

INFORME TÉCNICO

UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO

**Diagnóstico Institucional de Violencia y Discriminación de la
UQROO**



FEBRERO 2022

UNIVERSIDAD DE QUINTANA ROO
Diagnóstico Institucional de Violencia y Discriminación de la UQROO

INTRODUCCIÓN

El estado de Quintana Roo ha ocupado de 2013 a 2021, el tercer lugar con el mayor número de reportes de mujeres violentadas. Durante el periodo de abril a junio de 2021, se registraron un total de nueve mil víctimas. Entre los tipos de violencia que sufren las víctimas se encuentran la violencia física, psicológica, económica, patrimonial, sexual, etc., estos datos son proporcionados por el Banco Nacional de Datos e Información sobre casos de Violencia contra las Mujeres (BANAVIM). A este fenómeno se le ha denomina con el nombre de Violencia de Género.

La Convención de Belem Do Pará, desde 1994 determinó que la violencia de género es un mecanismo de control social que consiste en “cualquier acción o conducta, basada en el género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado” - artículo 1-; desde esta óptica, la violencia contra las mujeres incluye la violencia física, económica, sexual y psicológica, que además puede cometerse en tres posibles escenarios: la familia, la comunidad, y con la tolerancia o actuación del Estado - artículo 2- (Solís Blanco, 2008).

Por otra parte, Paredes Guerrero, Llanes Salazar, Torres Salas y España Paredes (2016) señalan que los estudios sobre violencia contra la mujer únicamente contemplan la dimensión interpersonal en el espacio doméstico, específicamente en las relaciones de pareja, lo cual limita la explicación del fenómeno; por ello, resulta importante ampliar la mirada y señalar que la violencia de género en contra de las mujeres está presente tanto en el espacio privado como en el público; sin embargo, la violencia institucional y la feminicida, expresadas en el espacio público, se han naturalizado debido al tipo de relaciones sociales basadas en la desigualdad, lo cual se refleja en una omisión de los marcos normativos.

El lugar en el que se manifiesta la violencia tiene una estrecha relación con su modalidad; es decir, las formas, manifestaciones o ámbitos de ocurrencia en que se presenta la violencia de género en las mujeres. De tal manera, que se puede hablar de violencia familiar, laboral, institucional, política, obstétrica, etc. (Secretaría de Mujeres, 2021). Castro y Riquer (2010) señalan que la violencia de género tiene su origen, y persiste, en el conjunto de normas y valores sociales que sustentan la prevalencia o dominación masculina y la asimetría de poder entre hombres y mujeres. Lo que es un hecho, es que cualquiera de estas violencias debe erradicarse para que mujeres y hombres puedan vivir en armonía.

Las manifestaciones de la violencia de género en el estado de Quintana Roo representan un problema social grave, debido a que las conductas desfavorables como el hostigamiento, abuso y acoso sexual están presentes en diversas instituciones públicas, privadas y educativas, lo cual supone un riesgo para las personas que puedan llegar a sufrir este tipo de acciones, así como conductas delictivas para aquellas

personas que cometen dichas acciones que perturben el bien común. Es importantes señalar que las autoridades de dichas instituciones brinden programas, protocolos y cursos destinados a la capacitación sobre la violencia de género, así como fomentar el ejercicio de fomentar de la prevención y conducir acciones hacia una igualdad de género (Torres, 2018).

En el caso de las instituciones de educación superior del estado de Quintana Roo, revelan un incremento en el número de denuncias por acoso u hostigamiento sexual realizadas por la comunidad estudiantil, personal docente y administrativo. Es importante que estas instituciones de educación superior dispongan de protocolos e instrumentos capaces de brindar ayuda en el actuar de estas situaciones de vulnerabilidad producida por la violencia de género, además de promover seguros y de confianza para todas aquellas personas que conformen la identidad de la universidad (Varela, 2020).

METODOLOGÍA

OBJETIVO

Al respecto, la Universidad de Quintana Roo realiza un diagnóstico cuyo objetivo es generar conocimientos respecto a la presencia, magnitud e impacto del acoso y hostigamiento sexual en la universidad.

PARTICIPANTES

Para ello se recolectaron respuestas de 277 estudiantes, 65.70% mujeres y 31.77% hombres. De los cuales 94.95% son estudiantes de licenciatura, 4.69% son estudiantes de maestría y 0.36% son estudiantes de doctorado (ver tabla 1).

La edad de los y las participantes fue entre 17 y 65 años, con una media de 21.23 años.

En relación con la orientación sexual de los(as) participantes, se encontró que el 80.87% (224) se identifica como heterosexual, 14.44% (40) se identifica con la población LGBTTTIQ+ y 4.69% (13) prefieren no contestar esa pregunta.

Tabla 1.

Distribución de sexo de los y las estudiantes participantes.

	Hombres	Mujeres	Prefiere no decirlo	Total
Licenciatura	30.69% (85)	61.73% (171)	2.53% (7)	94.95% (263)
Maestría	0.72% (2)	3.97% (11)	0% (0)	4.69% (13)
Doctorado	0.36 % (1)	0% (0)	0% (0)	0.36% (1)
Total	31.77% (88)	65.70% (182)	2.53% (7)	100 % (277)

Sobre el campus de procedencia, se encontró que 29.60% (82) son del Campus Cancún, 20.57% (57) son del Campus Chetumal Bahía, 33.93% (94) son del campus Chetumal Salud, 3.25% (9) son del Campus Cozumel y 12.63% (35) provienen del Campus Playa del Carmen.

Tabla 2.
Distribución de sexo de los y las estudiantes participantes por campus.

Campus	Hombres	Mujeres	Prefiere no decirlo	Total
Cancún	9.75% (27)	19.13% (53)	0.72% (2)	29.60% (82)
Chetumal Bahía	8.30% (23)	11.55% (32)	0.72% (2)	20.57% (57)
Chetumal Salud	11.19% (31)	22.02% (61)	0.72% (2)	33.93% (94)
Cozumel	(0)	3.25% (9)	(0)	3.25% (9)
Playa del Carmen	2.53% (7)	9.74% (27)	0.36% (1)	12.63% (35)
Total	31.77% (88)	65.70% (181)	2.53% (7)	100% (277)

INSTRUMENTO Y TÉCNICAS

Para recolectar la información sobre los significados y experiencias de los y las estudiantes sobre el acoso y hostigamiento en la institución se administró un instrumento que constó de tres secciones. La primera, sobre los significados del acoso y hostigamiento, a través de 21 frases incompletas. La segunda sección se relacionó con diversas conductas de acoso y hostigamiento vividas en el último año en la institución. En la última sección se indagó sobre qué hicieron las personas ante las conductas de acoso y hostigamiento vividas.

Frases Incompletas

En relación con los imaginarios sobre el acoso y hostigamiento, las respuestas de las 21 frases incompletas fueron capturadas y codificadas a través de las siguientes dimensiones y categorías.

Tabla 3
Dimensiones, frases, categorías y definiciones del instrumento de frases incompletas.

Dimensión: Reacciones		
Frase	Categorías	Definición
2. "Si yo veo que acosan a alguien yo"	Intervenciones directas	Se realizan acciones como ayudar, tratar de detener el acoso, acercarse a la persona acosada o acompañarla.
	Intervenciones indirectas, denuncias	Se toman acciones como denunciar, acudir a la autoridad, pedir ayuda o llamar a alguien.

	Ignorar el acoso	La persona se aleja del acto donde se lleve a cabo el acoso.
	Mostrar desaprobación	La persona demuestra su enojo, indignación o incomodidad hacia el acoso.
	No saber cómo reaccionar	La persona no sabe cómo proceder ante la situación.
	Reacciono, lo noto	Se llevan a cabo acciones como levantar la voz.
	Averiguo y evalúo la situación	La persona analiza la situación y dependiendo decidirá su actuar.
	No haberlo vivido	La persona no ha experimentado el acoso.
	Reírse, burlarse	Se toman acciones como reírse o burlarse, viendo el acoso.
7. <i>“Si alguien me acosa yo”</i>	Acciones sin terceros	Se toman acciones defensivas como golpes, patadas y gritos.
	Acciones con ayuda de terceros	Se recurre a las autoridades para solicitar ayuda.
	Apartarse sin enfrentar	Se toman acciones de huida para buscar un lugar seguro, alejándose del acosador.
	Ignorar el acoso	La persona no hace nada, no le da importancia a la situación.
	Reaccionar dependiendo de la situación	La persona analiza la situación y a la persona acosadora, para según su actuar.
	No me ha pasado	La persona no ha experimentado la situación.
9. <i>“Mi primera reacción ante un acoso es”</i>	Emociones como rabia, desagrado	La persona experimenta emociones como el miedo, asco, coraje y frustración.
	Hacer algo para detener el acoso, intervenir	La persona interviene a favor de la persona acosada.
	Calificar negativamente el acoso	La persona califica el acto de acoso de forma negativa.
	Apartarse del lugar sin enfrentar	Se toman acciones de huida para buscar un lugar seguro, alejándose del acosador.

	Asombro, sorpresa	Se muestran sentimientos de impacto por la situación de acoso.
	Ignorar el acoso	La persona no hace nada, no le da importancia al acoso.
	Sentimiento de superioridad	Se experimentan sentimientos de placer o burla en el acoso.
	No he estado presente en uno	La persona no sabe cómo actuar, ya que no cuenta con experiencia previa.
	Observar y analizar la situación	Se analiza la situación y dependiendo se procederá a una acción.
	No se	La persona no posee conocimiento del suceso
<i>20. "Mi primer sentimiento ante un acoso es"</i>	Sentimientos de enojo, indignación	Surgen sentimientos de enojo, ira y odio ante un acoso.
	Sentimientos de temor, pánico, miedo	Surgen sentimientos de pánico y preocupación ante un acoso.
	Asco, desagrado	Surgen sentimientos de asco, desprecio y desagrado ante un acoso.
	Desaprobación	Surgen sentimientos de rechazo ante un acoso.
	Tristeza	Surgen sentimientos de tristeza ante un acoso.
	Impotencia, frustración, desesperación	Surgen sentimientos de impotencia ante un acoso.
	Pena, lastima	Surgen sentimientos de vergüenza ante un acoso.
	Incomodidad	Surgen sentimientos de incomodidad ante un acoso.
	Alegría, poder	Surgen sentimientos de poder ante un acoso.
	Sorpresa, shock	Surgen sentimientos de sorpresa ante un acoso.
	Indiferencia	Surgen sentimientos de desdén ante un acoso.
	Conflicto	Surgen sentimientos de conflicto ante un acoso.

	No sé, no lo he experimentado	La persona no ha experimentado acoso.
15. <i>“Si alguien viera que soy acosado(a), haría”</i>	Cualquier acción para ayudar a detener el acoso	La persona que ve que estoy sufriendo acoso, toma acciones para ayudarme.
	No me ayudaría a detener el acoso	La persona que ve que estoy sufriendo acoso, no me ayudará.
	No se	No sé qué acciones tomaría la persona, mientras estoy sufriendo acoso.
	Se burlaría	La persona que ve que estoy sufriendo acoso, se burlaría de mi situación.
	Tendría sentimientos de grandeza, haría lo mismo	La persona que ve que estoy sufriendo acoso, tendría sentimientos confusos.
19. <i>“Lo que haría frente al acoso es”</i>	Intervención directa para detener el acoso sin intervención de terceras personas	Tomaría acciones para confrontar el acoso como pelear, señalar o llamar la atención.
	Acciones para detener el acoso con ayuda de la autoridad	Tomaría acciones para confrontar el acoso junto con ayuda de la autoridad.
	Prevenir creando conciencia	Tomaría acciones para confrontar el acoso como campañas para promover la prevención de estos actos.
	Pasar por alto el acoso	Evitaría tomar acciones para confrontar el acoso.
	Mostrar desaprobación sin detener el acoso	Tomaría acciones, pero sin confrontar el acoso.
	No se	La persona no sabe lo que haría frente al acoso.
13. <i>“Mi primer pensamiento ante un acoso es”</i>	Desaprobación de la acción, falta de respeto	El primer pensamiento ante un acoso es que debería ser sancionado.
	Encontrarse en peligro, violaciones, delitos	El primer pensamiento ante un acoso es sentir peligro.
	Asco, desagrado	El primer pensamiento ante un acoso es el desagrado.

