



COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD  
DE GÉNERO UABCS  
INFORME DE ATENCIÓN DE CASOS DE  
VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO  
UNIVERSITARIO MARZO-OCTUBRE  
2023

Dra. Lorella Castorena Davis  
Dra. Arely Martínez Valencia  
Lic. Citlali Santos Davis

## Índice

<b>Presentación .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Panorama general de las atenciones realizadas .....</b>	<b>12</b>
<b>2. Numeralia de atención en materia de violencia de género .....</b>	<b>14</b>
<b>3. Medidas implementadas desde la UABCS para afrontar los tipos de violencia experimentados por las personas que decidieron interponer una queja formal.....</b>	<b>15</b>
<b>Anexo .....</b>	<b>22</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>28</b>

## Presentación

A tres años y 8 meses de haberse creado la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGE) como una instancia de la administración universitaria responsable de coordinar los trabajos de transversalización de la perspectiva de género, garantizar la igualdad y eliminar toda forma de violencia y discriminación de género en la comunidad universitaria con la finalidad de diseñar la política institucional de género de nuestra universidad<sup>1</sup>, presentamos ante el H. Consejo General Universitario, el último informe de atención de casos de violencia de género que se han presentado en nuestra institución durante los meses de marzo a octubre del 2023.

Durante estos tres años, hemos trabajado en el diseño de la política institucional de género que ha tenido nueve funciones sustantivas:

1. Coordinar los trabajos dirigidos a la transversalización de género en todas las instancias universitarias;
2. Coordinar todas las acciones destinadas a la concienciación sobre la prevención de la discriminación y violencias de género en el ámbito universitario
3. Coordinar la estrategia de formación dirigida a la comunidad universitaria necesaria para hacer efectiva la igualdad de género, la prevención de la discriminación y violencias de género.
4. Ser el primer contacto para la denuncia de casos de discriminación y violencias de género en el ámbito universitario.
5. Coordinar los trabajos necesarios para diseñar planes y programas de estudio con perspectiva de género.
6. Coordinar trabajos de investigación diagnóstica que permitan sistematizar los datos relacionados tanto con la condición de género como con la discriminación y violencias de género con la finalidad de establecer criterios de prevención y atención manualizables.
7. Coordinar la vinculación con las instancias de género tanto a escala nacional como internacional a través de la participación activa en las redes especializadas en relaciones de género en las instituciones de educación superior.
8. Coordinar los trabajos dirigidos a la obtención de datos para fortalecer los indicadores de género de nuestra universidad en el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en Instituciones de Educación Superior.
9. Promover la investigación en el campo de los estudios feministas y de género a nivel posgrado.

---

<sup>1</sup> El 10 de marzo de 2020, la Universidad Autónoma de Baja California Sur (UABCS) asumió el compromiso institucional de transversalizar la perspectiva de género y emprender un conjunto de acciones diseñadas para garantizar la igualdad y eliminar toda forma de violencia y discriminación de género en la comunidad universitaria mediante la creación de la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGE), como paso indispensable para la construcción de la política institucional de género de la UABCS.

Gracias a estas funciones se han puesto en marcha acciones para cumplir con nuestro compromiso con una estructura organizacional mínima, fue posible articularnos al proceso de evaluación anual propuesto por el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES)<sup>2</sup>, que 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. Este sistema fue diseñado con fundamento en la Declaratoria Caminos para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior de la RENIES-Igualdad, en la que se definen los ejes de avance que las IES requieren impulsar para construir al interior de sus comunidades relaciones libres de discriminación por motivos de género (<https://onigies.unam.mx/>).

La información que recolectamos, organizamos y sistematizamos parte de ocho ejes temáticos, cada uno con sus componentes subtemáticos:

1. Legislación con perspectiva de género
  - Normatividad institucional
  - Órganos de igualdad de género
  - Planes de igualdad de género
  - Recursos financieros para el impulso de la igualdad de género
2. Corresponsabilidad familiar
  - Programas de corresponsabilidad
3. Estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género
  - Bases de datos e informes con perspectiva de género
  - Encuestas y diagnósticos con perspectiva de género
4. Lenguaje incluyente y no sexista
  - Lenguaje con perspectiva de género

---

<sup>2</sup> El ONIGIES emprendió la tarea de medición de los procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las IES de nuestro país a partir de 2017 cuando realizaron su primera evaluación con el fin de proveer una herramienta para identificar el nivel de avance de nuestros procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género y que por acuerdo de las IES que formamos parte de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior Caminos para la Igualdad de la ANUIES (RENIES). Las evaluaciones del ONIGIES dan cuenta de la complejidad y la magnitud del desafío que enfrentamos en nuestras instituciones que deben tomar medidas y construir sinergias para solucionar los problemas, de ahí que usemos sus indicadores tanto para establecer el punto de partida para la evaluación externa, como para diseñar nuestro plan de trabajo y definir los indicadores para su evaluación (<https://onigies.unam.mx/>).

5. Sensibilización en género
  - Educación en igualdad de género
  - Sensibilización en género
6. Investigaciones y Estudios de Género
  - Cursos curriculares en Estudios de Género
  - Investigación con perspectiva de género
7. Violencia de género
  - Atención de casos de violencia de género
  - Prevención de la violencia de género
8. Igualdad de oportunidades
  - Población estudiantil
  - Personal administrativo
  - Personal académico
  - Autoridades

En la estimación de cada componente el ONIGIES sigue dos criterios: a) el nivel de institucionalización de políticas para atender problemáticas específicas, y b) el grado de transversalización de dichas políticas en el total de las entidades académicas y dependencias administrativas que conforman a las IES, tomando como referencia sus organigramas oficiales. De 5 puntos posibles, se asignaron 2 puntos para valorar a la institucionalización y 3 a la transversalización. Así, alcanzar la máxima puntuación sólo fue posible para las IES que han incorporado la perspectiva de género en sus documentos normativos y estratégicos, y que en consonancia reportan avances en la totalidad de sus áreas y poblaciones (<https://onigies.unam.mx/>).

Para interpretar los resultados, se estableció un esquema de clasificación de puntajes a partir de segmentos numéricos con la finalidad de definir el significado de cada valor posible en la escala del 0 al 5 y servir como un referente para que las personas que consulten la información ubiquen el lugar en que se encuentran las IES en el camino hacia la igualdad. Este esquema permite hacer lecturas tanto a nivel de la calificación general de las IES como revisiones pormenorizadas de cada eje temático y componente subtemático. Así, la importancia del índice de igualdad de género radica en que ofrece una herramienta de estandarización de datos útil para identificar los niveles de avance en diferentes ejes y componentes subtemáticos, y a su vez, para realizar múltiples consultas y comparaciones entre IES a escala regional y nacional (<https://onigies.unam.mx/>).

