sexo: Hombre	7 18.4%	31 81.6%	0 0.0%	38 100.0%
Mujer	19 28.8%	44 66.7%	3 4.5%	66 100.0%
Total	26 25.0%	75 72.1%	3 2.9%	104 100.0%

Lo informé con alguna autoridad universitaria.¿De qué forma?

	Escrito	No he vivido ningún tipo de violencia	Verbal	Total
Sexo: Hombre	1 2.6%	35 92.1%	2 5.3%	38 100.0%
Mujer	2 3.0%	57 86.4%	7 10.6%	66 100.0%
Total	3 2.9%	92 88.5%	9 8.7%	104 100.0%

¿Con quién?

	Hombre	Mujer	Total
Maestra	0	3	3
Nadie	0	2	2
Personal directivo	0	1	1
Tutora	0	1	1
Otra mujer	0	3	3
Otro hombre	2	0	2
Ninguna de las anteriores	2	10	12
No he vivido ningún tipo de violencia	33	45	78

¿Presentó queja o denuncia de lo sucedido?

	No	No he vivido ningún tipo de violencia	Si	Total
Sexo: Hombre	7 18.4%	31 81.6%	0 0.0%	38 100.0%
Mujer	17 25.8%	48 72.7%	1 1.5%	66 100.0%
Total	24 23.1%	79 76.0%	1 1.0%	104 100.0%

¿Cómo se resolvió la situación?

	Hombre	Mujer
En proceso	1	0
Perdón	1	1
Nada	1	0
Ninguna de las anteriores	7	12
No he vivido ningún tipo de violencia	19	36
Otra...	1	1

• AFECTACIONES DE LA VIOLENCIA

¿Cuál fue su reacción frente a esa situación?

¿Cuál fue su reacción frente a esa situación?	Hombre	Mujer
Me molestó, pero no dije nada	6	8
No le di importancia	0	4
Me retiré o abandoné la escuela	0	2
Lo comenté con alguien de confianza	1	2
Ninguna de las anteriores	4	6
No he vivido ningún tipo de violencia	26	45
Otra...	1	0

¿Cuáles fueron los sentimientos y malestares físicos por la situación de violencia?

	Hombre	Mujer
Enojo, Irritabilidad	6	11
Miedo, Inseguridad, ansiedad	5	17
Vergüenza	2	6
Desconcentración, Cansancio, Trastornos del sueño	1	7
Ninguna de las anteriores	2	0
No he vivido ningún tipo de violencia	30	44
Pérdida de apetito y trastornos digestivos	0	4

¿Cómo le afectó la violencia?

¿Cómo le afectó la violencia?	Hombre	Mujer
Problemas de pareja	0	1
Pérdidas económicas	1	0
Problemas en la escuela	1	2
Problemas de salud	0	3
Ninguna de las anteriores	9	15
No he vivido ningún tipo de violencia	26	46

¿La unidad académica tiene un programa permanente de cursos y talleres sobre la prevención y atención de las violencias de género?

	Hombre	Mujer
No responde	0	1
No	15	33
No lo sé	11	13
Si	12	18

¿La unidad académica promueve acciones para la prevención y atención de las violencias de género?

	Hombre	Mujer
Si	17	25
No	14	32
No lo sé	21	39
No responde	0	1

¿La unidad académica promueve campañas de difusión para la prevención y atención de las violencias de género?

	Hombre	Mujer
Si	17	24
No	17	33
No lo sé	4	7
No responde	0	2

OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS

Hombre	Mujer
Deberían crear mayor conciencia y campañas al respecto.	A la fecha no he vivido ningún tipo de violencia dentro de la universidad, ni tengo conocidos a los que les haya sucedido.
El feminismo también es discriminación al hombre	Aumentar las relaciones sanas estables y estimulante entre niños o jóvenes con sus padres .
Fomentar la confianza por las partes superiores	Conferencias
Gracias a dios todos hemos Sido cordiales	Deberían fijarse bien a quien tienen trabajando en sus instalaciones/ poner atención en sus trabajadores
Hay preguntas que dan para ser de opción múltiple, ya que la víctima puede llegar a sufrir más de un tipo de violencia y ustedes cómo trabajadores de la UAS más aún si tienen una rama para este tipo de situaciones.	Tomar la violación de género en serio y tomar acción sobre ello implementando diferentes estrategias que ayuden a sentir y estar al estudiante mejor
Hay una que otro que no topo la meta	Q se hicieran talleres de concientización sobre la violencia y se abrieran espacios de confianza donde se pueda denunciar
Informar o dar a conocer que hacer si sucede una situación relacionada a este tema y como solucionarlo o que hacer ante la situación	Estaría bien crear un programa que no sólo sea de prevención, sino también para apoyar a aquellos afectados por la violencia y/o acoso sexual
Más difusión	Invitar a los participantes a conferencias que promuevan el respeto
Me parece bien que estén al pendiente y capacitados para resolver alguna situación de este tema	Estaría bien que se preocupen por el bienestar de los estudiantes
Mejorar en promover la difusión para la prevención de la violencia de género	Estar al pendiente de cualquier cosa y que den confianza a los alumnos
Muy buena encuesta	Se fijan mucho en las violencias que también existe los compañeros de clase que agreden, hablan y hacen cosas para humillar a uno, pero eso la escuela no lo toma en cuenta y uno tiene que vivir con esa incomodidad y sufrimiento
No ha habido problemas, va muy bien	Estaría bien hacer una campaña pero para la violencia fuera de la universidad también
Seguridad en entradas para que solo entren alumnos	Falta más información sobre este tema
Tener más campañas sobre este tema	Mantener una mayor seguridad adentro y cerca de las instalaciones académicas. Realizar algo al respecto y apoyar a la víctima, no encubrir al agresor.
	No sólo enfocarse en la violencia que se da entre alumnos, si no también fijarse en la relación alumno-maestro, puesto que muchos de ellos no están calificados psicológicamente para dar clases.
	Promover campañas en contra de la violencia