	Enojo	El primer pensamiento ante un acoso es el coraje.
	Miedo, pánico, angustia	El primer pensamiento ante un acoso es la impotencia.
	Justificar la acción	El primer pensamiento ante un acoso es justificar el acto.
	Ignorar la acción	El primer pensamiento ante un acoso es huir para evitar cualquier acción.
	Hacer algo para detener el acoso	El primer pensamiento ante un acoso es detenerlo.
	Sorpresa, asombro	El primer pensamiento ante un acoso es de asombro.
	Alegría	El primer pensamiento que experimento ante un acoso es la alegría.
	Fuerza, poder, placer	El primer pensamiento ante un acoso que experimento es la excitación.
	Hacer menos la situación	El primer pensamiento ante un acoso es minimizar la acción.
	Pasa por qué lo permites o lo buscan	El primer pensamiento ante un acoso es porque se lo buscaron.
Dimensión: Creencias		
3. "El HAS le sucede a..."	Mujeres	El acoso tiene mayor frecuencia en mujeres.
	Cualquier persona	El acoso les sucede a todas las personas.
	Niños (as) y adolescentes	El acoso tiene mayor frecuencia en niños (as) y adolescentes
	Hombres	El acoso tiene mayor frecuencia en hombres.
	Homosexuales	El acoso tiene mayor frecuencia en homosexuales.
	Personas con conductas de riesgo, indefensos, solos	El acoso tiene mayor frecuencia en personas provocativas o sin compañía.
	Personas vulnerables	El acoso tiene mayor frecuencia en personas vulnerables.
	Nadie, pocas personas	El acoso no le sucede a nadie.

	No sé, no he vivido	La persona desconoce la frecuencia del acoso.
	Sentimientos negativos	El acoso sucede por los sentimientos negativos de las personas.
8. "El acoso sexual es"	Connotaciones negativas, malo, asqueroso	El acoso es un acto despreciable, vulgar e irrespetuoso para las personas.
	Incómodo, injusto	El acoso es injusto para las personas.
	Palabras con connotación sexual	El acoso son palabras con una connotación sexual.
	Un delito	El acoso es un acto delictivo.
	Un problema	El acoso es un problema para las personas.
	Algo que pasa con frecuencia	El acoso es un acto muy común.
	Peligroso para la víctima	El acoso pone en riesgo la vida de la persona acosada.
	Hostigar sexual y físicamente a alguien	El acoso es una acción que consiste en hostigar sexualmente a la persona.
	Tipo de agresión	El acoso es un tipo de agresión para las personas.
	Bueno, sentimientos positivos	El acoso es un acto que es favorable para las personas.
	Violaciones	El acoso es un acto que viola la integridad de las personas.
	Acciones, reflexión personal	El acoso son acciones que promueven sentimientos negativos en las personas.
	Hombre	El acoso es un acto que llevado a cabo por los hombres.
11. "El HAS sucede porque"	No hay una cultura de respeto	El acoso surge debido a que no existe una cultura que fomente el respeto por las personas.
	La persona acosada lo provoca	El acoso surge debido a que la persona acosada no hace nada ni dice nada.

	El acosador no tiene control de sus acciones	El acoso surge debido a que la persona acosadora posee mayor poder que la persona acosada.
	No hay seguridad adecuada	El acoso surge debido a que no se cuenta con las medidas de seguridad suficientes.
	Falta educación moral y ética	El acoso surge debido a la falta de educación de las personas.
	Quien lo hace no tiene nada que hacer	El acoso surge debido a que las personas no tienen alguna otra actividad que realizar.
	No se	La persona no posee conocimiento acerca de por qué surge el acoso.
	Se permite, es común	El acoso surge debido a es muy común en la sociedad.
	Acciones en contra	El acoso surge debido a que no existen acciones en su contra,
	Daña a la víctima	El acoso surge debido a que su fin es buscar dañar a la persona.
	No sucede	El acoso no sucede.
	Connotaciones negativas	El acoso surge debido a las connotaciones negativas de las personas.
17. <i>“El HAS es más frecuente en lugares como”</i>	Lugares solitarios y poca luz	El acoso sucede en lugares nada transitados y con poca iluminación.
	Lugares públicos	El acoso sucede en lugares públicos como instituciones educativas, organizaciones o centros culturales.
	Dónde están los albañiles	El acoso sucede en lugares donde se encuentre personal de construcción.
	Cualquier lugar de la ciudad	El acoso sucede en cualquier lugar de la ciudad.
	No sé, no he visto	La persona no cuenta con el conocimiento acerca de donde sucede el acoso.
	Sentimientos negativos	El acoso sucede en lugares que promuevan los sentimientos negativos.

	No sucede, en ningún lugar	El acoso no sucede.
Dimensión: Distintivos		
1. "Quién realiza el HAS es"	Hombres	Quiénes realizan con mayor frecuencia acoso son los hombres.
	Inconscientes de sus actos, con problemas, alcohólicos	Quiénes realizan con mayor frecuencia acoso son personas con que no son conscientes de sus actos
	Conducta sexualmente inadecuada	Quiénes realizan con mayor frecuencia acoso son personas con una conducta sexual pervertida.
	Bajo nivel educativo, ignorantes	Quiénes realizan con mayor frecuencia acoso son personas con un nivel educativa bajo.
	Cualquiera	Quiénes realizan con mayor frecuencia acoso puede ser cualquier persona.
	Delincuentes o hace actos ilegales	Quiénes realizan con mayor frecuencia acoso son criminales.
	Personas sin respeto	Quiénes realizan con mayor frecuencia acoso son personas que no tienen respeto por otras personas.
	Personificación	Quiénes realizan con mayor frecuencia acoso son personas que buscan víctimas con ciertas características.
	No sé, no he vivido	La persona desconoce quienes realizan con mayor frecuencia acoso.
	Nadie	Nadie realiza acoso.
	Sensación desagradable	Quiénes realizan con mayor frecuencia acoso son personas que sienten placer provocando disgusto a la otra persona.
	Acciones en contra de ellos	La persona toma acciones en contra de aquellas personas que realizan acoso.
Reflexión personal	La persona realiza un comentario personal	

	Mujeres	Quienes realizan con mayor frecuencia acoso son las mujeres.
5. "Los hombres que acosan son"	Inconscientes, personas con problemas, alcohólicos	Los que acosan tienen diversos problemas, como el alcohol, el uso de drogas o algún trastorno.
	Conducta sexualmente inadecuada	Los hombres que acosan tienen conductas sexuales desviadas.
	Bajo nivel educativo o ignorantes	Los que acosan tienen un bajo nivel económico y educativo.
	Delincuentes o quien comete actos ilegales	Los que acosan son criminales o delincuentes.
	Se creen superiores	Los que acosan tienen una relación de poder superior.
	Connotaciones negativas adjudicadas	Los que acosan son inadaptados que ejercen actos violentos.
	No sé, no he vivido	La persona no cuenta con el conocimiento acerca de que hombres suelen acosar.
	Cualquiera	Los hombres que acosan pueden ser cualquier tipo de persona: bullies, gays.
	Reflexión personal	La persona realiza un comentario personal
	Otros, menos hombres, diversas edades	Los que acosan tienen diversas edades.
	Nadie	Nadie realiza acoso
	Personificación	Los que acosan tienen víctimas con características específicas.
Machistas, misóginos	Conductas que inadecuadas en los hombres	
6. "Quienes cometen HAS son"	Hombres	Quienes comenten usualmente acoso son los hombres.
	Hombres y mujeres	Quienes comenten usualmente acoso son hombres y mujeres.
	Inconscientes, con problemas, alcohólicos	Quienes comenten usualmente acoso son personas con diversos problemas con el alcohol y el uso de drogas.

	Bajo nivel económico y educativo, ignorantes	Quienes comenten usualmente acoso son personas con bajo nivel educativo y económico.
	Delincuentes o cometen actos ilegales	Quienes comenten usualmente acoso son criminales.
	Conducta sexualmente inadecuada	Quienes comenten usualmente acoso son personas con conductas sexuales desviadas.
	Persona sin valores ni respeto	Quienes comenten usualmente acoso son personas que no poseen respeto por otras personas.
	Connotaciones negativas adjudicadas	Quienes comenten usualmente acoso son personas que poseen connotaciones negativas sobre otras.
	No sé, no he vivido	La persona no cuenta con el conocimiento de quienes comenten usualmente acoso.
	Distintas edades, compañeros, superiores, externos	Quienes comenten usualmente acoso son compañeros o superiores de distintas edades.
	Nadie	Nadie ejerce acoso.
	Reflexión personal	La persona realiza un comentario personal
	Personas buenas, con principios	Quienes comenten usualmente acoso son personas que poseen principios o tiene una imagen positiva.
	Personificación	Quienes comenten usualmente acoso son personas que buscan ciertas características en la víctima.
10. "El HAS provoca en el hombre acosador"	Bienestar, satisfacción, placer	Un efecto en el hombre que realiza acoso es sentir placer y satisfacción.
	Poder, orgullo, superioridad	Un efecto en el hombre que realiza acoso es sentirse poderoso y con superioridad.
	Excitación	Un efecto en el hombre que realiza acoso es sentir excitación.

	Violencia	Un efecto en el hombre que realiza acoso es la acción de violentar a otra persona.
	No se	La persona no cuenta con el conocimiento acerca de que efecto se manifiesta en el hombre que realiza acoso.
	Enfermedades psicológicas	Un efecto en el hombre que realiza acoso son la aparición de enfermedades psicológicas.
	Mala imagen, irrespetuoso	Un efecto en el hombre que realiza acoso es tener una reputación negativa.
	Normalización, se repite la conducta	Un efecto en el hombre que realiza acoso es repetir el acto.
	Nada, sin consecuencia, aprobación	No hay ningún efecto en el hombre que realiza acoso.
14. <i>“El HAS provoca en la mujer acosadora”</i>	Bienestar, satisfacción, placer	Un efecto en la mujer que realiza acoso es sentir bienestar y placer.
	Poder, superioridad, control	Un efecto en la mujer que realiza acoso es sentirse superior y tener el control.
	Excitación, deseo	Un efecto en la mujer que realiza acoso es sentir excitación y deseo.
	Violencia	Un efecto en la mujer que realiza acoso es la violencia hacia otra persona.
	No se	La persona no cuenta con el conocimiento acerca de que efecto se manifiesta en la mujer que realiza acoso.
	Enfermedades psicológicas	Un efecto en la mujer que realiza acoso son la aparición de enfermedades psicológicas.
	Mala imagen	Un efecto en la mujer que realiza acoso es tener una reputación negativa.
	Nada	No hay ningún efecto en la mujer que realiza acoso.