Para la UABCS, tenemos resultados acumulados desde 2017 y hasta 2021 cuando se realizó la última evaluación (el próximo mes comienza la recolección, organización y sistematización de la evaluación correspondiente a 2022). Es importante destacar que nuestros datos mejoraron justo con la creación de la CIGE y la actualización de nuestros criterios de actuación en el ámbito universitario que nos permitió la siguiente evolución en el índice de igualdad de género (IIDG) que se calcula en una escala de 0 a 5: para los años 2017 y 2018, la UABCS obtuvo un puntaje de 1.1; en 2019, de 1.9, en 2020 de 2.0 y en 2021 de 2.7. El IIDG de las IES a nivel nacional es de 2, esto es que la UABCS se encuentra por encima del promedio nacional con .7 puntos. Estos datos indican que gracias a la CIGE y el esfuerzo realizado por las instancias universitarias para proveer la información requerida para cada uno de los ejes temáticos ha dado frutos positivos.

A pesar de este importante avance, tenemos todavía un conjunto de acciones pendientes de realizar que de no hacerlo, puede provocar un descenso en nuestro IIDG toda vez que tenemos 41.4% de avance en Transversalización y 76.2% de avance en Institucionalización, que se reflejan en los ejes temáticos de la siguiente manera:

IIDG UABCS POR EJE TEMÁTICO	}	1. Legislación con perspectiva de género	= 1.9
		2. Corresponsabilidad familiar	= 0.3
		<b>3. Estadísticas y diagnósticos con perspectiva de género</b>	= 5.0
		4. Lenguaje inclusivo y no sexista	= 3.3
		5. Sensibilización en género	= 2.7
		6. Investigaciones y Estudios de Género	= 1.9
		7. <b>Violencia de género</b>	= 4.0
		8. Igualdad de oportunidades	= 2.7

Como decíamos al principio, para la estimación de cada componente el ONIGIES sigue dos criterios: a) el nivel de institucionalización de políticas para atender problemáticas específicas, y b) el grado de transversalización de dichas políticas en el total de las entidades académicas y dependencias administrativas que conforman a las IES, tomando como referencia sus organigramas oficiales. Como se desprende de los datos anteriores, el único eje en el que hemos logrado alcanzar el puntaje máximo de 5 es el eje 3 correspondiente a estadísticas y diagnósticos de género; en tanto que en el eje 7, violencia de género hemos alcanzado un valor de 4. Con valores entre 2 y 3, sólo tenemos el eje 4, que corresponde a

lenguaje incluyente y no sexista donde superamos los 3 puntos, y los ejes 5 (sensibilización de género) y 8 (igualdad de oportunidades) donde alcanzamos un puntaje 2.7, equivalentes a nuestro promedio general. En los ejes 1 y 6, descendemos a 1.9 y, en el eje 2, a 0.3. Si consideramos que nuestra meta es alcanzar el valor 5 que indicaría que hemos logrado avanzar 100% en nuestro IIDG en la UABCS, todavía debemos atender varios temas cruciales. A continuación se realiza un desglose de estos pendientes por eje temático que requiere atención urgente:

En cuanto al eje 1 que corresponde a legislación con perspectiva de género, tendrá que revisarse toda la documentalía normativa de la universidad para incluir el principio de igualdad de género. Sabemos que este es un trabajo arduo y que va a implicar la revisión tanto de la Ley Orgánica de la UABCS, como del Estatuto General Universitario, Estatuto General de Alumnos, Estatuto del Personal Académico, de todos los reglamentos y lineamientos que rigen nuestra vida universitaria. Consideramos que podemos avanzar en aquella documentalía que depende del Consejo General Universitario. En esta revisión habría que incorporar tanto el principio de igualdad como el lenguaje inclusivo en estatutos generales, reglamentos y lineamientos. En este eje, falta también la aprobación por parte del Consejo General Universitario del ***Código de Ética para la Prevención, atención y erradicación de la discriminación y violencias de género en el ámbito universitario.***

Respecto al eje 2 Corresponsabilidad familiar, ya experimentamos un descenso con relación a las evaluaciones pasadas del ONIGIES que habían dado como resultado un índice de 2.4 para el año 2020. En la evaluación 2021 nuestro puntaje fue de 0.3, esto es que descendimos 2.1 puntos en este eje debido a que los beneficios que ofrece la UABCS en el tema de corresponsabilidad familiar solo abarca al personal académico y administrativo que se encuentra contratado como personal regido por los contratos colectivos de trabajo signados con las organizaciones sindicales de ambos sectores. En este contrato se incluye el pago por los servicios de cuidados de infantes menores de 6 años (estancia infantil y educación preescolar), así como permisos de maternidad, paternidad y lactancia.

Para enfrentar esta evaluación habría que diseñar una estrategia universitaria específica para este eje mediante la elaboración de un diagnóstico de las necesidades de cuidados entre el personal académico, administrativo y la comunidad estudiantil que no goza de los

beneficios contractuales para poder definir cuáles serían las líneas de acción viables para nuestra institución.

En cuanto al eje 4 lenguaje inclusivo y no sexista, desde 2021 realizamos el ***Manual para el Uso Inclusivo y No Sexista de la UABCS*** que aún no ha sido aprobado por el Consejo General Universitario, razón por la cual en la evaluación del ONIGIES no se considera como un documento oficial que regule el uso del lenguaje inclusivo y no sexista en las comunicaciones institucionales.

Finalmente, hemos formalizado el proceso de rediseño de la estructura organizacional de la Coordinación para la Igualdad de Género correspondiente al período 2023-2027, gracias al cual estaremos en condiciones de culminar con la institucionalización de transversalidad de la igualdad de género que hoy alcanza 41.4% de avance, y con ello estaríamos incrementando el indicador de institucionalización que alcanza 76.2%. Para el diseño del Programa de Planeación y Desarrollo Institucional 2023-2027, la CIGE elaborará su plan de trabajo con base tanto en el IIDG del ONIGIES.

Justo este informe se detiene en el eje 7, correspondiente a la atención de los casos de violencias sexo-genéricas correspondiente al periodo marzo a octubre de 2023. En la CIGE, asumimos la definición de violencia sexo-genérica propuesta por ONU-Mujeres, que, a principios de la década del 2000, la entiende como un tipo de violencia física, psicológica, sexual e institucional, ejercida contra cualquier persona o grupo de personas sobre la base de su orientación sexual, identidad de género, sexo o género que impacta de manera negativa en su identidad y bienestar social, físico, psicológico o económico. La noción se utiliza «para distinguir la violencia común de aquella que se dirige a individuos o grupos sobre la base de su género» o identidad sexo genérica y constituye una violación de los derechos humanos. Incluye la violencia y discriminación contra las mujeres y las personas LGBT+, así como el sexismo, la misandria, la misoginia, la homofobia y la transfobia. En este mismo sentido, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados señaló que la violencia de género podía catalogarse como una violación de los derechos humanos, e indicó que este flagelo afectaba a mujeres, hombres, niños y niñas, aunque son las mujeres, niñas y mujeres transgénero quienes representan la mayoría de víctimas.