El presente diagnóstico es una herramienta analítica, la cual permita contar con un panorama real de la institución, y de la misma forma analizar la transversalización de la perspectiva de igualdad de género, las dinámicas que interactúan al interior de los espacios educativos, con todas las personas que forman parte de la comunidad universitaria. Uno de los propósitos del presente diagnóstico es proponer acciones afirmativas para concientizar a la población en la importancia de consolidar políticas con enfoque de género fomentando sociedades más incluyentes. En este sentido, el Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre mujeres y hombres, realiza acciones de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género implementando medidas y acciones para fomentar una nueva cultura basada en la perspectiva de género y los derechos humanos.

CONCLUSIONES

Se puede observar que en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales es necesario incorporar más acciones para detectar condiciones de violencia y actividades para prevenirlas. Además, se requiere de toma de decisiones para que prevalezcan mejores condiciones de igualdad.

Estrategias de Intervención para la Unidad Académica de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales:

Variable	Acciones Impulsadas	Impacto generado
Transversalización de las políticas de igualdad de género		
Igualdad de género	Cursos y Talleres en las temáticas: - Igualdad de género y derechos humanos -Sensibilización en la perspectiva de género - Contención Emocional - Derechos humanos	Fomentar un mejor ambiente de trabajo, siempre alineado a los enfoques de la perspectiva de género y e derechos humanos de las personas desde

	<p>-Principios de Igualdad, Equidad.</p> <p>- Promover la participación de la mujer en los espacios de toma de decisiones, así como en los nombramientos académicos y administrativos para sean paritarios.</p> <p>Impulsar la paridad de género</p> <p>Promover la participación de las mujeres estudiantes a carreras que han sido</p>	<p>un enfoque interseccional</p>
Legislación	<p>-Incluir a las mujeres como sujeto social con igual valor que los hombres.</p> <p>-Armonizar la legislación de la unidad académica, con los principios de igualdad, derechos, humanos e Interseccionalidad.</p>	<p>Incidir en el cambio de percepción de las mujeres y los hombres en cuanto a sus derechos humanos y la igualdad de oportunidades.</p>
Corresponsabilidad familiar	<p>Trabajo en coordinación con el Centro de Políticas de Género, sensibilizando y</p>	<p>Aumentar la prevalencia de la participación de las</p>

	<p>promoviendo la igualdad de oportunidades para la contratación y selección del personal.</p> <p>Tener una vinculación con los sindicatos de la Institución, para conocer los procesos de selección de personal. Así como las convocatorias de promoción, de ascensos, estímulos y becas.</p> <p>Aplicar el protocolo de corresponsabilidad personal, familiar.</p> <p>Realizar de manera permanente acciones de capacitación bajo el principio de la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral, al realizarlas en horarios flexibles para mujeres y hombres.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promover la licencia de paternidad, haciendo efectivo el derecho de acuerdo a la Ley Federal del trabajo. - Realizar campañas de difusión fomentando la 	<p>mujeres en los puestos de toma de decisión.</p> <p>Promover acciones de conciliación de la vida familiar y laboral, fomentando los derechos laborales mujeres y hombres.</p>
--	--	---

	<p>responsabilidad de los hombres a una paternidad afectiva.</p> <p>- Promover la aplicación del programa de corresponsabilidad estudiantil de la Universidad Autónoma de Sinaloa.</p>	
<p>Estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género</p>	<p>Elaboración de los diagnósticos de segregación ocupacional, los cuales hacen visible la desigual distribución entre mujeres y hombres, y la poca participación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.</p>	<p>Contar con herramientas metodológicas que visibilizan la desigualdad estructural que por condiciones de género limita a las mujeres a tener una igualdad sustantiva en el ámbito universitario.</p>
<p>Lenguaje Incluyente</p>	<p>Dirigir campañas de difusión y divulgación en medios impresos, digitales fomentando las ocupaciones mixtas desmontando las costumbres que contribuyen a ocupaciones feminizadas y masculinizadas, La realización de manera</p>	<p>Contar con una transversalización de las políticas de igualdad de género que promueve la incorporación de la perspectiva de género y la participación de las mujeres.</p>

	<p>constante de talleres, platicas y conferencias sobre los estudios de género dirigida para la comunidad universitaria.</p> <ul style="list-style-type: none"> -Realizar talleres, conferencias sobre lenguaje incluyente - Incorporación del Lenguaje Incluyente en los títulos Universitarios - Fomentar una cultura incluyente en todo el proceso de comunicación bajo los principios de: <ul style="list-style-type: none"> - Igualdad - No discriminación - Derechos Humanos 	
Sensibilización	<p>Realizar de manera permanente capacitación, talleres y conferencias dirigido a la comunidad universitaria en todos sus grupos de población</p> <p>Es importante elaborar un diagnóstico de las</p>	<p>Con el objetivo de formar a la comunidad universitaria en temas de la perspectiva de género y derechos humanos, fomentando una sociedad universitaria mayor informada y que</p>

	necesidades de capacitación en todos los grupos de población, y diseñar un programa de capacitación permanente con las necesidades detectadas.	promueve la equidad, igualdad y justicia social.
Estudios de Género	Promover los estudios de género y feministas en todos los niveles educativos	Informar sobre el programa de maestría en violencias de género del Centro de Políticas de Género y la Facultad de Derechos de Culiacán.
Prevención, atención y sanción de las violencias de género	<p>-Promover el conocimiento del Reglamento de Hostigamiento y Acoso Sexual.</p> <p>-Realizar campañas de difusión para prevenir el hostigamiento y acoso sexual, en todos los niveles de la unidad académica.</p> <p>-Realizar talleres, grupos focales, seminarios con la población estudiantil para concientizar sobre los daños y costos que genera la violencia de índole sexual.</p>	Se cuenta con legislación universitaria que previene, atiende y sanciona los actos de violencia sexual.