	Repetición de la conducta, normalización	Un efecto en la mujer que realiza acoso es repetir el acto.
	Sentimientos negativos, miedo, enojo, frustración	Un efecto en la mujer que realiza acoso es manifestar sentimientos de miedo e inferioridad.
12. "Las mujeres que acosan son"	Inconsciente de sus actos, con problemas, alcohólica	Las mujeres que realizan acoso suelen tener diversos problemas con el alcohol y las drogas.
	Bajo nivel económico, ignorante, sin estudios	Las mujeres que realizan acoso suelen tener un nivel económico y educativo bajo.
	Connotaciones positivas adjudicadas	Las mujeres que realizan acoso suelen tener connotaciones positivas.
	Conducta sexual inadecuada	Las mujeres que realizan acoso suelen tener conductas sexuales desviadas.
	Personas sin valores ni respeto	Las mujeres que realizan acoso no suelen tener respeto por las demás personas.
	Connotaciones negativas adjudicada	Las mujeres que realizan acoso suelen tener connotaciones negativas.
	Pocas	Las mujeres que realizan acoso suelen ser la minoría.
	Igual a los hombres	Las mujeres que realizan acoso suelen ser igual que los hombres que acosan.
	No se	La persona no cuenta con el conocimiento acerca de que mujeres realizan acoso sexual callejero.
	Son o fueron víctimas de acoso	Las mujeres que realizan acoso suelen ser víctimas de un acto de acoso anterior.
	Empoderadas o se sienten superiores	Las mujeres que realizan acoso suelen ser personas superiores.
	Definidas por su edad, ocupación	Las mujeres que realizan acoso suelen ser de diversas edades y ocupaciones.
13. Nadie	Nadie realiza acoso.	
Dimensión: Consecuencias		

4. "El HAS provoca"	Emociones de miedo, temor	Un efecto que suele provocar el acoso es la manifestación de emociones como miedo y temor.
	Emociones de tristeza	Un efecto que suele provocar el acoso es la manifestación de emociones como la tristeza.
	Emociones de molestia, enojo	Un efecto que suele provocar el acoso es la manifestación de emociones como el enojo y la ira.
	Emociones de asco, desagrado	Un efecto que suele provocar el acoso es la manifestación de emociones como el asco y horror.
	Inseguridad al estar en la calle solo	Un efecto que suele provocar el acoso es la inseguridad al no tener compañía en la calle.
	Agresión, violencia, daño físico	Un efecto que suele provocar el acoso es la manifestación de daños físicos causados por agresiones.
	Daño psicológico, traumas, depresión, ansiedad	Un efecto que suele provocar el acoso es la manifestación de daños psicológicos, ansiedad o depresión.
	Falta de moral y respeto	Un efecto que suele provocar el acoso es la falta de respeto.
	Conflictos	Un efecto que suele provocar el acoso es la manifestación de conflictos por parte de la víctima.
	Desigualdad de género, intimidación	Un efecto que suele provocar el acoso es la desigualdad de género.
	Problemas académicos, abandono	Un efecto que suele provocar el acoso es la manifestación de problemas relacionados al abandono escolar.
	Incomodidad	Un efecto que suele provocar el acoso es la manifestación de incomodidad en la vida cotidiana.
Nada, no conozco	No hay efecto que suele provocar el acoso.	
18. "El HAS provoca en los hombres acosados"	Sentimiento de miedo	Los hombres que sufren acoso suelen tener sentimientos de miedo y temor.

	Bienestar	Los hombres que sufren acoso suelen tener bienestar.
	Inseguridad	Los hombres que sufren acoso suelen tener inseguridad.
	Daño psicológico	Los hombres que sufren acoso suelen tener daño psicológico por las agresiones sufridas.
	Molestia, enojo	Los hombres que sufren acoso suelen tener enojo o ira.
	Nada	Los hombres que sufren acoso sexual callejero no presentan consecuencia alguna.
	Asombro	Los hombres que sufren acoso suelen tener asombro por la situación vivida.
	No se	La persona no cuenta con el conocimiento sobre las consecuencias de los hombres víctimas de acoso.
	Tristeza	Los hombres que sufren acoso suelen tener sentimientos de tristeza.
	Desagrado	Los hombres que sufren acoso suelen tener sentimientos de desagrado.
	Vergüenza	Los hombres que sufren acoso suelen tener sentimientos de vergüenza.
	Impotencia, debilidad	Los hombres que sufren acoso suelen tener sentimientos de impotencia y sentirse débiles.
	Defenderse, indiferencia	Los hombres que sufren acoso suelen tener una respuesta defensiva o indiferente.
16. <i>“El HAS provoca en las mujeres acosadas”</i>	Miedo, susto, temor	Las mujeres que sufren acoso suelen tener sentimientos y/o emociones de miedo y temor.
	Ira, enojo	Las mujeres que sufren acoso suelen tener sentimientos y/o emociones de ira y enojo.
	Inseguridad, temor	Las mujeres que sufren acoso suelen tener sentimientos y/o emociones de inseguridad y evitan salir.

	Daño psicológico	Las mujeres que sufren acoso suelen desarrollar daño psicológico como baja autoestima.
	Sentirse vulnerable	Las mujeres que sufren acoso suelen sentirse vulnerables.
	Satisfacción	Las mujeres que sufren acoso suelen sentir satisfacción.
	No se	La persona no cuenta con el conocimiento sobre las consecuencias de las mujeres víctimas de acoso.
	Asco, repulsión	Efectos que sufren las mujeres.
	Daño moral	El daño
<i>21. "Lo que el HAS provoca en nuestra sociedad"</i>	Inseguridad, peligro, delitos, suicidio	Las consecuencias del acoso en la sociedad son actos de inseguridad, violencia y suicidio.
	Mala imagen	Las consecuencias del acoso en la sociedad es brindar una imagen negativa.
	Pérdida de moral y valores	Las consecuencias del acoso en la sociedad son la pérdida de los valores y las buenas costumbres.
	Miedo a salir solo	Las consecuencias del acoso en la sociedad son el miedo a salir por las calles sin ninguna compañía.
	Desigualdad	Las consecuencias del acoso en la sociedad son el incremento de desigualdad entre personas.
	Enojo	Las consecuencias del acoso en la sociedad son el enojo de las personas.
	Retroceso social	Las consecuencias del acoso en la sociedad son el retroceso como sociedad.
	Denigración	Las consecuencias del acoso en la sociedad es la denigración de las víctimas.
	Maldad en las personas	Las consecuencias del acoso en la sociedad es el aumento de prácticas negativas que afectan a otras personas.

	Ignorancia	Las consecuencias del acoso en la sociedad es la ignorancia de perpetuar actos de acoso.
	Emociones negativas adjudicadas	Las consecuencias del acoso en la sociedad son el crecimiento de emociones negativas.

Entrevistas

Con el objetivo de reflexionar sobre la presencia de situaciones de violencia de género, discriminación, hostigamiento o acoso sexual en la UQROO; así como proponer acciones para contribuir a su erradicación, se desarrollaron nueve entrevistas a diferentes autoridades universitarias, a saber:

- Directora de la División de Ciencias de la Salud.
- Director de la División de Ciencias, Ingeniería y Tecnología.
- Director de la División de Administración Turística y Mercadotecnia.
- Director de la División de Ciencias Sociales y Derecho.
- Director de la División de Humanidades y Lenguas.
- Director de la División de Ciencias Políticas y Económicas.
- Ex Director de la División de Desarrollo Sustentable.
- Responsable de Área de la Dirección General de Asuntos Jurídicos.
- Representante del Sindicato de Trabajadores Académicos y Administrativos de la Universidad de Quintana Roo (SAUQROO).

Grupo Focal

Además de que se desarrolló un grupo focal con la participación de diferentes personas clave, a saber:

- Jefe del Departamento de Ingenierías en Redes de la División de Ciencias de la Salud.
- Secretaria Técnica de Docencia de la División de Administración Turística y Mercadotecnia.
- Jefa del Departamento Contencioso (Dirección General de Asuntos Jurídicos).
- Presidente del Colegio de Estudiantes (COLEST).
- Jefa del Departamento de Control Escolar (Dirección General de Servicios Escolares).
- Secretaría Técnica de Posgrado e Investigación (División de Ciencias Políticas y Económicas).
- Representante del Jefe del Departamento de Medicina de la División de Ciencias de la Salud.

RESULTADOS

Un primer paso fue reconocer las creencias socioculturales en relación con el Acoso y Hostigamiento, para ello se analizó el instrumento de frases incompletas.

En relación con la frase “Si yo veo que acosan a alguien yo:”, el 74.6 % (206) de los participantes respondieron que intervendrían directamente para ayudar a la persona, detener el acoso o buscar ayuda. En el caso de las mujeres, el 74.6 % (135) junto con el 76.1 % (67) de los hombres, concuerdan en intervenir directamente para detener el acoso (Ver tabla 4).

Tabla 4
Frase “*Si yo veo que acosan a alguien yo:*”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Intervenciones directas	76.1 %	67	74.6 %	135	74.6 %	206
Intervenciones indirectas, denuncias	18.2 %	16	18.2 %	33	18.5 %	51
Ignorar el acoso	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Mostrar desaprobación	0 %	0	2.2 %	4	1.4 %	4
No saber cómo reaccionar	1.1 %	1	2.2 %	4	1.8 %	5
Reacciono, lo noto	2.3 %	2	0 %	0	.7 %	2
Averiguo y evalúo la situación	2.3 %	2	1.1 %	2	1.8 %	5
No haberlo vivido	0 %	0	.6 %	1	.4 %	1
Reírse, burlarse	0 %	0	1.1 %	2	.7 %	2

Con respecto a la frase “Si alguien me acosa yo:”, el 44.4 % (122) de los participantes respondieron que tomarían acciones con ayuda de terceros, como recurrir a una autoridad para solicitar ayuda o apoyo ante el acoso. El 45.3 % (82) de las mujeres y el 43.7 % (38) de los hombres concuerda en tomar acciones con ayuda de terceros para detener el acoso (Ver tabla 5).

Tabla 5
Frase “*Si alguien me acosa yo:*”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Acciones sin terceros	39.1 %	34	38.1 %	69	38.5 %	106
Acciones con ayuda de terceros	43.7 %	38	45.3 %	82	44.4 %	122
Apartarse sin enfrentar	12.6 %	11	7.7 %	14	9.5 %	26
Ignorar el acoso	2.3 %	2	1.1 %	2	1.5 %	4
Reaccionar dependiendo de la situación	2.3 %	2	7.7 %	14	6.2 %	17
No me ha pasado	0 %	0	0 %	0	0 %	0

En lo que concierne a la frase “Mi primera reacción ante un acoso es:”, el 45.7 % (126) de los participantes respondieron que su primera reacción antes un acoso son

emociones de rabia y desagrado. El 47% (85) de las mujeres concuerda con sentir dichas emociones de rabia y desagrado ante el acoso, al igual que el 43.2 % (38) de los hombres (Ver tabla 6).

Tabla 6
Frase “*Mi primera reacción ante un acoso es:*”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Emociones como rabia, desagrado	43.2 %	38	47 %	85	45.7 %	126
Hacer algo para detener el acoso, intervenir	40.9 %	36	36.5 %	66	38 %	105
Calificar negativamente el acoso	2.3 %	2	1.7 %	3	1.8 %	5
Apartarse del lugar sin enfrentar	1.1 %	1	8.3 %	15	6.2 %	17
Asombro, sorpresa	1.1 %	1	2.2 %	4	1.8 %	5
Ignorar el acoso	4.5 %	4	.6 %	1	1.8 %	5
Sentimiento de superioridad	0 %	0	0 %	0	0 %	0
No he estado presente en uno	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Observar y analizar la situación	3.4 %	3	1.1 %	2	1.8 %	5
No se	3.4 %	3	2.8 %	5	2.9 %	8

Sobre la frase “Mi primer sentimiento ante un acoso es:”, el 52.6 % (144) de los participantes presentan sentimientos de enojo e indignación ante el acoso. Tanto el 48.9 % (88) de las mujeres como el 60.9% (53) de los hombres concuerda en experimentar dichos sentimientos de ira e indignación ante un acoso (Ver tabla 7).