<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>).

Como instancia universitaria especializada la CIGE responde también al desafío de erradicación de las violencias de género, que de acuerdo con ONU-Mujeres debe incluir además de la violencia de género contra las mujeres, otras expresiones de violencia sexo-genérica que también afecta a personas de la diversidad sexual y a algunos hombres:

“La violencia de género se refiere a los actos dañinos dirigidos contra una persona o un grupo de personas en razón de su género. Tiene su origen en la desigualdad de género, el abuso de poder y la existencia de normas dañinas. El término se utiliza principalmente para subrayar el hecho de que las diferencias estructurales de poder basadas en el género colocan a las mujeres y niñas en situación de riesgo frente a múltiples formas de violencia. Si bien las mujeres y niñas sufren violencia de género de manera desproporcionada, los hombres y los niños también pueden ser blanco de ella. En ocasiones se emplea este término para describir la violencia dirigida contra las poblaciones LGBTIQ+, al referirse a la violencia relacionada con las normas de masculinidad/feminidad o a las normas de género.”

<https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>)

Este enfoque implica la asunción de que la violencia contra las mujeres y las personas de la diversidad sexual no es invariable ni inevitable, por lo que puede ser eliminada siempre y cuando el Estado y por tanto, las instituciones públicas como la nuestra, asuman que para ello, se requiere voluntad política y recursos. Se inscribe además, en el marco de la Ley General de Educación Superior (LGES), publicada en el DOF el 20 de abril de 2021 que en el Capítulo II, De los criterios, fines y políticas, establece en el Artículo 7, que la educación superior fomentará el desarrollo humano integral del estudiante en la construcción de saberes basado en lo siguiente:

- I. La formación del pensamiento crítico a partir de la libertad, el análisis, la reflexión, la comprensión, el diálogo, la argumentación, la conciencia histórica, el conocimiento de las ciencias y humanidades, los resultados del progreso científico y tecnológico, el desarrollo de una perspectiva diversa y global, la lucha contra la ignorancia y sus efectos, las servidumbres, los fanatismos y los prejuicios para transformar la sociedad y contribuir al mejoramiento de los ámbitos social, educativo, cultural, ambiental, económico y político;

- II. La consolidación de la identidad, el sentido de pertenencia y el respeto desde la interculturalidad que promueva la convivencia armónica entre personas y comunidades para el reconocimiento de sus diferencias y derechos, en un marco de inclusión social;
- III. El combate a todo tipo y modalidad de discriminación y violencia, con especial énfasis en la que se ejerce contra las niñas y las mujeres, las personas con discapacidad o en situación de vulnerabilidad social, y la promoción del cambio cultural para construir una sociedad que fomente la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres;
- IV. La promoción y respeto de la igualdad entre mujeres y hombres generando alternativas para erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género en las instituciones de educación superior;

Además, en el Artículo 42 la LGES, establece que las IES, con el apoyo de las autoridades respectivas y en sus ámbitos de competencia, promoverán las medidas necesarias para la prevención y atención de todos los tipos y modalidades de violencia, en específico la de género, así como para la protección del bienestar físico, mental y social de sus estudiantes y del personal que labore en ellas. Dichas medidas se basarán en diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación, estableciendo protocolos de atención y proporcionando, en su caso, servicios de orientación y apoyo de trabajo social, médico y psicológico.

En el Artículo 43, establece que 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 (en la UABCS hemos añadido a las personas de la diversidad sexual y hombres que así lo requieran), para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior. Para terminar con esta presentación, es importante añadir que gracias al rediseño de nuestra estructura organizativa emprendido este semestre, la CIGE sienta las bases para sumarnos al Programa Integral de Cultura de Paz y, de manera aleatoria a la Estrategia Nacional para la Prevención de Adicciones en las IES.

Entre los compromisos institucionales de la CIGE, es muy importante avanzar en el diagnóstico puntual de las violencias sexo-genéricas que permitirá interiorizar y promover la cultura de igualdad y cero tolerancia ante cualquier forma de discriminación y violencia

sexo genérica. Para ello, contamos con el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la Universidad Autónoma de Baja California Sur (el protocolo), aprobado por este H. Consejo General Universitario, que constituye nuestro principal instrumento en campo de la atención a toda forma de violencia de género. En la CIGE, partimos de la idea de que la presentación de una queja formal en temas de género implica un proceso de empoderamiento para el cual son indispensables el acompañamiento y las asesorías que implican la escucha activa y sin prejuicios de quienes se acercan en busca de ayuda para enfrentar las diversas circunstancias en que se presentan las violencias sexo- en nuestra institución.

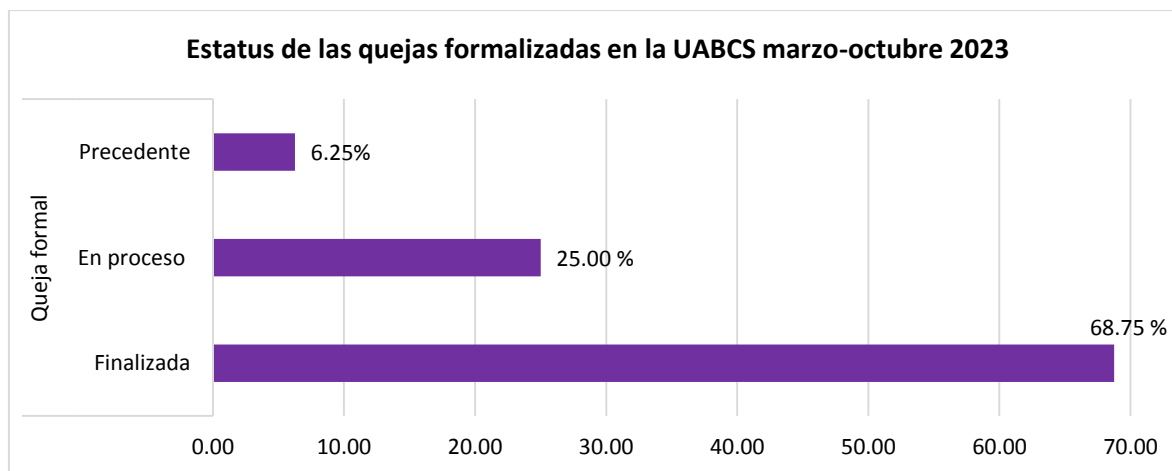
En general y de acuerdo con el protocolo, la CIGE funciona como primer contacto y orientación, toda vez que es la instancia universitaria que cuenta con la preparación, conocimientos y sensibilidad necesarios para determinar si se trata de un caso de violencia de género, la naturaleza de ésta y las medidas inmediatas que deben seguirse. En relación con lo anterior y cuando procede, se turna el caso a la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) para la realización de un análisis puntual de los testimonios durante el desahogo de medios, y de la eventual emisión de una recomendación general que permita velar por la integridad de la persona quejosa. Cuando la situación lo amerita, la DDU se apoya en la perspectiva de justicia restaurativa, centrada en el respeto de la dignidad de la persona, la participación activa, la reparación, la reconciliación, la no discriminación, el acceso a la justicia y el respeto por los derechos humanos.