Aunque existen avances en materia de Igualdad de género en la Universidad Autónoma de Sinaloa, se siguen presentando obstáculos para mejorar las condiciones de equidad e igualdad entre mujeres y hombres.

Mencionado lo anterior y analizando los resultados obtenidos de la investigación de hostigamiento sexual y transversalización de las políticas de igualdad de género se proponen las siguientes acciones:

- Contar con una política Institucional que promueva la igualdad de género y los derechos humanos de las niñas, adolescentes y mujeres.
- Transversalizar la perspectiva de género de manera vinculante con las funciones sustantivas de la Universidad Autónoma de Sinaloa.
- La formación en la perspectiva de género y derechos humanos para toda la comunidad universitaria.
- Incorporar la materia de perspectiva de género y derechos humanos en la curricula de los planes de estudio.
- Fomentar investigaciones sobre los estudios de género, transversalización de las políticas de igualdad de género y derechos humanos.
- Sancionar y prohibir todo acto de violencias de índole sexual dentro de la comunidad universitaria.
- Contribuir a la igualdad de oportunidades, acceso, derechos y la incorporación de las mujeres en los puestos de toma de decisiones.
- Sancionar y prohibir todo acto de violencia escolar en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
- Promover el posicionamiento de Cero tolerancias a la violencia de género
- Incorporar los protocolos para prevenir, atender y sancionar las violencias de género en el ámbito universitario.

Referencias

- Cámara de diputados. (2022). Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. Recuperado de: https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/lfped/LFPED_ref13_17may22.pdf
- CEDOC INMUJERES. Glosario de términos sobre violencia contra la mujer. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/lgamv/v/conavim/glosario_conavim.pdf
- Congreso de la cámara de diputados, (2015). Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación del Distrito Federal, <http://data.copred.cdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2016/02/Ley-para-Prevenir-y-Eliminar-la-Discriminaci%C3%B3n-del-Distrito-Federal-LPEDDF-18-Nov-2015.pdf>
- Congreso del estado de Sinaloa, (2006). Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, vigente 2020, 37 pág. <https://www.congresosinaloa.gob.mx/leyes-estatales/>
- Congreso del estado de Sinaloa, (2018). Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, artículo 1, págs. 18. <https://www.congresosinaloa.gob.mx/leyes-estatales/>
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, (2013). creado por la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación. https://www.conapred.org.mx/index.php?contenido=pagina&id=38&id_opcion=15&op=15
- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, (2021). Párrafo reformado DOF 06-06-2019, págs. 418. http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf
- Convención Interamericana, (1998). para prevenir, atender y sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres, ratificada por México. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- Dan Olweus, (1993). acoso escolar, “bullying”, en las escuelas: hechos e intervenciones. <http://convivejoven.semsys.itesi.edu.mx/>

ENDIREH, INEGI, (2011). Panorama de violencia contra las mujeres en Sinaloa, págs. 106.

INEGI ENDIREH (2021) Encuesta Nacional sobre la dinámica de las relaciones en los hogares. págs. 148. Recuperado de: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2021/doc/endireh2021_presentacion_ejecutiva.pdf

Lagarde, M. (2000). Universidad y democracia género. Claves para una alternativa, México, CellICH-UNAM.

OMS, Organización panamericana de la Salud, Prevención de la violencia <https://www.paho.org/es/temas/prevencion-violencia>

ONU Mujeres (2018), Las mujeres y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs>

Plan de desarrollo Institucional 2013-2017, Universidad Autónoma de Sinaloa.

SEP, (2004). Programa de Educación Preescolar, Impreso en México, págs,134. https://efmexico.files.wordpress.com/2008/06/prog_educ_preescolar_2004.pdf

SEP, UNICEF (2010), modelo de atención a la violencia en el estado de México, págs. 68 http://cedoc.inmujeres.gob.mx/ftpg/EdoMex/MEX_MA9_MODELO_VIOLENCIA_12.pdf

ANEXOS



CENTRO DE POLÍTICAS DE GÉNERO
PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRER



UAS
UNIVERSIDAD DE SAN ANDRÉS



TRANSVERSALIZACIÓN INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

ENCUESTA LABORAL

2
0
2
2

TRANSVERSALIZACIÓN E INSTITUCIONALIZACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Este cuestionario pretende generar conocimiento sólidamente fundamentado, respecto al proceso de transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las unidades académicas u organizacionales. Se mide el índice de igualdad de género, que contiene seis ejes: legislación, corresponsabilidad, estadísticas, lenguaje, sensibilización y estudios de género.

Su participación es voluntaria, anónima y confidencial. Por lo que le invitamos a que conteste libre y sinceramente los diferentes apartados que lo conforman. Es deseable que llene todo el cuestionario, pero si por alguna razón decide no terminarlo o detenerse en alguna sección, puede hacerlo.