Tabla 7
Frase “*Mi primer sentimiento ante un acoso es:*”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Sentimientos de enojo, indignación	60.9 %	53	48.9 %	88	52.6 %	144
Sentimientos de temor, pánico, miedo	18.4 %	16	32.2 %	58	27.7 %	76
Asco, desagrado	8 %	7	9.4 %	17	9.1 %	25
Desaprobación	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Tristeza	2.3 %	2	5 %	9	4 %	11
Impotencia, frustración, desesperación	0 %	0	.6 %	1	.4 %	1
Pena, lastima	3.4 %	3	1.1 %	2	2.2 %	6
Incomodidad	1.1 %	1	2.2 %	4	1.8 %	5
Alegría, poder	1.1 %	1	0 %	0	.4 %	1
Sorpresa, shock	3.4 %	3	.6 %	1	1.5 %	4
Indiferencia	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Conflicto	0 %	0	0 %	0	0 %	0

No sé, no lo he experimentado	1.1 %	1	0 %	0	.4 %	1
-------------------------------	-------	---	-----	---	------	---

Acerca de la frase “Si alguien viera que soy acosado (a) haría:”, el 62.3 % (172) de los participantes contestaron que harían cualquier acción para ayudar a detener el acoso. Al respecto, el 65.2 % (118) de las mujeres, asegura recibir ayuda de otra persona para detener el acoso, el 58 % (51) de los hombres, esperaría la misma acción de ayuda ante el acoso (Ver tabla 8).

Tabla 8
Frase “Si alguien viera que soy acosado (a) haría:”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Cualquier acción para ayudar a detener el acoso	58 %	51	65.2 %	118	62.3 %	172
No me ayudaría a detener el acoso	15.9 %	14	19.9 %	36	18.1 %	50
No se	23.9 %	21	14.9 %	27	18.8 %	52
Se burlaría	2.3 %	2	0 %	0	.7 %	2
Tendría sentimientos de grandeza, haría lo mismo	0 %	0	0 %	0	0 %	0

En consideración a la frase “Lo que haría frente al acoso sexual es:”, el 55.8 % (153) de los participantes realizaría una intervención directa para detener el acoso sin el apoyo de terceras personas. Tanto el 55.9 % (100) de las mujeres como el 56.8 % (50) de los hombres, tomarían acciones para confrontar el acoso a través de una intervención directa (Ver tabla 9).

Tabla 9
Frase “Lo que haría frente al acoso sexual es:”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Intervención directa para detener el acoso sin intervención de terceras personas	56.8 %	50	55.9 %	100	55.8 %	153
Acciones para detener el acoso con ayuda de la autoridad	23.9 %	21	32.4 %	58	29.6 %	81
Prevenir creando conciencia	12.5 %	11	2.8 %	5	6.2 %	17
Pasar por alto el acoso	6.8 %	6	6.7 %	12	6.9 %	19
Mostrar desaprobación sin detener el acoso	0 %	0	.6 %	1	.4 %	1
No se	0 %	0	1.7 %	3	1.1 %	3

En cuanto a la frase “Mi primer pensamiento ante un acoso es:”, el 33.1 % (91) de los participantes respondieron que el primer pensamiento que tienen ante un

acoso es la desaprobación de la acción, así como la falta de respeto por realizar el acoso.

El 30.6 % (55) de las mujeres experimenta el pensamiento de la desaprobación ante el acoso, así como el 35.2 % (31) de los hombres experimenta el pensamiento de la falta de respeto y que debería ser sancionado (Ver tabla 10).

Tabla 10
Frase “*Mi primer pensamiento ante un acoso es:*”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Desaprobación de la acción, falta de respeto	35.2 %	31	30.6 %	55	33.1 %	91
Encontrarse en peligro, violaciones, delitos	4.5 %	4	1.7 %	3	2.5 %	7
Asco, desagrado	13.6 %	12	11.7 %	21	12 %	33
Enojo	13.6 %	12	13.3 %	24	13.1 %	36
Miedo, pánico, angustia	6.8 %	6	13.3 %	24	10.9 %	30
Justificar la acción	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Ignorar la acción	1.1 %	1	2.2 %	4	1.8 %	5
Hacer algo para detener el acoso	17 %	15	22.2 %	40	20.7 %	57
Sorpresa, asombro	2.3 %	2	0 %	0	.7 %	2
Alegría	1.1 %	1	0 %	0	.4 %	1
Fuerza, poder, placer	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Hacer menos la situación	4.5 %	4	5 %	9	4.7 %	13
Pasa por qué lo permites o lo buscan	0 %	0	0 %	0	0 %	0

Respecto a la frase “El acoso sexual callejero le sucede a:”, el 50.9 % (139) de los participantes afirma quienes son víctimas del acoso sexual son las mujeres. El 52.8 % (95) de las mujeres concuerda con dicha afirmación anterior al igual que el 46.5 % (40) de los hombres (Ver tabla 11).

Tabla 11
Frase “*El acoso sexual callejero le sucede a:*”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Mujeres	46.5 %	40	52.8 %	95	50.9 %	139
Cualquier persona	44.2 %	38	43.9 %	79	43.2 %	118
Niños (as) y adolescentes	1.2 %	1	1.1 %	2	1.1 %	3
Hombres	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Homosexuales	0 %	0	0 %	0	.4 %	1
Personas con conductas de riesgo, indefensos, solos	1.2 %	1	0 %	0	.4 %	1

Personas vulnerables	7 %	6	.6 %	1	2.6 %	1
Nadie, pocas personas	0 %	0	.6 %	1	.4 %	1
No sé, no he vivido	0 %	0	.6 %	1	.4 %	1
Sentimientos negativos	0 %	0	.6 %	1	.4 %	1
Reflexión personal	0 %	0	0 %	0	.4 %	1

En cuanto a la frase “El acoso sexual es:”, el 47.8 % (131) de los participantes consideran que el acoso sexual es un acto despreciable y vulgar para las personas. Tanto el 47.5 % (85) de las mujeres respondieron connotaciones negativas referente al acoso sexual, en similitud con el 47.7 % (42) de los hombres (Ver tabla 12).

Tabla 12
Frase “*El acoso sexual es:*”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Connotaciones negativas, malo, asqueroso	47.7 %	42	47.5 %	85	47.8 %	131
Incómodo, injusto	1.1 %	1	6.1 %	11	4.4 %	12
Palabras con connotación sexual	3.4 %	3	3.4 %	6	3.3 %	9
Un delito	14.8 %	13	10.6 %	19	11.7 %	32
Un problema	14.8 %	13	3.4 %	6	6.9 %	19
Algo que pasa con frecuencia	2.3 %	2	5.6 %	10	4.7 %	13
Peligroso para la víctima	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Hostigar sexual y físicamente a alguien	5.7 %	5	4.5 %	8	4.7 %	13
Tipo de agresión	8 %	7	16.8 %	30	14.2 %	39
Bueno, sentimientos positivos	1.1 %	1	0 %	0	.4 %	1
Violaciones	0 %	0	1.7 %	3	1.1 %	3
Acciones, reflexión personal	0 %	0	.6 %	1	.4 %	1
Hombre	0 %	0	0 %	0	0 %	0

En lo que concierne a la frase “El acoso sexual sucede porque:”, el 26.8 % (74) de los participantes respondieron que el acoso sexual proviene de diferentes connotaciones negativas de las personas.

En el caso de las mujeres, el 33.7 % (61) concuerda que el acoso sucede por connotaciones negativas por parte de las personas, mientras que el 25% (22) de los hombres respondieron que el acoso sexual sucede por la falta de educación moral y ética (Ver tabla 13).

Tabla 13
Frase “*El acoso sexual sucede porque:*”

Categoría	Hombres	Mujeres	Total
-----------	---------	---------	-------

	%	F	%	F	%	F
No hay una cultura de respeto	22.7 %	20	22.7 %	41	22.5 %	62
La persona acosada lo provoca	4.5 %	4	2.2 %	4	2.9 %	8
El acosador no tiene control de sus acciones	22.7 %	20	6.1 %	11	12 %	33
No hay seguridad adecuada	1.1 %	1	5 %	9	3.6 %	10
Falta educación moral y ética	25 %	22	18.2 %	33	19.9 %	55
Quien lo hace no tiene nada que hacer	1.1 %	1	.6 %	1	.7 %	2
No se	1.1 %	1	4.4 %	8	3.3 %	9
Se permite, es común	10.2 %	9	5 %	9	6.9 %	19
Acciones en contra de	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Daña a la víctima	0 %	0	2.2 %	4	1.4 %	4
No sucede	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Connotaciones negativas	11.4 %	10	33.7 %	61	26.8 %	74

En contraste, la frase “El acoso sexual sucede más frecuentemente en lugares como:”, el 66.3 % (183) de los participantes indico que el acoso sexual suele suceder con más frecuencia en lugares públicos. El 64.6 % (117) de las mujeres y el 68.2 % (60) de los hombres refieren como lugares públicos a instituciones educativas u organizaciones (Ver tabla 14).

Tabla 14

Frase “*El acoso sexual sucede más frecuentemente en lugares como:*”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Lugares solitarios y poca luz	18.2 %	16	13.3 %	24	14.5 %	40
Lugares públicos	68.2 %	60	64.6 %	117	66.3 %	183
Dónde están los albañiles	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Cualquier lugar de la ciudad	13.6 %	12	22.1 %	40	19.2 %	53
No sé, no he visto	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Sentimientos negativos	0 %	0	0 %	0	0 %	0
No sucede, en ningún lugar	0 %	0	0 %	0	0 %	0

En relación con la frase “Quien realiza acoso sexual es:”, el 39.4 % (108) de los participantes indican quienes efectúan el acoso sexual son personas que realizan actos ilegales o delincuentes. El 44.7 % (80) de las mujeres indica quienes cometen acoso sexual son criminales, al igual que el 29.5 % (26) de los hombres (Ver tabla 15).

Tabla 15

Frase “*Quien realiza acoso sexual es:*”

Categoría	Hombres	Mujeres	Total
-----------	---------	---------	-------

	%	F	%	F	%	F
Hombres	8 %	7	14 %	25	11.7 %	32
Inconscientes de sus actos, con problemas, alcohólicos	15.9 %	14	10.6 %	19	12.4 %	34
Conducta sexualmente inadecuada	8 %	7	5.6 %	10	6.2 %	17
Bajo nivel educativo, ignorantes	9.1 %	8	2.2 %	4	4.4 %	12
Cualquiera	10.2 %	9	7.8 %	14	9.1 %	25
Delincuentes o hace actos ilegales	29.5 %	26	44.7 %	80	39.4 %	108
Personas sin respeto	13.6 %	12	4.5 %	8	7.7 %	21
Personificación	1.1 %	1	2.2 %	4	1.8 %	5
No sé, no he vivido	1.1 %	1	.6 %	1	.7 %	2
Nadie	1.1 %	1	.6 %	1	1.1 %	3
Sensación desagradable	0 %	0	2.2 %	4	1.5 %	4
Acciones en contra de ellos	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Reflexión personal	2.3 %	2	5 %	9	4 %	11
Mujeres	0 %	0	0 %	0	0 %	0

Con respecto a la frase “Los hombres que acosan son:”, el 29.8 % (82) de los participantes indican que los hombres que realizan el acoso sexual son delincuentes. El 28.9 % (52) de las mujeres y el 31.85 (28) de los hombres confirma esta respuesta asociando a este tipo de hombres que efectúan el acoso sexual como aquellos que cometen actos ilegales (Ver tabla 16).