Con base en lo anteriormente expuesto, hemos organizado este informe en cuatro secciones de análisis cuali-cuantitativo. La primera, presenta un panorama general del total de casos atendidos; en la segunda se ha desagregado la información en dos rubros: la atención de quejas que debemos realizar a través de la Red Institucional de Género y Comité Estudiantil de Género y las que han sido formalizadas y derivadas a la DDU. En la tercera sección, se desglosan las medidas implementadas desde la UABCS para afrontar los tipos de violencia experimentados por las personas que decidieron interponer una queja formal y en el cuarto apartado, incluimos consideraciones finales. Este informe se acompaña, además, de tablas analíticas que muestran la riqueza de los datos disponibles hasta ahora.

## 1. Panorama general de las atenciones realizadas

En el periodo marzo a octubre de 2023, en la CIGE atendimos un total de 29 casos, de los cuales se formalizaron 16 que fueron derivados a la DDU (55.17%). En los 13 casos que no se derivaron a la DDU, 9 corresponden a asesorías diversas; en 3 casos sólo se asentaron precedentes porque se trata de casos que podrían escalar y quienes acudieron en busca de ayuda decidieron esperar un tiempo para formalizar la queja y, un acompañamiento para afrontar una queja finalizada (ver tabla 1).

El estado actual de las quejas manifestadas ante la CIGE, se presenta en la Gráfica 1. Cuatro quejas están pendientes de finalización porque se encuentran la fase de desahogo de medios por parte de la defensoría, implica citar a las partes implicadas y entrevistar a todas las personas involucradas y testigas para establecer los elementos necesarios para emitir la recomendación final. Es así como, 68.75% de las quejas se han finalizado, lo que en términos absolutos implica que 11 de las 16 quejas atendidas en tanto que primer contacto ya cuenta con una recomendación final.



Gráfica 1. Estado de quejas formalizadas en la CIGE-UABCS, marzo-octubre 2023

Es importante destacar que las 16 quejas formales corresponden al nivel educativo de licenciatura, de las cuales, 11 (36.67%) corresponden a programas educativos y 6 (60%) a departamentos académicos. En la tabla 1, presentamos la distribución de personas que emiten la queja según adscripción a la comunidad universitaria, de donde se desprende que, en sentido descendente, han acudido a la CIGE 9 alumnas, 2 alumnos, 1 grupo y 4 profesoras. Los programas educativos involucrados son también en sentido descendente:

Bioingeniería en Acuicultura, Ciencia Política y Administración Pública, Medicina Veterinaria y Zootecnista, Derecho, Lengua y Literatura, Negocios e Innovación Económica, Criminología, Lenguas Extranjeras, Pedagogía, Pesquerías y Fuentes de Energía Renovable. La atención brindada por programa educativo de la persona señalada como agresora se muestra en la tabla 1:

<b>Tabla 1.</b> <b>Número total de casos atendidos por la CIGE según tipo de agresión y programa educativo de adscripción (quien/nes agreden y quienes reciben la agresión)</b> <b>Marzo-octubre 2023</b>			
<i>Tipo de atención</i>	<i>Programa educativo</i>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Queja formal	Bioingeniería en Acuicultura	2	6.90
	Departamento Académico de Ciencias Sociales y Jurídicas	1	3.45
	Dirección de administración	1	3.45
	Idiomas	2	6.90
	IFER	1	3.45
	Ingeniería en Pesquerías	1	3.45
	En Comunicación	1	3.45
	en Criminología	1	3.45
	en Derecho	1	3.45
	en Lengua y Literatura	1	3.45
	en Pedagogía	1	3.45
	Negocios e Innovación Económica	1	3.45
	Médico Veterinario Zootecnista	2	6.90
<b>Total Queja formal</b>		<b>16</b>	<b>55.17</b>
Asesoría	Biología Marina	1	3.45
	IFER	1	3.45
	en Historia	2	6.90
	en Lengua y Literatura	2	6.90
	Filosofía	1	3.45
	Médico Veterinario Zootecnista	2	6.90
<b>Total Asesoría</b>		<b>9</b>	<b>31.03</b>
Asesoría/precedente	Biología Marina	2	6.90
	Licenciatura en Comunicación	1	3.45
<b>Total Asesoría/precedente</b>		<b>3</b>	<b>10.34</b>
Acompañamiento	Na	1	3.45
Total, Acompañamiento		1	3.45
<b>Total, general</b>		<b>29</b>	<b>100.00</b>
<b>Fuente: : Archivo quejas CIGE, 2023</b>			

En esta primera tabla hay datos importantes que debemos señalar: la mayoría de las quejas que han derivado en asesoría provienen de quejas contra alumnos varones y grupo de estudiantes. En tanto que, los *precedentes* asentados a partir de la relatoría de hechos

involucran conductas relacionadas con la violencia de género también ejercidas por alumnos. De las 16 *quejas formales*, 5 (31.25%) han manifestado como persona agresora a alumnos, 4 (25%) a profesores, 3 (18.75%) a alumnas, 1 trabajadora administrativa (6.25%), 1 (6.25%) trabajador administrativo, 1 (6.25%) a un grupo, y 1 (6.25%) a una profesora.