Instrucciones

- Lea con atención cada indicación, pregunta u oración, y seleccione su respuesta.
- Recuerde que todas sus respuestas serán anónimas y confidenciales.

Ficha de identificación

1. Sexo:

- Mujer
- Hombre
- No binario

2. Unidad académica u organizacional _____

3. Puesto o cargo:

Académico/a
Administrativo/a
Funcionariado

4. Su nombramiento es: _____

5. Tipo de contratación:

- Base
- Confianza

6. Antigüedad laboral (años):

- Menos de 1 a 5
- 6 a 10
- 11 a 15
- 16 a 20
- 21 a 30
- 31 y más

Datos personales

7. Situación de conyugalidad:

- Casado/a
- Soltero/a
- Divorciado/a
- Separado/a
- Viudo/a
- Unión libre

8. Número de hijos/as

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5 o más
- Ninguna/a

9. Jefatura de familia

- Si
- No

10. Edad

- Menos de 18 a 20

- 21 a 26
- 27 a 32
- 33 a 38
- 39 a 44
- 45 a 50
- 51 a 56
- 57 a 62
- 63 y más

11. Condición de discapacidad

- Motriz (paraplejia, tetraplejia, hemiplejia, espina bífida, distrofia muscular)
- Mental (depresión, esquizofrenia, bipolaridad, fobias)
- Sensorial y de la comunicación (ver, oír, hablar, comprensión de lenguaje)
- Múltiple
- Otras _____

12. Cuidado de personas

- Adultas mayores
- Niñas/os
- Enfermas
- Pareja
- Con discapacidad
- Otra/as _____
- Ninguna

13. Horas destinadas a la tarea de cuidados

- Menos de 1 a 5 horas
- 6 a 10 horas
- 11 a 15 horas
- 16 a 20 horas
- 21 a 25 horas
- 26 o más.

14. Nivel escolar:

- Secundaria incompleta
- Secundaria completa

- Estudios Técnicos
- Preparatoria o similar incompleta
- Preparatoria o similar completa
- Licenciatura o estudios profesionales incompletos
- Licenciatura o estudios profesionales completos
- Maestría pasante
- Maestría con grado
- Doctorado pasante
- Doctorado con grado
- Otra _____

15. Lengua indígena

- Si
- No
- ¿Cuál o cuáles?: _____

16. Estrato social

- Alta
- Media
- Baja

17. Orientación e identidad sexual

- Lesbiana
- Gay
- Bisexual
- Transexual
- Transgénero
- Intersexual
- Asexual
- Queer
- Heterosexual
- Otro: _____

Igualdad de género

Estimamos el grado de institucionalización y transversalización de la política de igualdad de género en las unidades académicas de la universidad.

Legislación	Si	No
--------------------	----	----

18.	¿Reconoce explícitamente el principio de igualdad de género en el plan estratégico de desarrollo de la UA?		
19.	¿Cuenta con normas (acuerdos, circulares, lineamientos, cláusulas, artículos) para la igualdad de género de la UA?		
20.	¿Cuenta con un Comité para la Igualdad de Género?		
21.	En su plan de trabajo ¿contempla acciones a favor de la igualdad de género de la UA?		
22.	En el presupuesto anual ¿se etiquetaron recursos específicos para la igualdad de género?		
23.	El último informe de labores anual de la dirección ¿reportó acciones a favor de la igualdad de género?		
Corresponsabilidad familiar		Si	No
24.	Su unidad académica ¿tiene normas y/o lineamientos que promuevan la conciliación entre vida personal, laboral y familiar?		
25.	¿Promueven la corresponsabilidad en cursos, talleres, campañas, foros, folletos, etcétera?		
26.	¿Se respeta el permiso o licencia por paternidad?		
27.	¿Se respeta el permiso o licencia por maternidad?		
28.	¿Cuenta con un programa de corresponsabilidad?		
29.	En la UA ¿tiene la posibilidad de equilibrar sus necesidades personales, familiares y de trabajo?		
30.	¿Se realizan actividades, eventos sociales y culturales para fomentar la sana convivencia y el compañerismo entre el personal?		
31.	En la UA ¿se otorgan permisos considerando las necesidades familiares de mujeres y hombres?		
32.	¿En la UA se realizan reuniones de trabajo fuera de horario y días laborales?		
33.	¿Tienen un programa permanente de cursos y/o talleres extracurriculares sobre corresponsabilidad para la UA?		

Estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género		Si	No
34.	En la UA ¿realizan encuestas para conocer condiciones de igualdad de género?		
35.	En la UA ¿emiten un anuario estadístico (o documento afín) con información desagregada por sexo?		
36.	En la UA ¿publican informes de trabajo con datos desagregados por sexo?		
Sensibilización en género		Si	No
37.	¿Realizan cursos, talleres, conferencias y otras actividades para sensibilizar en la perspectiva de género?		
38.	¿Tienen un programa permanente de cursos y/o talleres extracurriculares sobre igualdad de género para la UA?		
Investigaciones y estudios de género		Si	No
39.	En la UA ¿realizan investigaciones con perspectiva de género?		
40.	¿Cuentan en su plan de estudios con materias sobre género?		
41.	¿Tienen posgrados orientados en estudios de género (especialidad, maestría, doctorado)?		
42.	¿Cuentan con cuerpos académicos con líneas orientadas en estudios de género?		
Lenguaje incluyente y no sexista		Si	No
43.	¿Cuentan con guía o manual para uso incluyente y no sexista del lenguaje en las comunicaciones institucionales?		
44.	¿Utilizan nominativo mujer y hombre en la documentación oficial (constancias de estudio, credenciales, oficios y otros documentos)?		
45.	¿Promueven el uso del lenguaje incluyente y no sexista en campañas, foros, talleres y medios de comunicación?		
46.	¿Tienen un programa permanente de cursos y/o talleres extracurriculares sobre lenguaje incluyente y no sexista para la UA?		