Tabla 16
Frase “Los hombres que acosan son:”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Inconscientes, personas con problemas, alcohólicos	9.1 %	8	12.8 %	23	11.6 %	32
Conducta sexualmente inadecuada	10.2 %	9	2.8 %	5	5.1 %	14
Bajo nivel educativo o ignorantes	14.8 %	13	17.2 %	31	16 %	44
Delincuentes o quien comete actos ilegales	31.8 %	28	28.9 %	52	29.8 %	82
Se creen superiores	0 %	0	1.1 %	2	.7 %	2
Connotaciones negativas adjudicadas	26.1 %	23	25.6 %	46	25.8 %	71
No sé, no he vivido	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Cualquiera	4.5 %	4	2.8 %	5	3.3 %	9
Reflexión personal	0 %	0	1.1 %	2	.7 %	2
Otros, menos hombres, diversas edades	0 %	0	1.7 %	3	1.1 %	3
Nadie	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Personificación	0 %	0	.6 %	1	.4 %	1
Machistas, misóginos	3.4 %	3	5.6 %	10	5.5 %	15

Sobre la frase “Quienes cometen acoso sexual son:”, el 27.5 % (76) de los participantes afirman quienes cometen acoso sexual son personas delincuentes. El 32% (58) de las mujeres afirma que son personas delincuentes quienes realizan actos ilegales, al igual los hombres 19.3 % (17) quienes concuerdan con dicha afirmación (Ver tabla 17).

Tabla 17
Frase “Quienes cometen acoso sexual son:”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Hombres	13.6 %	12	11 %	20	13 %	36
Hombres y mujeres	8 %	7	10.5 %	19	9.4 %	26
Inconscientes, con problemas, alcohólicos	17 %	15	14.9 %	27	15.2 %	42
Bajo nivel económico y educativo, ignorantes	13.6 %	12	5 %	9	7.6 %	21
Delincuentes o cometen actos ilegales	19.3 %	17	32 %	58	27.5 %	76
Conducta sexualmente inadecuada	5.7 %	5	3.3 %	6	4 %	11
Persona sin valores ni respeto	11.4 %	10	6.1 %	11	8 %	22
Connotaciones negativas adjudicadas	11.4 %	10	12.2 %	22	12 %	33
No sé, no he vivido	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Distintas edades, compañeros, superiores, externos	0 %	0	1.7 %	3	1.1 %	3
Nadie	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Reflexión personal	0 %	0	2.8 %	5	1.8 %	5
Personas buenas, con principios	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Personificación	0 %	0	.6 %	1	.4 %	1

De acuerdo con la frase “El acoso sexual provoca en el hombre acosador:”, el 37.9 % (102) de los participantes respondieron que el acoso sexual en hombre que lo ejerce provoca bienestar y satisfacción. El 43.8 % (77) de las mujeres concuerda con dicha afirmación anterior, al igual que el 25.6 % (22) de los hombres (Ver tabla 18).

Tabla 18
Frase “El acoso sexual provoca en el hombre acosador:”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Bienestar, satisfacción, placer	25.6 %	22	43.8 %	77	37.9 %	102
Poder, orgullo, superioridad	24.4 %	21	19.9 %	35	21.9 %	59

Excitación	16.3 %	14	5.7 %	10	8.9 %	24
Violencia	5.8 %	5	6.3 %	11	5.9 %	16
No se	7 %	6	11.9 %	21	10.4 %	28
Enfermedades psicológicas	2.3 %	2	2.8 %	5	2.6 %	7
Mala imagen, irrespetuoso	8.1 %	7	8 %	14	7.8 %	21
Normalización, se repite la conducta	4.7 %	4	1.1 %	2	2.2 %	6
Nada, sin consecuencia, aprobación	5.8 %	5	.6 %	1	2.2 %	6

En lo que concierne a la frase “El acoso sexual provoca en la mujer acosadora:”, el 28.2 % (77) de los participantes indican que el acoso sexual provoca bienestar y placer al realizar la acción.

El 31.5 % (56) de las mujeres indicaron que el acoso sexual en la mujer acosadora provoca bienestar y satisfacción, por el contrario, el 33 % (29) de los hombres indicó el acoso sexual en la mujer acosadora provoca poder, superioridad y control (Ver tabla 19).

Tabla 19
Frase “*El acoso sexual provoca en la mujer acosadora:*”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Bienestar, satisfacción, placer	21.6 %	19	31.5 %	56	28.2 %	77
Poder, superioridad, control	33 %	29	21.3 %	38	25.3 %	69
Excitación, deseo	11.4 %	10	10.1 %	18	10.6 %	29
Violencia	0 %	0	2.8 %	5	1.8 %	5
No se	11.4 %	10	14 %	25	12.8 %	35
Enfermedades psicológicas	0 %	0	2.8 %	5	1.8 %	5
Mala imagen	6.8 %	6	2.2 %	4	3.7 %	10
Nada	1.1 %	1	.6 %	1	.7 %	2
Repetición de la conducta, normalización	3.4 %	3	2.8 %	5	2.9 %	8
Sentimientos negativos, miedo, enojo, frustración	11.4 %	10	11.8 %	21	12.1 %	33

De acuerdo con la frase “Las mujeres que acosan son:”, el 27.5 % (76) de los participantes indican que las mujeres que acosan poseen una conducta sexual inadecuada.

El 28.2 % (51) de las mujeres y el 27.3 % (24) de los hombres indican que las mujeres que acosan poseen conductas sexuales inadecuadas (Ver tabla 20).

Tabla 20
Frase “*Las mujeres que acosan son:*”

Categoría	Hombres	Mujeres	Total
-----------	---------	---------	-------

	%	F	%	F	%	F
Inconsciente de sus actos, con problemas, alcohólica	15.9 %	14	7.7 %	14	10.1 %	28
Bajo nivel económico, ignorante, sin estudios	1.1 %	1	5 %	9	3.6 %	10
Connotaciones positivas adjudicadas	0 %	0	1.1 %	2	.7 %	2
Conducta sexual inadecuada	27.3 %	24	28.2 %	51	27.5 %	76
Personas sin valores ni respeto	17 %	15	8.8 %	16	11.2 %	31
Connotaciones negativas adjudicada	19.3 %	17	31.5 %	57	28.6 %	79
Pocas	6.8 %	6	5 %	9	5.8 %	16
Igual a los hombres	5.7 %	5	5 %	9	5.1 %	14
No se	1.1 %	1	2.8 %	5	2.2 %	6
Son o fueron víctimas de acoso	0 %	0	1.1 %	2	.7 %	2
Empoderadas o se sienten superiores	1.1 %	1	2.2 %	4	1.8 %	5
Definidas por su edad, ocupación	4.5 %	4	1.7 %	3	2.5 %	7
Nadie	0 %	0	0 %	0	0 %	0

Sobre la frase “El acoso sexual callejero provoca:”, el 33.5 % (92) de los participantes respondieron que el acoso sexual provoca inseguridad al estar solo(a). El 28.2 % (51) de las mujeres respondió que al acoso sexual provoca inseguridad al no tener compañía al estar en la calle, junto con el 46 % (40) de los hombres que concuerdan con dicha afirmación (Ver tabla 21).

Tabla 21
Frase “El acoso sexual callejero provoca:”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Emociones de miedo, temor	12.6 %	11	24.9 %	45	21.5 %	59
Emociones de tristeza	0 %	0	.6 %	1	.4 %	1
Emociones de molestia, enojo	1.1 %	1	2.2 %	4	1.8 %	5
Emociones de asco, desagrado	1.1 %	1	3.3 %	6	2.5 %	7
Inseguridad al estar en la calle solo	46 %	40	28.2 %	51	33.5 %	92
Agresión, violencia, daño físico	17.2 %	15	10.5 %	19	12.7 %	35
Daño psicológico, traumas, depresión, ansiedad	6.9 %	6	9.9 %	18	8.7 %	24
Falta de moral y respeto	2.3 %	2	0 %	0	.7 %	2
Conflictos	3.4 %	3	3.3 %	6	3.6 %	10
Desigualdad de género, intimidación	0 %	0	3.3 %	6	2.5 %	7
Problemas académicos, abandono	0 %	0	.6 %	1	.4 %	1
Incomodidad	9.2 %	8	13.3 %	24	11.6 %	32
Nada, no conozco	0 %	0	0 %	0	0 %	0

Acerca de la frase “El acoso sexual provoca en los hombres acosados:”, el 41.1 % (107) de los participantes concuerda que el acoso sexual en los hombres que lo han sufrido provoca sentimientos de miedo.

El 38.3 % (67) de las mujeres indicaron que sentimientos de miedo es la principal consecuencia a aquellos hombres que han sufrido acoso, esto mismo lo confirma el 44.7% (38) de los hombres (Ver tabla 22).

Tabla 22

Frase “*El acoso sexual provoca en los hombres acosados:*”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Sentimiento de miedo	44.7 %	38	38.3 %	67	40.1 %	107
Bienestar	3.5 %	3	3.4 %	6	3.4 %	9
Inseguridad	9.4 %	8	24 %	42	19.1 %	51
Daño psicológico	12.9 %	11	8 %	14	10.1 %	27
Molestia, enojo	11.8 %	10	5.1 %	9	7.1 %	19
Nada	1.2 %	1	0 %	0	.4 %	1
Asombro	4.7 %	4	0 %	0	1.5 %	4
No se	1.2 %	1	4 %	7	3 %	8
Tristeza	2.4 %	2	1.1 %	2	1.5 %	4
Desagrado	2.4 %	2	3.4 %	6	3.4 %	9
Vergüenza	2.4 %	2	6.3 %	11	5.2 %	14
Impotencia, debilidad	0 %	0	1.7 %	3	1.1 %	3
Defenderse, indiferencia	3.5 %	3	4.6 %	8	4.1 %	11

En lo que respecta a la frase “El acoso sexual provoca en las mujeres acosadas:”, el 36.6 % (100) de los participantes indicaron que la consecuencia del acoso sexual en las mujeres es la inseguridad y el temor.

El 45.8 % (82) de las mujeres respondieron que la consecuencia del acoso sexual en la mujer es el miedo, susto y temor, en contraste con el 55.2% (48) de los hombres quienes consideran que la consecuencia del acoso sexual en la mujer es la inseguridad y el temor (Ver tabla 23).

Tabla 23

Frase “*El acoso sexual provoca en las mujeres acosadas:*”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Miedo, susto, temor	1.1 %	1	45.8 %	82	31.5 %	86
Ira, enojo	8 %	7	2.8 %	5	4.4 %	12
Inseguridad, temor	55.2 %	48	28.5 %	51	36.6 %	100
Daño psicológico	18.4 %	16	12.8 %	23	15 %	41
Sentirse vulnerable	6.9%	6	.6 %	1	2.6 %	7

Satisfacción	3.4 %	3	1.7 %	3	2.6 %	7
No se	3.4 %	3	1.7 %	3	2.2 %	6
Asco, repulsión	2.3 %	2	1.1 %	2	1.5 %	4
Daño moral	1.1 %	1	5 %	9	3.7 %	10

Con relación a la frase “Lo que el acoso sexual provoca en nuestra sociedad es:”, el 66.3 % (181) de los participantes concuerdan que la consecuencia del acoso sexual en nuestra sociedad es la inseguridad, así como una serie de peligros. El 66.3 % (118) de las mujeres y el 67% (59) de los hombres concuerdan que las consecuencias del acoso sexual en la sociedad son actos de inseguridad y violencia (Ver tabla 24).