## **2. Numeralia de atención en materia de violencia de género**

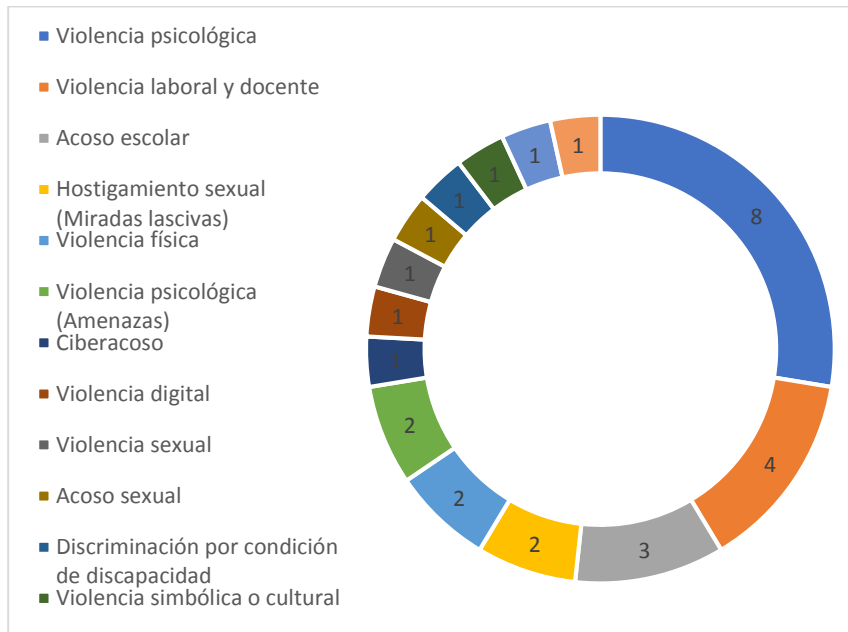
A continuación, se presentan datos que desagregan la información en forma de numeralia general (para mayor detalle de esta numeralia ver anexo) proveniente de 29 casos atendidos entre los meses de marzo a octubre del 2023:

- Todas las quejas formales refieren al nivel de estudios de licenciatura
- 8 quejas formales se realizaron entre el estudiantado; 4 corresponden de estudiantes a profesorado; 2 de profesorado a personal administrativo, 1 de profesorado a estudiante, y 1 de profesorado a profesorado.
- En el desglose de estas quejas formalizadas, tenemos que, de 16 personas señaladas:
  - 10 son hombres y 5 son mujeres:
    - 5 alumnos (31.25%)
    - 4 profesores varones (25%)
    - 3 alumnas (18.75%)
    - 1 trabajador administrativo (6.25%)
    - 1 trabajadora administrativa (6.25%)
    - 1 profesora (6.25%)
    - 1 grupo (6.25%)
- En el desglose de las 13 personas que recibieron acompañamiento, asesoría y que no formalizaron su queja, tenemos:
  - 4 alumnas (30.77%)
  - 6 alumnos (46.15%)
  - 1 grupo (7.69%)
  - 1 profesor (7.69%)
  - 1 profesora (7.69%)
- En el desglose de las 16 personas que presentaron quejas formales, tenemos que formalizaron:
  - 9 alumnas (56.25%)
  - 4 profesoras (25%)
  - 2 alumnos (12.5%)
  - 1 grupo (6.25%)

- En el desglose, tenemos 11 programas educativos involucrados en las quejas (36.67%);
- Que involucran a 6 departamentos académicos (60%), donde resaltan
- Por casos señalados, resaltan los siguientes programas educativos (número de casos por PE):
  - 2 Bioingeniería en Acuicultura (12.50%)
  - 2 Ciencia Política y Administración Pública (12.50%)
  - 2 Médico Veterinario Zootecnista (12.50%)
  - 2 en Derecho (12.50%)
  - 2 en Lengua y Literatura (12.50%)
  - 1 en Criminología (6.25%)
  - 1 Ingeniería en Fuentes de Energía Renovable (6.25%)
  - 1 Ingeniería en Pesquerías (6.25%)
  - 1 Lenguas extranjeras (6.25%)
  - 1 en Pedagogía (6.25%)
  - 1 Negocios e Innovación Económica (6.25%)

### **3. Medidas implementadas desde la UABCS para afrontar los tipos de violencia experimentados por las personas que decidieron interponer una queja formal**

En este apartado y en respeto total a la confidencialidad que acompaña a los procesos de atención y sanción universitaria, damos cuenta de los tipos de violencia que se manifestaron durante la relatoría de los hechos expresados en quejas formales y las medidas institucionales implementadas por la Universidad a través de la DDU, donde se incluyen los diferentes tipos y modalidades de violencias sexo-genéricas registradas.



Gráfica 2. Tipos de violencia de género manifestadas CIGE-UABCS

En la tabla 2, se da cuenta de formas de violencia prevaleciente durante la relatoría de los hechos contenidas en las 16 quejas formalizadas ante la DDU. Es importante añadir que dado que en cada caso pueden presentarse varias formas de violencia sexo-genérica, los datos presentados en la tabla 2 pueden referirse a más de un tipo de violencia sexo-genérica, de ahí que, sea la violencia psicológica la que acumula el mayor número de quejas con 41.38%, misma que clasificamos como sigue: amenazas (6.90%), miradas lascivas (6.90%), faltas a la libertad de expresión (3.45%) y *body shaming*<sup>3</sup> (3.45%). Otras violencias se manifestaron como acoso escolar 10.34%; violencia física 6.90%, violencia laboral y docente en 13.79%, en la que se conjuntan hostigamiento sexual 6.90%, acoso sexual en 3.45% y acoso laboral 3.45% y, 3.45% por violencia digital y discriminación por condición de discapacidad y difamación.

**Tabla 2.**  
**Tipos de violencia contenidos en las relatorías de hechos según quejas formalizadas,**

<sup>3</sup> El "Body Shaming" no se clasifica específicamente como violencia de género en sí mismo, pero está relacionado directamente, ya que puede contribuir a la discriminación y la violencia de género. Se expresa a través de la práctica de avergonzar o humillar a alguien debido a su apariencia física, tamaño, forma corporal, peso u otros aspectos relacionados con su cuerpo. Esta conducta puede tener un impacto psicológico y emocional significativo en las personas que la experimentan.



marzo-octubre 2023		
Tipo de violencia	Total	%
Violencia psicológica	8	34.48
Violencia laboral y docente	4	13.79
Acoso escolar	3	10.34
Hostigamiento sexual (Miradas lascivas)	2	6.90
Violencia física	2	6.90
Violencia psicológica (Amenazas)	2	6.90
Ciberacoso	1	3.45
Violencia digital	1	3.45
Violencia sexual	1	3.45
Acoso sexual	1	3.45
Discriminación por condición de discapacidad	1	3.45
Violencia simbólica o cultural	1	3.45
Violencia Psicológica (body shaming)	1	3.45
Violencia psicológica (Faltas a la libertad de expresión)	1	3.45
	<b>29</b>	100.00
<b>Fuente: Archivo quejas CIGE, 2023</b>		

Cada caso atendido, responde a los criterios establecidos por la ética aplicada, que refiere al razonamiento basado en casos, lo que significa que, de acuerdo con criterios éticos y jurídicos, va más allá de la judicialización (como corresponde sobre todo a una institución que NO judicializa y que a menudo representa una crítica del razonamiento basado en principios o reglas) y, que gracias a la DDU, ha logrado construir un entramado legal interno para afrontar estos casos en el marco de nuestras posibilidades de actuación.