47. ¿Qué acciones implementa la unidad académica para fomentar la igualdad de género?

- Talleres
- Foros
- Diplomados
- Conferencias
- Cursos
- Campañas de difusión
- Programas de estudio
- Investigaciones y/o diagnósticos
- Materias optativas
- Cursos curriculares
- Otras: _____

48. ¿Desea comentar alguna otra acción que se implemente para fomentar la igualdad de género en la unidad académica?



CENTRO DE POLÍTICAS DE GÉNERO
PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRRES



UAS



VIOLENCIA DE GÉNERO

ENCUESTA LABORAL

2
0
2
2

VIOLENCIA DE GÉNERO

El Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene como tarea sustantiva analizar de manera periódica, las condiciones de desigualdad, violencia y discriminación que se presentan dentro del espacio universitario.

El objetivo es analizar los tipos y modalidades de violencia de género, su impacto en el ámbito personal, educativo, laboral y social con el objetivo de crear acciones para su prevención, atención y sanción.

Su participación es voluntaria, anónima y confidencial. Por lo que le invitamos a que conteste libre y sinceramente los diferentes apartados que lo conforman. Es deseable que llene todo el cuestionario, pero si por alguna razón decide no terminarlo o detenerse en alguna sección, puede hacerlo.

Instrucciones

- Lea con atención cada indicación, pregunta u oración, y seleccione su respuesta.
- Recuerde que todas sus respuestas serán anónimas y confidenciales.

Ficha de identificación

1. Sexo:
 - Mujer
 - Hombre
 - No binario

2. Edad
 - Menos de 18 a 20
 - 21 a 26
 - 27 a 32
 - 33 a 38
 - 39 a 44
 - 45 a 50
 - 51 a 56
 - 57 a 62
 - 63 y más

3. Unidad académica u organizacional _____

4. Puesto o cargo:
 - Académico/a
 - Administrativo/a

- Funcionariado

Tipos de violencia

Desde que empezó a laborar en la Universidad Autónoma de Sinaloa, hasta el presente **¿Ha vivido algunas de las siguientes conductas o situaciones en la Universidad?**

Violencia psicológica

¿Alguien de la universidad ha cometido en su contra alguna de estas situaciones?		Si	No
1.	Enojarse o tener trato indiferente		
2.	Menospreciado o humillado		
3.	Burlado de su apariencia		
4.	Golpeado algún objeto para intimidarla		
5.	Amenazado con golpearla o hacerle algún tipo de daño		
6.	Amenazado con algún arma		

7. ¿Cuál?

- Arma blanca (cuchillo, navaja, machete, tenedor, etc.)
- Arma de fuego
- Otra _____

Violencia física

¿Alguien de la universidad ha cometido en su contra de alguna de estas situaciones?		Si	No
8.	Golpeado		
9.	Atacado o agredido con un cuchillo, navaja o arma de fuego		
10.	Pellizcado, jalado el cabello, empujado, jaloneado, abofeteado o aventado algún objeto		
11.	Acorralado o retenido		
12.	Quemado con cigarro o alguna otra sustancia		

Violencia económica y patrimonial

¿Alguien de la universidad ha cometido en su contra alguna de estas situaciones?		Si	No
13.	Sustraído o retenido sus cosas		
14.	Destruído algo de su propiedad		
15.	Retirado la compensación económica sin justificación		
16.	Disminuido el salario por no acceder a propuestas de tipo sexual		

Violencia digital

¿Alguien de la universidad ha cometido en su contra alguna de estas situaciones?		Si	No
17.	Violado la privacidad al compartir fotos y/o videos íntimos		
18.	Amenazado o agredido(a) a través de las redes sociales		
19.	Usado sus datos personales para promocionar pornografía y/o fomentar trata de personas		
20.	Amenazó con publicar videos, fotos o conversaciones suyas con contenido sexual, en alguna red social (FB, twitter, whatsapp)		
21.	Envío fotografías o imágenes con contenido pornográfico o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual		
22.	Hurgar y vigilar en sus redes sociales		

Violencia sexual

¿Alguien de la universidad ha cometido en su contra alguna de estas situaciones?		Si	No
23.	Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden		

24.	Burlas, bromas, piropos o comentarios acerca de su apariencia, miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden		
25.	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas fuera de la universidad para proposiciones de tipo sexual.		
26.	Cartas, llamadas telefónicas o mensajes, audios, videos de naturaleza sexual, por medios electrónicos y físicos.		
27.	Castigos, malos tratos, cambio de área de trabajo, asignación de actividades que no le competen, no asignación de sus funciones u otras medidas disciplinarias al rechazar proposiciones sexuales.		
28.	Tocado, besado, manoseado u algún otro tipo de contacto físico, de manera intencional, sin que lo deseara, por parte de alguien de la universidad o algún prestador(a) de servicio.		
29.	Propuestas para mantener contactos sexuales a cambio de dinero u otros beneficios laborales o materiales, como celulares, ropa, viajes y ascensos.		
30.	Mostrado o tocado sus partes íntimas enfrente de usted		
31.	Espiado mientras usted se cambia de ropa o está en el sanitario		
32.	Realizado conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles, presionado para que se someta a sus deseos o intereses sexuales.		
33.	Forzado, presionado a observar, tocar o tener relaciones con una tercera persona.		
34.	Expuesto, distribuido, difundido, exhibido, reproducido, transmitido, comercializado, ofertado conversaciones, audios o videos de contenido sexual, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.		
35.	Intento de violación.		
36.	Violación.		