Tabla 24

Frase “Lo que el acoso sexual provoca en nuestra sociedad es:”

Categoría	Hombres		Mujeres		Total	
	%	F	%	F	%	F
Inseguridad, peligro, delitos, suicidio	67 %	59	66.3 %	118	66.3 %	181
Mala imagen	6.8 %	6	3.4 %	6	4.4 %	12
Pérdida de moral y valores	4.5 %	4	2.8 %	5	3.3 %	9
Miedo a salir solo	3.4 %	3	5.1 %	9	4.4 %	12
Desigualdad	9.1 %	8	5.6 %	10	7 %	19
Enojo	2.3 %	2	.6 %	1	1.1 %	3
Retroceso social	3.4 %	3	4.5 %	8	4 %	11
Denigración	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Maldad en las personas	1.1 %	1	0 %	0	.4 %	1
Ignorancia	0 %	0	0 %	0	0 %	0
Emociones negativas adjudicadas	0 %	0	.6 %	1	.4 %	1
Indiferencia, invisibilización	0 %	0	7.3 %	13	5.1 %	14
Depresión, problemas emocionales	2.3 %	2	3.9 %	7	3.7 %	10

Resultados Principales de las técnicas cualitativas

Violencia de género

Para la totalidad de las personas entrevistadas el definir la violencia de género resultó ser una tarea sencilla. Todos hacen referencia a que son expresiones que causan daño físico y/o psicológico el cual es resultado de su pertenencia a cierto género, mayoritariamente, al ser mujer. Sin embargo, es importante destacar que algunas de las personas entrevistadas destacaron que la violencia de género también se puede presentar hacia algunos colectivos no binarios. En este sentido, se agrega la siguiente cita textual de un participante “La violencia de género es un acto en contra del género

femenino, masculino u otras más opciones de género no binarias, pero cuando esta violencia se ha dado por el hecho de esa pertenencia”.

Es interesante destacar que algunas de las personas entrevistadas hacen referencia a que la violencia de género, en ocasiones, se presenta en el espacio laboral a través de actitudes y prácticas como la exclusión. A saber: “Pues son una serie de manifestaciones visibles pero también invisibles que nos que nos no siempre tienen un impacto físico no directo a las personas también imágenes expresiones tonos de voz mensajes actitudes no que nos vulneran a las mujeres y que nos impiden incluso acá voy a hablar del campo profesional incluso el desarrollo profesional” y “Bueno pues es cualquier tipo de violencia puede ser física, puede ser psicológica, e incluso, la misma exclusión hacia algún tipo de oportunidad por ejemplo laboral”.

Algunos ejemplos de conductas de violencia de género destacados por las personas entrevistadas son:

“Bloquear el desarrollo de las mujeres por estar embarazadas. Acabo de participar en una entrevista de la entrada al doctorado de la UNAM y me llamó mucho la atención, pues pregunta la edad y luego le preguntan su condición civil y yo dije perate, esa condición no tiene nada que ver con aceptarla o no hacerlo; ya están infiriendo que si va a poder trabajar o lo va a dejar y muchos hemos tenido compañeras embarazadas y termina mejor, ese dato nos sesga, no nos sirve...solo sesga”.

“Una chica madre soltera, no prendía su cámara, yo le doy pecho a mi bebe, no puedo estar prendiendo mi cámara. El maestro no quería darle permiso, se negó el profesor, yo tuve que hablar con el profesor, recuerde la empatía en que debemos tener, no pasa nada si estás escuchando”.

“Hay desde casos sencillos, donde ya está el toqueteo y puede ser al revés, a veces un grupo de investigadoras solo aceptan mujeres y no aceptan a un hombre que trabaja lo mismo. también eso es violencia de género. Claro, tenemos derecho a decidir”.

“Pues el discurso sexista y cargado de prejuicios hacia las mujeres que incluye hasta los chistes o bromas y también, por supuesto, piropos no deseados”.

“La conformación por ejemplo de grupos de trabajo en donde solamente hay hombres tomando decisiones y no se incorporan para tomar nota, para hacer actas, para trabajar solo en puestos de segundo nivel y por supuesto agresiones sobre todo físicas o verbales”.

“Violencia de género podría darse desde el señalar que no es bueno que una persona por su género se integre a un equipo de trabajo... no solamente estamos hablando de mujeres, sino también de hombres o de toda esta gama ahora que es la LGBTQQQ+”.

“Cuando las mujeres no tienen los cargos directivos que pudieran en su caso merecer o que se merezcan Destinarlas como secretarias asistentes es una conducta de violencia naturalizada, incluso, a veces hasta por las propias mujeres, pero que no debería de ser porque las mujeres pueden desarrollar cualquier actividad sin importar ese estigma”.

“Por ejemplo, en una reunión de directores generales en donde excluían a una de las compañeras que tiene un mismo nivel directivo, pero que nos damos cuenta que ellos prefieren trabajar entre hombres, para mí eso es una conducta de violencia de género”.

“Bueno, cuando se restringen algunas actividades a un grupo, sobre todo en el caso yo soy del área de ingeniería, en el sentido de que algunos trabajos pues se consideran ahora sí que como que muy masculinos y que por esa razón no se le dé la oportunidad al grupo de mujeres de poder realizar alguna actividad por considerarlas débiles o como que no van a soportar este ritmo de trabajo. Desde ahí es un ejemplo muy común, muy sutil para identificarlo”.

Discriminación

La totalidad de las personas entrevistadas comprender la discriminación de manera amplia. En todos los casos se hace referencia a que dicha práctica se manifiesta hacia diferentes colectivos como las mujeres, las personas con discapacidad, las personas indígenas, entre otras. En este sentido, una persona entrevistada señala “la discriminación viene más de una condición, se hace por una condición que puede salud, color de piel, sexo, edad, abuelitos, niños. Esa condición puede ser variante, desafortunadamente dependiendo del grupo social discriminante. En la realidad, hay que decir que hay desigualdad, ninguna de estas condiciones les quita la pertenencia de ser humanos, de ser parte de la comunidad, parte de la sociedad, ni una enfermedad, ni ser indígena”.

Otro elemento que destaca en la manera de entender la discriminación por parte de las personas participantes es el considerar como una de las características más importante, las fallas en el ejercicio de sus derechos y la limitación de sus oportunidades. En este sentido comentan “pues implica que algún grupo de personas no pueda ejercer o no tengan la misma oportunidad de ejercer derechos o de contar con ciertas oportunidades en la vida”. “La discriminación sería una prohibición o mandato categórico de establecer una restricción de los derechos y las libertades de las personas, contra una figura que protege un bien jurídico del ser humano que es la dignidad”

“La discriminación es pues, no darles la misma oportunidad a las personas por cuestión de piel, por cuestión de clase social, por cuestión de ideología y es segregar o limitar las oportunidades a cierto grupo de personas por alguna condición, por cuestiones mentales, por cuestiones hasta físicas y que no se considere que sea motivo de limitar la oportunidad de esas personas, pues eso es una discriminación”.

Algunos ejemplos de conductas de discriminación destacados por las personas entrevistadas son:

“pues cancelar la posibilidad de participación en ciertas actividades, algún grupo, poner candados de pronto por género, por edad o por estado civil, para acceder a ciertos programas o para cancelar derechos”.

“por situación de étnica, aquí tenemos muchos estudiantes de origen maya que, a veces, pudieran llegar a sentirse excluidos o no tomados en cuenta. también cuando en algunos edificios no tienen acceso para personas con alguna discapacidad, pues si un estudiante tuviera que tomar clases presenciales en esos espacios tendría problemas para acceder, alguien tendría que ayudarlo para subir la escalera y eso también podría ser una forma de discriminar”.

“Discriminación es no permitir el acceso a las personas que van a los espacios públicos de la Universidad por su condición física, por sus rasgos, por sus preferencias sexuales y por no tomar a cabo las medidas de diseño universal para los estudiantes

que tienen alguna discapacidad; por no llevar a cabo los ajustes razonables para modificar las políticas de acceso a la Universidad por estudiantes que presentan fallas auditivas, limitaciones auditivas o de cualquier otra naturaleza, que no les impida obtener los mismos derechos que los alumnos(as) que no tienen esa limitación física sensorial auditiva del lenguaje”.

“Tengo mucha experiencia, en la oficina compran comida, es algo tan sencillo comprar comida, se supone que exaltan el trabajar en equipo, pero compran comida al asistente la jefa de departamento, a la asistencia de departamento y se reúnen y se meten todos a comer en una oficina y te dejan fuera y no te preguntan si vas a comer, si pediste algo, para mí eso es discriminatorio, que segregan, te hacen a un lado”.

“Se da entre los grupos de estudiantes, se percibe a veces, algunos chicos que vienen muy limitados de recursos y todo esto, pues tienen otras prioridades y los grupos de los equipos luego no los dejan incorporarse por el tema de que no entienden, que a veces ellos tienen que trabajar para mantenerse aquí en la ciudad y todo esto”.

Acoso y hostigamiento sexual

Con relación al acoso y el hostigamiento sexual, la mayoría de las personas entrevistadas carecen de una definición adecuada de los términos. En general, cuando hacen referencia al acoso acentúan la relación de poder y el daño causado aprovechando dicha posición. Solo una persona participante puso énfasis en otras características del acoso como el ser una conducta reiterada y que su fin es dañar. En este sentido, comenta “es una conducta reiterada y destructiva, es una decisión que la persona toma en tener una conducta reiterada y destructiva hacia otro y que le ocasiona un daño físico y emocional”.

De acuerdo con algunos ejemplos de conductas de acoso son:

“Tocamientos, piropos, inducir a pláticas con un contenido provocativo sexual”.

“El hacer insinuaciones a personas que no se deben de hacer, como un estudiante, un profesor etcétera etc. Enviar mensajes que con el manejo del lenguaje dentro de un mensaje puede sentirse como que se está saliendo de contexto o se está utilizando palabras que no forman parte digamos de la relación, ya sea entre docentes, entre estudiantes o entre docentes y estudiantes”.

“Ofrecer ascensos a cambio de favores sexuales...también se pueden dar tocamientos que son parte de ese acoso sexual no consentido porque bueno el acoso sexual tiene esa connotación es no aceptado, no consentido porque se rebasa el límite de hasta aquí...los silbidos que le pueden llevar a cabo a una persona que está pasando, hombre o mujer, porque pues es una manera de tratar lascivamente”.

En relación con el hostigamiento, solo 2 de las personas entrevistadas enfatizan el papel que cobra la relación jerárquica entre el victimario y la víctima, característica fundamental del hostigamiento. En este sentido, expresan:

“pienso que aquí tiene que ver con el tema de las jerarquías, que lo ejerza una persona que tiene algún cargo o una posición de autoridad; a veces no es un nombramiento necesariamente, puede ser incluso un profesor sobre un estudiante. Tiene que ver con esta parte de ser una persona que es considerada como superior jerárquico que realiza estas conductas sobre alguien que está abajo y pues, por

supuesto, que aprovecha esa figura de autoridad para obtener beneficios y para presionar al otro”.

“El acoso sería entre pares y el hostigamiento sería, por ejemplo, tal vez, la incluso las mismas conductas, pero proferidas o que vienen de un superior jerárquico, ya sea de un profesor a un estudiante, de un jefe a un administrativo, de un directivo a otro subordinado... con esa diferencia clara de que hay una relación de superioridad de la persona que está llevando a cabo la conducta en contra de alguien que se encuentre en una situación desfavorable”.

Para la mayoría, existe poca claridad en su comprensión acerca de lo que es el acoso y el hostigamiento y la diferencia entre ellos; atribuyen mayor o menos violencia a uno u otro o a su cobertura. A saber “el hostigamiento puede ser una frase, una mirada. Estudiantes, mujeres y hombres, me cuentan los hostigamientos que hacen profesores, pero nadie avanza más, salvo ocasiones que se vuelve más un acoso. Pienso que son 2 momentos: primero hostigamiento, mirada, actitud o puede ser un piropo o frase y luego acoso. Esa es la diferencia” y “el hostigamiento incluso puede ser como más general, más amplio, hacia todo un grupo que puede ser por sus rasgos físicos, pero que también se puede dar en diferentes ámbitos”.

Quien lo vive

La totalidad de las personas participantes señalan que todas las personas integrantes de la comunidad universitaria son susceptibles a vivir alguna situación de violencia, discriminación, acoso y hostigamiento sexual. A saber: “toda la comunidad, desde el personal administrativo, académico, los estudiantes, incluso, el personal de limpieza, de seguridad”. “Creo que cualquiera puede ser susceptible de ser víctima de alguna de estas conductas”.