De ahí que, las medidas implementadas por las instancias responsables definidas por el protocolo para afrontar las violencias sexo-genéricas experimentadas por integrantes de la comunidad universitaria, no sean susceptibles de ser generalizadas. Cada caso reviste sus particularidades y requiere tanto del análisis puntual, como de las medidas que se aplicarán,

La tabla 3 contiene información sobre las formas en que la UABCS atiende las quejas por violencias de género en el ámbito universitario. Cuando el caso lo permitió, se promovió la conciliación en acuerdo con las partes, como lo contempla el Artículo 26 del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios(DDU) de la UABCS, que define como:

- a) **Violencia laboral y docente** ejercida mediante actos de **hostigamiento sexual** por algunos profesores contra estudiantes mujeres, se emitieron medidas de protección para la víctima y se finalizó con una disculpa pública.
- b) En materia de **violencia psicológica** por **faltas a la libertad de expresión** la DDU no encontró elementos para proceder.
- c) En materia de **violencia psicológica** ejercida mediante **miradas lascivas**, la DDU determinó medidas de protección separando al profesor del aula. Una vez notificado, se le otorgó derecho a réplica, se desahogaron los medios de apertura y se citó a las personas testigas. La atención al caso culminó en una disculpa pública por el profesor.
- d) Para la atención de **violencia psicológica** mediante **Body Shaming**, la DDU impuso medidas de protección mediante la separación del profesor del aula. Una vez notificado el profesor, se le otorgó derecho a réplica, se procedió al desahogo de medios de apertura y se citó a las personas testigas. La atención de este caso culminó en una disculpa pública por parte del profesor.
- e) Las medidas para enfrentar actos por **violencia física**, manifestada a través de amenazas se dictaron medidas de protección y el caso finalizó en una disculpa pública, resolución promovida por la persona agresora.
- f) En los casos de **violencia digital**, se otorgaron medidas de protección para la persona que emitió la queja y el caso finalizó en una disculpa pública. En el otro caso de este tipo, le brindó asesoría y acompañamiento a la víctima, además de canalizarla al programa psicoeducativo de acompañamiento estudiantil.
- g) En los casos de **acoso escolar** se brindó asesoría y acompañamiento a través del programa psicoeducativo de acompañamiento estudiantil. Asimismo, se impartió una conferencia en el Departamento Académico correspondiente y se solicitó a las personas denunciadas que asistieran a la conferencia taller “Alto al *bullying*”, que tiene como finalidad sensibilizar a la comunidad estudiantil sobre este problema. Lo que no ha ocurrido es el compromiso de enviar a los grupos involucrados a asistir a las conferencias organizadas por la CIGE sobre el tema.

- h) En los casos de **violencia simbólica** expresada mediante **comentarios sexistas y discriminatorios** se atendió dictando medidas de protección y finalizó en una disculpa pública.
- i) En los casos de **discriminación por condición de discapacidad** se atendió mediante la organización de una conferencia al estudiantado del Departamento Académico correspondiente y se solicitó a las personas denunciadas que asistieran a pláticas “Alto al *bullying*” y se canalizaron al programa de acompañamiento psicoeducativo a través del Programa Institucional de Inclusión (Pro-Inclusión).

<b>Tabla 3.</b> <b>Medidas de actuación implementadas para responder a 16 quejas formalizadas en la UABCS,</b> <b>según programa de adscripción, persona que presenta la queja, tipo de violencia ejercida y medida institucional,</b> <b>marzo-octubre 2023</b>				
Programa educativo de adscripción de quien interpone la queja	Queja por	Tipo de violencia	Medida	Total
Bioingeniería en Acuicultura	Estudiantes vs profesorado	Violencia laboral y docente	Se emitieron medidas de protección para la víctima, que consistió en la prohibición de acercamiento vía digital o física por parte de la persona agresora. Durante el desahogo de medios se analizaron los testimonios de ambas partes, la de los testigos y se ofreció la posibilidad de una disculpa pública con el fin de equiparar el nivel de afectación y la reparación del daño. La Jefa del Departamento Académico, notificó al profesor por recomendación de la Defensoría, la asignación temporal de un suplente académico en la asignatura que imparte; hasta que concluyera el proceso. La DDU entrevistó Al grupo de estudiantes involucrados, al profesorado y autoridades para emitir un dictamen. Durante el desahogo de medios se recibieron 7 testimonios. La resolución recurrió a la normatividad internacional Convención Belem do Pará y a nivel a la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. En el análisis de los testimonios se identificaron algunas expresiones que normalizan la violencia de género, por lo que se emitió la recomendación de que el personal docente implicado se comprometiera a tomar un curso, diplomado o taller presencial o virtual en materia de perspectiva de género, equidad, igualdad, no violencia y discriminación de género. Además, se les conminó a realizar un ejercicio de auto crítica y reflexión para evaluar cómo se conducen frente al alumnado. Al profesor denunciado, se le instó a ofrecer una disculpa pública ante el grupo como mecanismo de reparación del daño y abstenerse de realizar comentarios alusivos al cuerpo y aspecto físico de las personas que forman parte de la comunidad universitaria. Además, deberá observar un trato respetuoso y abstenerse de cualquier contacto físico no deseado con con ninguna persona de la comunidad universitaria.	1