Violencia institucional

En el ámbito universitario ha vivido alguna de estas situaciones		Si	No
37.	Existe omisión y falta de compromiso de parte de las autoridades para atender su caso respecto a situaciones vividas de violencia		
38.	Ocultar información que impide desarrollar sus actividades		
39.	Niega espacios y medios (computadora, escritorio, silla, etc.) para desarrollar las actividades asignadas.		
40.	Hace caso omiso de recomendaciones o ejecución de sanciones administrativas a personal responsable de hostigamiento o acoso sexual		

Espacios de riesgo

41. ¿Dónde ha vivido situaciones que atenten contra su seguridad personal?

- Parada de camión
- En el camión
- Uber o taxi
- Calle
- Afuera de la escuela
- Cajeros automáticos
- Pasillos o corredores de la UAS
- Aulas
- Laboratorios
- Lugares donde realizan el servicio social
- Estacionamientos de la UAS
- Canchas deportivas
- Áreas verdes de la UAS
- Lugar donde realiza su trabajo
- Bibliotecas
- Ninguna de las anteriores
- Otras(os)_____

Responsable de violencia (tipos de violencia)

42. ¿Quién fue la persona que la(o) agredió? (casillas)

Estudiante hombre ()

Estudiante mujer ()

Docente hombre ()

Docente mujer ()

Personal de limpieza hombre ()

Personal de limpieza mujer ()

Vigilante hombre ()

Vigilante mujer ()

Administrativo hombre ()

Administrativo mujer ()

Directivo hombre ()

Directivo mujer ()

Otro hombre ()

Otra mujer ()

Ninguna de las anteriores ()

No he vivido ningún tipo de violencia ()

Otra _____

Ruta institucional

<p>43. Lo informé con alguna autoridad universitaria.</p> <p>Si ()</p> <p>No ()</p> <p>No he vivido ningún tipo de violencia ()</p> <p>42.1 ¿De qué forma?</p> <p>Verbal ()</p> <p>Escrito ()</p>	<p>44. ¿Con quién? (casillas)</p> <p>Maestra ()</p> <p>Maestro</p> <p>Personal directivo mujer ()</p> <p>Personal directivo hombre ()</p> <p>Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre M y H ()</p> <p>Otro hombre ()</p> <p>Otra mujer ()</p> <p>Ninguna de las anteriores ()</p> <p>No he vivido ningún tipo de violencia ()</p> <p>Otra _____</p>	<p>45. ¿Presentó queja o denuncia de lo sucedido?</p> <p>Si ()</p> <p>No ()</p> <p>No he vivido ningún tipo de violencia ()</p> <p>44.1 Ante quien</p> <p>CPG ()</p> <p>Consejo Técnico ()</p> <p>Otras:____</p>	<p>46. ¿Cómo se resolvió la situación? (casillas)</p> <p>En proceso ()</p> <p>Sanción ()</p> <p>Perdón ()</p> <p>Nada ()</p> <p>Ninguna de las anteriores ()</p> <p>No he vivido ningún tipo de violencia ()</p> <p>Mediación y conciliación ()</p> <p>Disculpa pública ()</p> <p>Apercibimiento ()</p> <p>Cambio de grupo ()</p> <p>Amonestación ()</p>
--	---	---	---

			Suspensión () Rescisión () Otra _____
--	--	--	---

Afectaciones de la violencia

<p>47. ¿Cuál fue su reacción frente a esa situación? (casillas)</p> <p>Me molestó, pero no dije nada ()</p> <p>No le di importancia ()</p> <p>Rechacé a quien lo hizo y le hice saber que me molestó ()</p> <p>Me retiré o abandoné el trabajo ()</p> <p>Me cambié de trabajo ()</p> <p>Me retire temporalmente de la universidad ()</p> <p>Lo comenté con alguien de confianza ()</p> <p>Ninguna de las anteriores ()</p> <p>No he vivido ningún tipo de violencia ()</p> <p>Otra _____</p>	<p>48. ¿Cuáles fueron los sentimientos y malestares físicos por la situación de violencia? (casillas)</p> <p>Enojo ()</p> <p>Miedo ()</p> <p>Inseguridad ()</p> <p>Vergüenza ()</p> <p>Ansiedad ()</p> <p>Irritabilidad ()</p> <p>Desconcentración ()</p> <p>Dolor de cabeza ()</p> <p>Pérdida del apetito ()</p> <p>Trastornos del sueño ()</p> <p>Depresión ()</p> <p>Cansancio ()</p> <p>Bajo rendimiento ()</p> <p>Trastornos digestivos ()</p> <p>Problemas sexuales ()</p> <p>Ninguna de las anteriores ()</p> <p>No he vivido ningún tipo de violencia ()</p> <p>Otra _____</p>	<p>49. ¿Cómo le afectó la violencia? casillas</p> <p>Problemas de pareja ()</p> <p>Problemas con los compañeros(as) de trabajo ()</p> <p>Problemas familiares ()</p> <p>Problemas con los hijos(as) ()</p> <p>Pérdidas económicas ()</p> <p>Problemas en el trabajo ()</p> <p>Problemas de salud ()</p> <p>Ninguna de las anteriores ()</p> <p>No he vivido ningún tipo de violencia ()</p> <p>Otra _____</p>
---	---	--

50. ¿La unidad académica tiene un programa permanente de cursos y talleres sobre la prevención y atención de las violencias de género?