Quien lo ejerce

La totalidad de las personas entrevistadas señalan que cualquier integrante de la comunidad podría ejercer algún acto de violencia. En este sentido una persona comenta “Pienso que todos, ha habido obviamente directivos, profesores, e incluso, alumnos realizando estas prácticas. Entonces, la comunidad universitaria es amplia y cualquiera de los miembros puede y comete este tipo de acciones”.

Es interesante señalar que algunas personas entrevistadas caracterizaron a las personas que pueden ejercer violencia por la condición de poder en la que se encuentren. En este sentido, se agrega una cita textual al respecto: “Violentan, sobre todo, personas que buscan abusar de su situación o de su condición de su poder, ya sea porque tienen algún cargo o pudiera ser también por su poder económico o que piensan que por su poder económico son intocables o tienen derecho a disponer del resto de las personas”.

En qué espacio

La totalidad de las personas entrevistadas señalan que se puede vivir en cualquier espacio de la universidad. Aunque algunos señalan que se da más en las áreas

externas que, en los espacios cerrados, como los salones. Además de que en la actualidad en uso de las redes sociales virtuales también se ha aprovechado para dichas manifestaciones de violencia.

Casos de violencia de género, discriminación, acoso y hostigamiento sexual

La mayoría de las personas entrevistadas señalan conocer algún caso o casos de violencia de género y acoso y hostigamiento sexual en la universidad. Solo una persona entrevistada señaló no conocer de forma cercana casos, pero sí haberlos escuchado. “En la Universidad he sabido de casos, pero no me ha tocado a mi atender como autoridad, como director. Sí he sabido que ha habido casos, que pues incluso, algunos se han manejado internamente cuando las partes digamos acuerdan llegar a un acuerdo y en otros casos, pues se ha tenido que recurrir a instancias externas”.

Sin la intención de ser exhaustivos en la exposición de estos, a continuación, se rescatan algunos de ellos:

“...en algunos espacios de la Universidad tal vez no sean suficientes las rampas y hay falta de elevadores, pues ahí implícitamente hay un tema de discriminación, por el acceso para quienes potencialmente puedan estudiar y no tenga un elevador para subir...lo digo no por el campus playa del Carmen porque ahí si hay elevadores, pero por ejemplo en el campus Chetumal no hay elevador”.

“Hubo un caso que se fue directo al MP, ya no paso por la universidad”.

“Un maestro que era muchísimo más alto que yo, me abrazaba y cuando me abrazaba se me quedaba viendo los pechos, en ese entonces no lo entendía, yo pensaba que el me apreciaba, pero creo que estaba fuera de lugar, alguna vez me dio una nalgada y yo lo vi como una muestra de cariño y lo sigo viendo y me sigo llevando muy bien con él, pero en ese momento no lo entendía, pues ahorita pensándolo bien, fue un acoso, sí entiendo los acercamientos, los tocamientos que pueda uno tener voluntariamente o involuntariamente en el trabajo. También los comentarios acerca de tu aspecto personal, si estás muy gordita, sí estás muy flaca, que, si estás muy, como decimos aquí, machona o cosas así; incluso miradas lascivas, sí ha pasado mucho, miradas lascivas de hombres que se te quedan viendo arriba para abajo”.

“Voy a hablar de un caso mío que no es tan usual, pero, por ejemplo, yo tengo ahorita 39 años, pero empecé a trabajar en la Universidad cuando tenía 26, entonces cuando llegué me veía como más jovencita. Me acuerdo la primera vez que llega en la Universidad me confundían con una estudiante, con el paso del tiempo tuve un caso de acoso sexual por parte de un estudiante hacia mí”.

“...es catedrático de la Universidad de Quintana Roo desde hace muchos años y manda mensajes privados a las muchachas por Facebook, invitándolas a salir, diciéndoles que están muy guapas, que están muy bonitas. Tengo entendido que las muchachas no lo han denunciado, ha tenido mucha suerte, realmente he tenido mucha suerte porque no han querido entrar en conflicto con él”.

“Como autoridad pues me tocó manejar un caso y una queja contra un profesor”.

“Me acaba de pasar con unas alumnas de la división que me dijeron “nos vamos a dar de baja puesta tal profesor nos está acosando”. Te estoy hablando de alumnas de maestría, y entonces dije no, exíjanle al coordinador que les ponga otro profesor, hablen con la directora. Efectivamente le cambaron a una profesora, luego me dijeron que

estaban contentas, aprendiendo y ya no nos estamos cuidando de que el profesor quiera vernos las piernas con la cámara, yo les decía que también deben cuidarse, sin embargo, tampoco tenemos que soportar un cuate que las está fisgoneando”.

“Casos de profesores con estudiantes y de alumnos con alumnas. Hacíamos visitas a las prepas, organizabamos charlas para que se inscriban a la universidad y en ese proceso llegué a la escuela y tenemos una exestudiante que vino y me dijo que un exestudiante la intentó violar en la universidad, a caray, y las aulas se cierra, me dio el nombre, entré al sistema y vi quien era su tutora y le dije que necesitaba hablar con ella. Le expuso lo que sabía, ella me dijo que es cierto. Mi tarea es decirte cuáles son los procedimientos, yo no puedo actuar, si hay una sanción, que puede ir desde una amonestación, a expulsión, pero es decisión del Director, del Consejo Universitario y de la Comisión de Honor y Justicia. La chica me escucho, muy decente, no me dijo nada más, ella dijo que así se quedaba, que iba a hacer lo posible por alejarse y yo no puedo hacer nada, solo le dije que cuenta con la división”.

“Una profesora que consintió, en su momento, un coqueteo con un director de división, no hay ningún problema, era consensuado. Pero llega un momento en el que eso se terminó, o sea, ella dejó de consentir ese coqueteo y entonces, la situación se convirtió en hostigamiento”.

“También hay acoso entre trabajadores que ni siquiera son de la universidad. Un día, pues la verdad siempre paso y llegué a mi oficina y se vienen todas las señoras de vigilancia y se quejan de su supervisor, pues las acosaba y les hacía un análisis de cada alumna que llegara a la universidad y si se acostarían con él. Ya con eso es suficiente, no les recibí ni un solo documento, entonces, como yo no tengo que ver con eso, hable con la persona de administración, con la jefa del campus y le dije lo quiero fuera hoy, porqué...no puede ser que pase una estudiante y él se la saboree, no puede ser que esté pensando con qué joven podría o no tener sexo. Le dije “antes de las 12 fuera...” lo llamaron y lo sacaron a la 2.00pm y dije está bien”.

Frecuencia de los casos

Con respecto a la frecuencia, si bien, la mayoría de las personas entrevistadas señalan que no es muy frecuente, sí reconocen su existencia y su presencia, por lo menos, una vez al año. Situación que no podemos considerar como menor. Además de que algunos señalan que cuando se presentan se hace un manejo muy discrecional. A continuación, se incluyen algunas citas al respecto: “Pienso que muy frecuente no. Dentro de la universalidad, estos eventos son muy puntuales, tampoco te podría decir que se presentan cada mes o cada semestre”, “Por lo que yo he sabido, que no me han tocado directamente, no ha sido tan frecuente, pero si digamos que al menos una vez al año se menciona algún tipo de este, pues no se denuncia, pero sí de algún alumno o alumna que se quejan de que algún profesor, o incluso, algún administrativo les insinúa cosas” y “En la Universidad no se conoce tanto porque obviamente se guarda mucha discreción y yo creo que, en todos los ámbitos, yo creo que en todos los ámbitos he sabido lo que he vivido y he sabido pues con compañeros, con directivos”.

Consecuencias en la universidad

Al hablar acerca de las consecuencias que la presencia de dichas manifestaciones de violencia en la universidad, las personas entrevistadas expresaron que dichas consecuencias se dan en dos sentidos fundamentalmente: Uno vinculado a la Universidad y su razón de ser y el otro, vinculado a los daños que ocasiona en las víctimas.

Con relación a la universidad se pone énfasis en la imagen de la institución, en su obligación de atender dichas problemáticas, en el rol social y formativo y en la necesidad de que la comunidad universitaria se mantenga sensibilizada con relación a dichas problemáticas y cómo abordarlas, ofreciendo la atención de calidad que se requiere.

“Ya de entrada genera una mala imagen a la Universidad, más allá de las sanciones que pudieran ver para la propia institución, en donde pues también por ejemplo si fuera una violación de Derechos Humanos, casi siempre estos casos se siguen de oficio y cuando se le da la razón a la víctima, incluso se pide la reparación del daño y, en ocasiones, una disculpa. Entonces todo eso pues implicaría un desgaste no solamente de tiempo, sino incluso de recursos humanos y materiales para resolver situaciones que se pudieran presentar, entonces, yo creo que desde la mala imagen hasta esta obligación de atender y responder con la reparación del daño”.

“las consecuencias son muy graves porque la Universidad es una formadora de recursos humanos y profesionistas pues estamos aquí para generar ahora sí que el futuro del país. El futuro de la sociedad que están confiando en nosotros los estudiantes, a nosotros nos ven como sus guías, la experiencia del conocimiento”.

“yo creo que todos tenemos que aprender constantemente, podemos ser sensibles, pero hay cosas que la sociedad debe ir cambiando, estos temas antes no se tocaban. Desde estudiante me tocó ver acosos con mis compañeras, pero se manejaban discrecionalmente, no había estos cursos, charlas, digamos que de 10 años para acá en la universidad se han ido atendiendo las problemáticas”.

Con relación a las consecuencias en las víctimas señalan “el daño emocional, el psicológico... cada persona reacciona de manera diferente. Hay sido mujeres que son muy fuertes para afrontan bien, pero también he conocido mujeres que afrontan muy mal. Entonces yo creo que cada persona reacciona diferente, pero para mí las consecuencias son las mismas físicas-emocionales” y “Si pienso en las consecuencias para el desarrollo personal emocional, hay este tipo de efectos digamos en el desarrollo emocional y también profesional”.

Acciones existentes en la Universidad para frenar la violencia

La acción existente más reconocida por las personas entrevistadas es el protocolo vigente que está a cargo de la Unidad de Igualdad de Género.

“Contamos con una Unidad de Igualdad de Género que da el acompañamiento y atiende los casos que llegan a través de un buzón sobre temas de acoso y hostigamiento en donde los alumnos que se sienten hostigados pueden acudir, no es para dar atención y protección a nosotros, es a nuestras y nuestros estudiantes, pueden hacer llegar sus casos. Sí existe un mecanismo dentro de la universidad que ayuda para la solución de este tipo de problemáticas”.

“pues ahorita tenemos un protocolo que se recibe la queja, inmediatamente se cita a la persona para que ratifique por comparecencia, se hace por zoom, en dos o 3 días después se lanza el oficio para citar a la persona, al presunto por así decirlo, se toma su declaración y se le da un tiempo de 3 días para ofrecer pruebas. Asimismo, se giran oficios, por ejemplo, en el caso de los alumnos siempre para tener un expediente completo se giró oficios al área de servicios estudiantiles para saber su estatus en su carga académica y se pide información a las áreas pertinentes de acuerdo con la queja. Se le daba la oportunidad a la persona que presente pruebas, también testigos lo que sea y con lo que se tiene se trabaja, se analiza, se valora y se llega a elaborar un dictamen. Para mí ese camino está bien establecido, lo único es que a veces nos tardamos más de un mes y yo siento que no debería de ser así, digo, también son temas delicados, no creo que debieran investigarse a la ligera...”

“El protocolo es muy importante, es muy importante, existe, que se conozca y que la gente lo acepte, entonces es importante que se cuente con él, pero también diseñar una estrategia porque hay que reeducar a la gente y que comprenda que contar con esos instrumentos y mecanismos nos da seguridad, no es una persecución, nos da seguridad a todos, entonces es una tarea importante y muy grande”.
La segunda acción es la capacitación a través de cursos de género.