			Para garantizar la no repetición o reiteración de las conductas se comprometió a tomar un curso, diplomado o taller presencial o virtual donde se aborde la perspectiva de género, equidad de género, derecho a la igualdad y a una vida libre de violencia y discriminación de género.	
<i>Total estudiantes vs profesorado</i>				<b>1</b>
	Profesorado vs profesorado	Violencia laboral y docente	Se recibió la queja y se sentó un precedente por fuese necesario formalizar la queja	1
<i>Total Profesorado a profesorado</i>				<b>1</b>
<b>Total, Bioingeniería en Acuicultura</b>				<b>2</b>
Ciencia Política y Administración Pública	Profesorado vs administrativo	Violencia laboral y docente	La DDU no encontró elementos para continuar con la queja.	1
		Violencia psicológica (Faltas a la libertad de expresión)	La DDU no encontró elementos para continuar con la queja.	1
	<i>Total Profesorado a administrativo</i>			<b>2</b>
<b>Total, Ciencia Política y Administración Pública</b>				<b>2</b>
IFER	Estudiantes vs profesorado	Hostigamiento sexual (Miradas lascivas, Body shaming)	Se habilitó el seguimiento del caso por la DDU, se otorgaron medidas de protección separando al profesor del aula, una vez notificado el profesor se le otorgo derecho de réplica en un término de 3 a 5 días hábiles, se desahogaron los medios se apertura y se citó a las personas testigas. Culmino en una disculpa pública del profesor.	1
<b>Total, IFER</b>				<b>1</b>
Ingeniería en Pesquerías	Estudiantes vs estudiantes	Acoso escolar	En proceso	1
<b>Total, Ingeniería en Pesquerías</b>				<b>1</b>
Lenguas extranjeras	Estudiantes vs profesorado	Violencia sexual	Presentación formal de la queja. La carpeta de investigación ha sido armada ante la Defensoría de los Derechos Universitarios.	1
<b>Total, Lenguas extranjeras</b>				<b>1</b>
Criminología	Profesorado vs estudiantes	Violencia psicológica	No se encontró por parte de la defensoría, elementos que permitieran continuar con la queja y otorgar a la persona presunta víctima una reparación del daño o consecuencias mayores para la persona denunciada.	1
<b>Total en Criminología</b>				<b>1</b>
Derecho	Estudiantes vs estudiantes	Violencia laboral y docente	Emisión de medidas de protección donde se establece la prohibición de todo acercamiento vía digital o físico. Además, se canalizó a la víctima al Programa de Acompañamiento Psicoeducativo para recibir terapia psicológica.	1
	Estudiantes vs profesorado	Violencia psicológica	Emisión de medidas de protección donde se establece la prohibición de todo acercamiento vía digital o físico. Se desahogaron medios a través de entrevistas presenciales y finalizó con una disculpa pública a la víctima. Con base en el artículo 26 de la DDU se promovió la conciliación y mediante un citatorio se conminó al alumno agresor a firmar el acuerdo conciliatorio.	1
<b>Total en Derecho</b>				<b>2</b>
		Ciberacoso	Se realizó el desahogo de medios a través de entrevistas presenciales, a partir la relatoría de los hechos de ambas partes y el análisis de la carpeta de investigación se promovió la firma	1

Lengua y Literatura	Estudiantes vs estudiantes		de un acuerdo conciliatorio de paz entre las partes como actos y medidas reparatorias y de justicia alternativa.	
		Violencia psicológica (Amenazas)	Emisión de medidas de protección consistentes en la prohibición de todo acercamiento vía digital o físico. En el desahogo de medios se entrevistaron a las personas involucradas y se finalizó el caso con una disculpa pública de ambas partes.	1
<i>Total, Alumnado a alumnado</i>				2
<b>Total Lengua y Literatura</b>				<b>2</b>
Pedagogía	Estudiantes vs estudiantes	Violencia física	Emisión de medidas de protección consistentes en la prohibición de todo acercamiento vía digital o físico. En el desahogo de medios se entrevistaron a las personas involucradas y se finalizó el caso con una disculpa pública de ambas partes. Con base en el artículo 26 de la DDU se promovió la conciliación y mediante un citatorio se conminó al alumno agresor a firmar el acuerdo conciliatorio.	1
<b>Total en Pedagogía</b>				<b>1</b>
Negocios e Innovación Económica	Alumnado a alumnado	Violencia digital	Emisión de medidas de protección consistentes en la prohibición de todo acercamiento vía digital, físico o a través de una tercera persona. Se encuentra en proceso de finalizar como resultado de las medidas de protección que han resultado positivas para el caso.	1
<b>Total Negocios e Innovación Económica</b>				<b>1</b>
Médico Veterinario Zootecnista	Alumnado a alumnado	Acoso escolar	Se ofreció una conferencia al departamento académico y se les solicitó que asistieran a las Conferencias-taller "Alto al bullying".	1
		Hostigamiento sexual (Miradas lascivas)	Emisión de medidas de protección consistentes en la prohibición de todo acercamiento vía digital, físico o a través de una tercera persona.	1
<i>Total, Alumnado a alumnado</i>				2
<b>Total, Medicina Veterinaria y Zootecnista</b>				<b>2</b>
<b>Total queja formal</b>				<b>16</b>
<b>Fuente: Base de datos quejas, CIGE, 2023</b>				

## Anexo

Indicadores de las quejas formalizadas en la UABCS de marzo a octubre de 2023.

<b>Tabla 1. Quejas formalizadas por programa educativo y persona que interpone la queja marzo-octubre 2023</b>						
<b>Tipo de atención</b>	<b>Programa educativo persona que interpone la queja</b>	<b>Alumna</b>	<b>Alumno</b>	<b>Grupo</b>	<b>Profesora</b>	<b>Total, general</b>
Queja formal	Bioingeniería en Acuicultura	1	-	-	1	2
	Ciencia Política y Administración Pública	-	-	-	2	2
	IFER	1	-	-	-	1
	Ingeniería en Pesquerías	1	-	-	-	1
	Lenguas extranjeras	1	-	-	-	1
	Criminología	-	-	-	1	1
	Derecho	2	-	-	-	2
	Lengua y Literatura	-	2	-	-	2
	Pedagogía	1	-	-	-	1

	Negocios e Innovación Económica	1	-	-	-	1
	Medicina Veterinaria y Zootecnista	1	-	1	-	2
<b>Total Queja formal</b>		<b>9</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>16</b>
<b>Fuente: Base de datos quejas CIGE, octubre de 2023</b>						

Tabla 2. Tipo de atención y quejas formalizadas por programa educativo y persona denunciada, marzo-octubre 2023														
Tipo de atención	PE	ADTVO	ADTVA	A ♂	A ♀	A ♂	A ♀	CG ♀	CG ♂	G	G	P ♂	P ♀	Total general
Acompañamiento	Na	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
<b>Total, Acompañamiento</b>		-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
Asesoría	B. M.	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
	IFER	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
	Historia	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	2
	L y L	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	2
	Filosofía	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	MVZ	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	2
<b>Total, Asesoría</b>		-	-	-	1	2	1	1	1	2	-	-	1	9
Asesoría/ precedente	BM	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	2
	COM.	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
<b>Total, Asesoría/precedente</b>		-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	3
Queja formal	BA	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
	CS Y J	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	ADMON	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Idiomas	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	2
	IFER	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1

	IP	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	COM	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	CRIM	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	Derecho	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	L y L	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
	Pedagogía	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	NIEC	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
	MVZ	-	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	2
<b>Total Queja formal</b>		1	1	3	-	5	-	-	-	1		4	1	16
<b>Total general</b>		1	1	3	1	10	1	1	1	3	1	4	2	29
<b>Fuente:</b> Fuente: Base de datos quejas CIGE, octubre de 2023														
<b>Siglas:</b> A, alumno/a; CG, compañera/o de grupo; , grupo; P, profesor/a; NA, no aplica														