Si
No

¿Cuál? _____

51. ¿La unidad académica promueve acciones para la prevención y atención de las violencias de género?

Si

No

¿Cuál? _____

52. ¿La unidad académica promueve campañas de difusión para la prevención y atención de las violencias de género?

Si

No

¿Cuál? _____

Observaciones y sugerencias:



CENTRO DE POLÍTICAS DE GÉNERO
PARA LA IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES



UNIVERSIDAD AGROPECUARIA DEL VENEZUELA



VIOLENCIA DE GÉNERO

ENCUESTA ESTUDIANTIL

2
0
2
2

VIOLENCIA DE GÉNERO

El Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre Mujeres y Hombres tiene como tarea sustantiva analizar de manera periódica, las condiciones de desigualdad, violencia y discriminación que se presentan dentro del espacio universitario.

El objetivo es analizar los tipos y modalidades de violencia de género, su impacto en el ámbito personal, educativo, laboral y social con el objetivo de crear acciones para su prevención, atención y sanción.

Su participación es voluntaria, anónima y confidencial. Por lo que le invitamos a que conteste libre y sinceramente los diferentes apartados que lo conforman. Es deseable que llene todo el cuestionario, pero si por alguna razón decide no terminarlo o detenerse en alguna sección, puede hacerlo.

Instrucciones

- Lea con atención cada indicación, pregunta u oración, y seleccione su respuesta.
- Recuerde que todas sus respuestas serán anónimas y confidenciales.

Ficha de identificación

5. Sexo:

- Mujer
- Hombre
- No binario

6. Edad

- Menos de 18 a 20
- 21 a 26
- 27 a 32
- 33 a 38
- 39 a 44
- 45 a 50
- 51 a 56
- 57 a 62
- 63 y más

7. Unidad académica u organizacional _____

Tipos de violencia

Desde que empezó a estudiar en la Universidad Autónoma de Sinaloa, hasta el presente **¿Ha vivido algunas de las siguientes conductas o situaciones en la Universidad?**

Violencia psicológica

¿Alguien de la universidad ha cometido en su contra alguna de estas situaciones?		Si	No
2.	Enojarse o tener trato indiferente		
3.	Menospreciado o humillado		
4.	Burlado de su apariencia		
5.	Golpeado algún objeto para intimidarla		
6.	Amenazado con golpearla o hacerle algún tipo de daño		
7.	Amenazado con algún arma		

53. ¿Cuál?

- Arma blanca (cuchillo, navaja, machete, tenedor, etc.)
- Arma de fuego
- Otra _____

Violencia física

¿Alguien de la universidad ha cometido en su contra de alguna de estas situaciones?		Si	No
54.	Golpeado		
55.	Atacado o agredido con un cuchillo, navaja o arma de fuego		
56.	Pellizcado, jalado el cabello, empujado, jaloneado, abofeteado o aventado algún objeto		
57.	Acorralado o retenido		
58.	Quemado con cigarro o alguna otra sustancia		

Violencia económica y patrimonial

¿Alguien de la universidad ha cometido en su contra alguna de estas situaciones?		Si	No
59.	Sustraído o retenido sus cosas		
60.	Destruído algo de su propiedad		
61.	Retirado alguna beca o estímulo económico		

Violencia digital

¿Alguien de la universidad ha cometido en su contra alguna de estas situaciones?		Si	No
62.	Violado la privacidad al compartir fotos y/o videos íntimos.		
63.	Amenazado o agredido(a) a través de las redes sociales.		
64.	Usado sus datos personales para promocionar pornografía y/o fomentar trata de personas.		
65.	Amenazó con publicar videos, fotos o conversaciones suyas con contenido sexual, en alguna red social (FB, twitter, whatsapp).		
66.	Envío fotografías o imágenes con contenido pornográfico o en ropa interior con intenciones sugerentes de carácter sexual.		
67.	Hurgar y vigilar en sus redes sociales.		

Violencia sexual

¿Alguien de la universidad ha cometido en su contra alguna de estas situaciones?		Si	No
68.	Exposición de carteles, calendarios, fotos, pantallas de computadoras con imágenes de naturaleza sexual que le incomoden.		
69.	Burlas, bromas, piropos o comentarios acerca de su apariencia, miradas morbosas o gestos sugestivos que le incomoden.		
70.	Presión para aceptar invitaciones a encuentros o citas fuera de la universidad para proposiciones de tipo sexual.		

71.	Cartas, llamadas telefónicas o mensajes, audios, videos de naturaleza sexual, por medios electrónicos y físicos.		
72.	Castigos, malos tratos, cambio de área salón o de escuela, asignación de actividades que no le competen, no asignación de sus funciones u otras medidas disciplinarias al rechazar proposiciones sexuales.		
73.	Tocado, besado, manoseado u algún otro tipo de contacto físico, de manera intencional, sin que lo deseara, por parte de alguien de la universidad o algún prestador(a) de servicio.		
74.	Propuestas para mantener contactos sexuales a cambio de dinero u otros beneficios escolares o materiales, como celulares, ropa, viajes y ascensos.		
75.	Mostrado o tocado sus partes íntimas enfrente de usted.		
76.	Espiado mientras usted se cambia de ropa o está en el sanitario.		
77.	Realizado conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles, presionado para que se someta a sus deseos o intereses sexuales.		
78.	Forzado, presionado a observar, tocar o tener relaciones con una tercera persona.		
79.	Expuesto, distribuido, difundido, exhibido, reproducido, transmitido, comercializado, ofertado conversaciones, audios o videos de contenido sexual, mediante materiales impresos, correo electrónico, mensajes telefónicos, redes sociales o cualquier medio tecnológico.		
80.	Intento de violación.		
81.	Violación.		