“Nos dieron un curso de equidad y lo tome 3 veces...pero ahora... realmente me quedé pensando qué buscamos con eso, está bien los protocolos y que no sea solo un chispazo. Las personas nos dieron el curso y después no la volvimos a ver, entonces ya lo que permeo fue en otro grupo de profesores y estudiantes. Ahora ya renovamos profesores, es importante tener un programa de mantenimiento, cada seis meses lo necesitamos. De pronto, cambia la perspectiva y pueden definir otro punto y entonces esto puede causar ruido. Hoy en día, ni yo me las se todas las siglas del sexo diferente y todos se espantaban de tener un baño mixto y cuando en Francia hace 25 años era lo más común”.

“Si tomamos un curso hoy, en 6 meses necesitamos otra charla, la sensibilización tiene que ser constante. Cada uno es una cabeza diferente, hay personas que ya normalizaron la violencia, debemos de tener el foco prendido para poderla ver, para poderla identificar, podemos ayudar, canalizar... tiene que ser una sensibilización una a otra, a veces poder condicionar en las evaluaciones de profesores”.

“Lo que falta es que haya capacitación constante, hemos recibido platicas y luego ya no. Está muy bien un protocolo, lo más importante es ir atrás, es en la inducción hablar de valores, principios y valores universitarios”

Otra de las acciones que reconocen como relevante es la administración de encuestas que den cuenta de la realidad que se está viviendo.

“La encuesta ayudara mucho para construir, para educar y a veces hay que educarnos primero y luego educar a los demás. Desde las direcciones hay que educar al profesorado, yo sé que hay gente sensible, me queda claro que todos debemos tener la sensibilización”.

Sugerencias para mejorar la atención

Se recomienda:

- Considerar a los proveedores de servicios en la universidad en los protocolos.

- Considerar a los profesores invitados en los protocolos.
- Promocionar en todo momento los protocolos “que la gente sepa que existe un protocolo, que no hay impunidad”.
- Una política integral institucional en la que se sostenga que toda la comunidad universitaria se tiene que educar con estos temas.
- La unidad debería tener gente especializada con los recursos suficientes y con apertura y claridad para explicar cómo hacen su trabajo estos protocolos.

“creo que la gente debe tener la certeza de que ahí no va a ser una cacería de brujas, sino que se va a encargar de resolver este tipo de situaciones que nos afectan a todos; insisto en estos protocolos la idea de que también al profesorado lo acosan...” “que tenga una actividad permanente la unidad es si tuviera mayor personal y mayor presupuesto y un programa más abarcador, pues seguramente podría tener actividad no solo en octubre y en marzo no seguramente podría tener actividad a lo largo del año”.

- Que los y las estudiantes conozcan que existe esa unidad de igualdad en la Universidad. “probablemente muchos alumnos no lo conozcan, probablemente estos alumnos no conozcan que existe un buzón, para que ellos puedan presentar sus inconformidades, creo que es la socialización y hacerle saber al estudiante que tienen ese apoyo dentro de la propia Universidad y después hacerles saber que deben de confiar en la propia Universidad”.
- Considerar el rol de la tutoría en el protocolo, pues se genera confianza en dicha relación. “el tutor es importante porque él va creando esa confianza con las y los estudiantes, normalmente, la confianza se va ganando con los estudiantes y le permite a uno ir conociendo este tipo de situaciones y al estar los tutores capacitados por lo menos para decir bueno sabes qué está pasando, vamos con la autoridad...”.
- Considerar la importancia de la sanción.

“toda conducta es sancionable, el protocolo para mí es la forma en la que tú le dices a la Universidad en la forma en la que todo acto tiene una consecuencia, es la forma en la que tú le dices que no hay tolerancia a cierto tipo de conductas, es la forma en la que tú le das a tus alumnos y tus trabajadores la seguridad de que de estás dispuesto a hacer valer sus derechos humanos” y “las expresiones de violencia son conductas prohibidas en principio por la norma que deben asumirse precisamente como la posibilidad de quienes lo realicen tengan una consecuencia jurídica, no nada más administrativa, porque son delitos que sanciona la norma penal. Entonces yo creo que debería rebasarse, en el 100% de las veces, cuando estas conductas se presenten el tema no solo consecuencia administrativa, sino es un tema de carácter penal”.

CONCLUSIONES

1. Es importante trabajar en las creencias socioculturales del alumnado. Si bien las reacciones mencionadas frente él se menciona suelen ser directas, aún existe mucha actuación indirecta y poca acción de denuncia a las autoridades.
2. Las creencias de los/las participantes señalan que aún existe cierta invisibilización del fenómeno, que se percibe que no está tan cerca de ellos/as.

También señalan la importancia de construir espacios públicos libres de violencia y una cultura de respeto.

3. Un elemento importante es entender el acoso como una problemática que hace sentir vulnerables, inseguros y con miedo a las víctimas, consecuencias que no deben dejarse pasar por alto. Pues resultan fundamentales para el desarrollo de agencia de la persona
4. Vale la pena resaltar que la totalidad de las personas participantes se mostraron interesadas en compartir sus experiencias y abonar a la construcción de una universidad libre de violencia de género.
5. Si bien, la mayoría de los entrevistados cuentan con conocimientos básicos para comprender la violencia de género y la discriminación, es notoria la necesidad de crear espacios para la construcción de conocimientos en cuanto al acoso y hostigamiento sexual, pues se evidencia la falta de conocimientos básicos al respecto.
6. La totalidad de las personas entrevistadas reconocen que cualquier persona puede ser susceptible de recibir cualquier manifestación de violencia, discriminación u hostigamiento y acoso. Y a la vez, reconocen que también cualquier persona puede ejercerlo, en el espacio universitario.
7. La mayoría de las personas entrevistadas identifican conductas específicas que dan cuenta de manifestaciones de violencia y discriminación. Las conductas de acoso y de hostigamiento les fue más difícil identificarlas, pues como se mencionó anteriormente, no tienen clara la diferencia entre ellos.
8. La mayoría de los entrevistados reconocer la existencia de prácticas de violencia de género, acoso y hostigamiento en la institución. Se comparten con confianza diferentes eventos lamentables vividos, de forma cercana o lejana, ante los cuales manifiestan su preocupación.
9. La mayoría de los casos identificados hacen referencia a situaciones de acoso y hostigamiento sexual. Para la problemática particular de la discriminación se mencionan pocos casos, los cuales se vinculan a personas indígenas o a personas con alguna discapacidad.
10. Con respecto a la frecuencia de la presencia de los mismos, la mayoría señala que no es tan frecuente, pero que sí se presentan y, por tanto, hay que hacer algo; pues la universidad debe ser un centro en el cual la comunidad se pueda sentir en un espacio libre de cualquier manifestación de violencia.
11. En algunos de los entrevistados, se nota un alto compromiso por estar atentos a las necesidades y problemas que se pudieran presentar en su institución, de tal manera que sean espacios libres de violencia, acos/hostigamiento y discriminación.
12. La totalidad de los participantes reconocen que existe un mecanismo universitario para la atención y sanción de los casos; y en su mayoría, consideran que es adecuado el protocolo vigente. Sin embargo, algunas personas participantes lo consideran subjetivo.
13. La mayoría de los participantes consideran que sería importante mejorar los protocolos de atención en su cobertura y claridad de proceso, fundamentalmente.

14. La totalidad de los participantes reconocen que han recibido capacitaciones en esos temas, sin embargo, señalan que no ha sido suficiente, consideran que debe ser un proceso constante y continuo para mantenerse actualizados en el campo y atender con eficacia a quienes lo necesiten.
15. La mayoría de las personas entrevistadas señalan que la Unidad debe ampliarse en cantidad de personal, recursos y acciones continuas.

PROPUESTAS DE ACCIÓN

Finalizado todo el proceso de investigación se plantean las siguientes líneas de acción:

1. Unidad

- a. Conformar una unidad de género especializada.
- b. Desarrollar un programa de capacitación continua, dirigida a toda la comunidad universitaria, para la prevención de cualquier manifestación de violencia, discriminación, acoso u hostigamiento sexual.
- c. Diseñar un protocolo que abarque toda la comunidad universitaria, así como a personas proveedoras y visitantes.
- d. Diseñar un programa de investigación que permita identificar las problemáticas en materia de género y violencia.
- e. Evaluar de manera continua la unidad para conocer sus alcances, logros y mejora.

2. Capacitación para la prevención

- a. Diseñar un programa de capacitación continua, dirigido a toda la comunidad universitaria, el cual incluya no solo al personal directivo, académico y manual y los estudiantes; sino que también contemple a prestadores de servicio como las personas de cafeterías, seguridad, papelería, personal de construcción etc.
- b. Se recomienda reforzar conocimientos en materia de violencia de género y discriminación. Así como generar espacios para abordar el acoso y el hostigamiento sexual como problemáticas que deben de erradicarse en la universidad.
- c. Se recomienda incorporar el tema de la violencia de género digital, en tanto en contexto actual, ha favorecido la migración de las prácticas de violencia a los escenarios virtuales.

3. Atención y Sanción

- a. Diseñar un protocolo que de atención a los casos de violencia de género, discriminación, acoso y hostigamiento sexual que se presenten en la universidad.
- b. Se recomienda conformar un equipo interdisciplinario de profesionales sensibles a la problemática y con un nombramiento institucional que les

permite dedicar parte de su tiempo laboral al diseño del protocolo, considerando la experiencia previa que la Unidad ha generado y la valoración de aciertos y desaciertos en la atención brindada al momento. Es fundamental que en el equipo participen profesionales del derecho y de la psicología, por la naturaleza del trabajo requerido. Claro, sin dejar de lado el aporte de otros profesionales de diferentes áreas que pudieran parecer ajenas.

- c. Se sugiere diseñar un seminario a través del cual el equipo pueda analizar las múltiples experiencias que ya han tenido diferentes universidades internacionales y nacionales. De tal manera que ese análisis pueda ser el insumo básico para el diseño del Protocolo de la UQROO.
- d. En el proceso de diseño del protocolo es importante mantener una comunicación abierta con las autoridades universitarias para asegurar el éxito de la labor, en un ambiente de compromiso por la construcción de una universidad libre de cualquier manifestación de violencia.
- e. Es importante esclarecer con las autoridades pertinentes cuáles son sus expectativas con relación al protocolo; así como el proceso que se seguirá para el diseño, la aprobación, la operación y la evaluación de este.

4. Evaluación

- a. Evaluar la calidad de la atención brindada en la atención de casos presentados en la universidad.
- b. Evaluar la calidad de los programas de capacitación implementados.

5. Investigación

- a. Establecer líneas de investigación en materia de género y violencia las cuales puedan dar cuenta de la realidad universitaria.
- b. Establecer líneas de investigación en materia de convivencia social e inclusión.

Referencias

1. Castro, R. y Riquer, F. (2010). La investigación sobre violencia contra las mujeres en América Latina: entre el empirismo ciego y la teoría sin datos. *Cadernos de Saúde Pública*, 19 (1), pp. 135-146.
2. Paredes Guerrero, L., Llanes Salazar, R., Torres salas, N. y España Paredes, A. (2016). La violencia de género contra las mujeres en Yucatán. *Liminar*, 14 (2), pp. 45-56).
3. Torres, A. (2018) Violencia de género y feminicidio en Quintana Roo (Tesis de licenciatura. Universidad de Quintana Roo.
4. Secretaria de Mujeres (2021). Violencia de género. Gobierno del Estado de México
5. Solís Blanco, R. (2008). Violencia de género: Análisis del marco jurídico de Yucatán. IEGY: Yucatán.
6. Varela, H. (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista mexicana de ciencias políticas y*

sociales, 65(238), 49-80. Epub 05 de febrero de
2021.<https://doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.238.68301>