**Tabla 4.**  
**Quejas formalizadas por Departamento Académico,**  
**marzo a octubre de 2023**

Tipo de atención	Queja interpuesta por	Departamento académico persona quejosa	Total	%
Acompañamiento	Otra atención	Departamento Académico de Humanidades	1	3.45
		<i>Total Otra atención</i>	1	3.45
<b>Total Acompañamiento</b>			<b>1</b>	<b>3.45</b>
Asesoría	Estudiantes vs estudiantes	Departamento Académico de Ciencia Animal y Conservación del Hábitat	2	6.90
		Departamento Académico de Humanidades	4	13.79
	<i>Total Alumnado a alumnado</i>		6	20.69
	Estudiantes vs profesorado	Departamento Académico de Humanidades	1	3.45
	<i>Total Alumnado a profesorado</i>		1	3.45
	Profesorado vs estudiantes	Departamento Académico de Ciencias Marinas y Costeras	1	3.45
		Departamento Académico de Ingeniería en Pesquerías	1	3.45
<i>Total Profesorado vs estudiantes</i>		2	6.90	
<b>Total, Asesoría</b>			<b>9</b>	<b>31.03</b>
Asesoría/precedente	Estudiantes vs estudiantes	Departamento Académico de Ciencias Marinas y Costeras	2	6.90
		Departamento Académico de Ciencias Sociales y Jurídicas	1	3.45
	<i>Total Estudiantes vs estudiantes</i>		3	10.34
<b>Total, Asesoría/precedente</b>			<b>3</b>	<b>10.34</b>
Queja formal	Estudiantes vs estudiantes	Departamento Académico de Agronomía	2	6.90
		Departamento Académico de Ciencias Sociales y Jurídicas	1	3.45
		Departamento Académico de Economía	1	3.45
		Departamento Académico de Humanidades	3	10.34
		Departamento Académico de Ingeniería en Pesquerías	1	3.45
	<i>Total Estudiantes vs estudiantes</i>		8	27.59
	Estudiantes vs profesorado	Departamento Académico de Ciencias Sociales y Jurídicas	1	3.45
		Departamento Académico de Economía	1	3.45
		Departamento Académico de Ingeniería en Pesquerías	2	6.90
	<i>Total Estudiantes vs profesorado</i>		4	13.79
Profesorado vs administrativo	Departamento Académico de Ciencias Sociales y Jurídicas	2	6.90	
<i>Total, Profesorado vs administrativo</i>		2	6.90	

	Profesorado vs estudiantes	Departamento Académicos de Ciencias Sociales y Jurídicas	1	3.45
	<i>Total, Profesorado a alumnado</i>		1	3.45
	Profesorado vs profesorado	Departamento Académico de Ingeniería en Pesquerías	1	3.45
	<i>Total, Profesorado vs profesorado</i>		1	3.45
<b>Total Queja formal</b>			<b>16</b>	<b>55.17</b>
<b>Total general</b>			<b>29</b>	<b>100.00</b>
<b>Fuente: Fuente: Base de datos quejas CIGE, 2023</b>				

<b>Tabla 3. Tipo de atención brindada según la orientación de la queja, marzo-octubre 2023</b>			
<b>Tipo de atención</b>	<b>Queja presentada por</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Acompañamiento	Otra atención	1	3.45
<b>Total Acompañamiento</b>		<b>1</b>	<b>3.45</b>
Asesoría	Estudiantes vs estudiantes	6	20.69
	Estudiantes vs profesorado	1	3.45
	Profesorado vs estudiantes	2	6.90
<b>Total, Asesoría</b>		<b>9</b>	<b>31.03</b>
Asesoría/precedente	Estudiantes vs estudiantes	3	10.34
<b>Total Asesoría/precedente</b>		<b>3</b>	<b>10.34</b>
Queja formal	Estudiantes vs estudiantes	8	27.59
	Estudiantes vs profesorado	4	13.79
	Profesorado vs administrativo	2	6.90
	Profesorado vs estudiantes	1	3.45
	Profesorado vs profesorado	1	3.45
<b>Total Queja formal</b>		<b>16</b>	<b>55.17</b>
<b>Total general</b>		<b>29</b>	<b>100.00</b>
<b>Fuente: Fuente: Base de datos quejas CIGE, octubre de 2023</b>			

<b>Tabla 5. Queja formalizadas según su orientación, marzo-octubre 2023</b>			
<b>Tipo de atención</b>	<b>Queja por</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Queja formal	Alumnado a alumnado	8	50
	Alumnado a profesorado	4	25
	Profesorado a administrativo	2	12.5
	Profesorado a alumnado	1	6.25
	Profesorado a profesorado	1	6.25
<b>Total, Queja formal</b>		<b>16</b>	<b>100</b>
<b>Fuente: Fuente: Base de datos quejas CIGE, 2023</b>			

<b>Tabla 6.</b> <b>Quejas formalizadas según la persona denunciada,</b> <b>marzo-octubre 2023</b>			
<b>Tipo de atención</b>	<b>Persona denunciada</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Queja formal	Administrativa	1	6.25
	Administrativo	1	6.25
	Alumna	3	18.75
	Alumno	5	31.25
	Grupo	1	6.25
	Profesor	4	25
	Profesora	1	6.25
<b>Total Queja formal</b>		<b>16</b>	<b>100</b>
<b>Fuente: Base de datos quejas CIGE, 2023</b>			

<b>Tabla 7.</b> <b>Sexo de la persona que presentó la queja,</b> <b>marzo-octubre 2023</b>		
<b>Sexo</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Mujer	13	81.25
Hombre	2	12.50
<b>Total, quejas</b>	<b>16</b>	<b>100.00</b>
<b>Fuente: Base de datos quejas CIGE, 2023</b>		

<b>Tabla 8.</b>			
<b>Tipo de atención según persona que presentó la queja, marzo-octubre 2023</b>			
<b>Tipo de atención</b>	<b>Persona</b>	<b>Total</b>	<b>%</b>
Acompañamiento	Alumna	1	3.45
<b>Total Acompañamiento</b>		<b>1</b>	<b>3.45</b>
Asesoría	Alumna	3	10.34
	Alumno	3	10.34
	Grupo	1	3.45
	Profesor	1	3.45
	Profesora	1	3.45
<b>Total, Asesoría</b>		<b>9</b>	<b>31.03</b>
Asesoría/precedente	Alumno	3	10.34
<b>Total Asesoría/precedente</b>		<b>3</b>	<b>10.34</b>
Queja formal	Alumna	9	31.03
	Alumno	2	6.90
	Grupo	1	3.45
	Profesora	4	13.79
<b>Tota, Queja formal</b>		<b>16</b>	<b>55.17</b>
<b>Total general</b>		<b>29</b>	<b>100.00</b>
<b>Fuente: Fuente: Base de datos quejas CIGE, 2023</b>			

## Referencias

ONU MUJERES, <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

ONU, MUJERES, <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

OBSERVATORIO NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN IES, <https://onigies.unam.mx/>