Violencia institucional

En el ámbito universitario ha vivido alguna de estas situaciones	Si	No
---	-----------	-----------

82.	Existe omisión y falta de compromiso de parte de las autoridades para atender su caso respecto a situaciones vividas de violencia.		
83.	Oculto información que impide desarrollar sus actividades escolares.		
84.	Hace caso omiso de recomendaciones o ejecución de sanciones administrativas a personal responsable de hostigamiento o acoso sexual.		

Espacios de riesgo

85. ¿Dónde ha vivido situaciones que atenten contra su seguridad personal?

- Parada de camión
- En el camión
- Uber o taxi
- Calle
- Afuera de la escuela
- Cajeros automáticos
- Pasillos o corredores de la UAS
- Aulas
- Laboratorios
- Lugares donde realizan el servicio social
- Estacionamientos de la UAS
- Canchas deportivas
- Áreas verdes de la UAS
- Bibliotecas
- Ninguna de las anteriores
- Otras(os)_____

Responsable de violencia (tipos de violencia)

86. ¿Quién fue la persona que la(o) agredió? (casillas)
Estudiante hombre ()
Estudiante mujer ()
Docente hombre ()
Docente mujer ()
Personal de limpieza hombre ()
Personal de limpieza mujer ()
Vigilante hombre ()
Vigilante mujer ()
Administrativo hombre ()

Administrativo mujer ()

Directivo hombre ()

Directivo mujer ()

Otro hombre ()

Otra mujer ()

Ninguna de las anteriores ()

No he vivido ningún tipo de violencia ()

Otra _____

Ruta institucional

<p>87. Lo informé con alguna autoridad universitaria.</p> <p>Si ()</p> <p>No ()</p> <p>No he vivido ningún tipo de violencia ()</p> <p>42.1 ¿De qué forma?</p> <p>Verbal ()</p> <p>Escrito ()</p>	<p>88. ¿Con quién? (casillas)</p> <p>Maestra ()</p> <p>Maestro</p> <p>Personal directivo mujer ()</p> <p>Personal directivo hombre ()</p> <p>Centro de Políticas de Género para la Igualdad entre M y H ()</p> <p>Otro hombre ()</p> <p>Otra mujer ()</p> <p>Ninguna de las anteriores ()</p> <p>No he vivido ningún tipo de violencia ()</p> <p>Otra _____</p>	<p>89. ¿Presentó queja o denuncia de lo sucedido?</p> <p>Si ()</p> <p>No ()</p> <p>No he vivido ningún tipo de violencia ()</p> <p>44.1 Ante quien</p> <p>CPG ()</p> <p>Consejo Técnico ()</p> <p>Otras:____</p>	<p>90. ¿Cómo se resolvió la situación? (casillas)</p> <p>En proceso ()</p> <p>Sanción ()</p> <p>Perdón ()</p> <p>Nada ()</p> <p>Ninguna de las anteriores ()</p> <p>No he vivido ningún tipo de violencia ()</p> <p>Mediación y conciliación ()</p> <p>Disculpa pública ()</p> <p>Apercibimiento ()</p> <p>Cambio de grupo ()</p> <p>Amonestación ()</p> <p>Suspensión ()</p> <p>Rescisión ()</p> <p>Otra _____</p>
--	---	---	--

Afectaciones de la violencia

<p>91. ¿Cuál fue su reacción frente a esa situación? (casillas)</p> <p>Me molestó, pero no dije nada ()</p>	<p>92. ¿Cuáles fueron los sentimientos y malestares físicos por la situación de violencia? (casillas)</p> <p>Enojo ()</p> <p>Miedo ()</p>	<p>93. ¿Cómo le afectó la violencia? casillas</p> <p>Problemas de pareja ()</p> <p>Problemas con los compañeros(as) de la escuela ()</p>
--	---	--

No le di importancia ()	Inseguridad ()	Problemas familiares ()
Rechacé a quien lo hizo y le hice saber que me molestó ()	Vergüenza ()	Problemas con los hijos(as) ()
Me retiré o abandoné la escuela ()	Ansiedad ()	Pérdidas económicas ()
Me retire temporalmente de la universidad ()	Irritabilidad ()	Problemas en la escuela ()
Lo comenté con alguien de confianza ()	Desconcentración ()	Problemas de salud ()
Ninguna de las anteriores ()	Dolor de cabeza ()	Ninguna de las anteriores ()
No he vivido ningún tipo de violencia ()	Pérdida del apetito ()	No he vivido ningún tipo de violencia ()
Otra _____	Trastornos del sueño ()	Otra _____
	Depresión ()	
	Cansancio ()	
	Bajo rendimiento ()	
	Trastornos digestivos ()	
	Problemas sexuales ()	
	Ninguna de las anteriores ()	
	No he vivido ningún tipo de violencia ()	
	Otra _____	

94. ¿La unidad académica tiene un programa permanente de cursos y talleres sobre la prevención y atención de las violencias de género?

Si

No

¿Cuál? _____

95. ¿La unidad académica promueve acciones para la prevención y atención de las violencias de género?

Si

No

¿Cuál? _____

96. ¿La unidad académica promueve campañas de difusión para la prevención y atención de las violencias de género?

Si

No

¿Cuál? _____

Observaciones y sugerencias: