



Revista mexicana de ciencias políticas y sociales

ISSN: 0185-1918

UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, División
de Estudios de Posgrado

Varela Guinot, Helena

Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales

Revista mexicana de ciencias políticas y sociales,
vol. LXV, núm. 238, 2020, Enero-Abril, pp. 49-80

UNAM, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, División de Estudios de Posgrado

DOI: <https://doi.org/10.7440/res64.2018.03>

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42170568003>

- ▶ Cómo citar el artículo
- ▶ Número completo
- ▶ Más información del artículo
- ▶ Página de la revista en redalyc.org

Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales

*Universities facing Gender Violence.
The Limited Scope of Formal Mechanisms*

Helena Varela Guinot*

Recibido: 23 de enero de 2019

Aceptado: 11 de septiembre de 2019

RESUMEN

En los últimos años han proliferado las acusaciones de acoso sexual en las instituciones de educación superior y la manera en que éstas han respondido ha sido muy variada. Algunas de dichas instituciones han tendido a la pasividad o el silenciamiento, bajo el principio de que las situaciones de violencia de género responden a hechos aislados que deben abordarse individualmente; en otros casos, se optó por dotar a las universidades de mecanismos formales que permitieran atender los casos. Sin embargo, movimientos como #MeTooAcadémicos sacaron a la luz la necesidad de encontrar vías alternativas para la denuncia de los casos de violencia sexual, porque los canales formales parecen no estar respondiendo a las necesidades de las víctimas. Este trabajo analiza los mecanismos institucionales que universidades públicas y privadas de México están empleando para prevenir y atender los casos de violencia de género, y con ello poner en evidencia los retos que enfrentan para lograr frenar este fenómeno.

ABSTRACT

In recent years, accusations of sexual harassment have proliferated in institutions of higher education, and the manner in which they have responded has varied. Some have tended toward passivity or silence, under the principle that situations of gender violence respond to isolated events that must be addressed individually; in other cases, it was decided to provide the institutions with formal mechanisms that would allow them to attend to the cases. However, movements like #MeTooAcadémicos brought to light the need to find alternate ways to report cases of sexual violence, because formal channels apparently fail to respond to the needs of the victims. This paper analyzes the institutional mechanisms that public and private universities in Mexico are using to prevent and address cases of gender-based violence, and thereby highlight the challenges they face to put an end to this phenomenon.

¹ Agradezco a Rosa Aurora Osorio Orozco, por su apoyo en la búsqueda de información para la construcción de bases de datos sobre acoso sexual en universidades nacionales.

* Universidad Iberoamericana, México. Correo electrónico: <helena.varela@ibero.mx>.

Palabras clave: violencia de género; universidades; instituciones.

Keywords: gender violence, universities, institutions.

Introducción

Las denuncias de violencia de género en las universidades

La presencia de las mujeres en las universidades se ha ido ampliando a lo largo de los años, tanto en el sector estudiantil, como en el académico. Sin embargo, dicha incorporación “está atravesada por condiciones de desigualdad que dificultan su acceso, permanencia y movilidad” (Buquet, 2016: 28), lo cual a su vez se traduce en diferentes formas de discriminación, resultado de la forma en que se organizan las instituciones. Algunos ejemplos de estas desigualdades son la persistencia en la división de carreras entre eminentemente “masculinas” (como las ingenierías) y eminentemente “femeninas” (ligadas a actividades que tienen que ver con el cuidado de la persona, como pedagogía, nutrición o psicología); el acaparamiento, por parte de los hombres, de altos cargos directivos o puestos de mayor responsabilidad; o las dificultades vividas por las mujeres para promociones laborales.

En este artículo partimos de la premisa de que las universidades son espacios “generizados”, esto es, instancias educativas que, en función de la manera en que se organizan, “producen y reproducen relaciones de poder que tienen un efecto en la desigualdad de género” (Cerva, 2017: 21). En ese sentido, la transversalización de la perspectiva de género, que implica su integración sistemática en todas las estructuras y en todos los procesos (Rodríguez, 2008) es una de las materias pendientes en la mayoría de las instituciones de educación superior. Si bien se han generado cambios normativos, estos se han dado sin cuestionar la manera en que se articulan las relaciones al interior de la organización, tampoco se ha cuestionado el peso que puede tener la estructura de género. Lo anterior ha provocado que, a pesar de las políticas institucionales (por ejemplo, establecimiento de lineamientos de igualdad, protocolos de actuación frente a la violencia de género o incorporación del lenguaje incluyente), en los espacios universitarios se sigan reproduciendo las condiciones que generan desigualdad. Un ejemplo de ello son las situaciones de violencia de género que se viven en su interior y la manera en que las instituciones están atendiendo la problemática.

Aquí se entenderá violencia de género como “todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la vida privada” (ONU, 1993). Evidentemente, los espacios universitarios no han quedado exentos de este tipo de manifestaciones, en particular en lo que se refiere a la violencia sexual en sus diferentes modalidades (acoso sexual, hostigamiento sexual, violación o intento de violación). Además, con las tecnologías de la información, se han ampliado y

diversificado las formas en que se dan estas prácticas, afectando de manera especial a las mujeres (Serra, 2017). Este tipo de situaciones se presenta en los diferentes sectores que conforman la universidad (académico, estudiantil y administrativo) y, en ocasiones, se agravan por el hecho de que existen relaciones de poder entre las personas involucradas —estudiante-profesor(a) o subordinado(a)-jefe—, en donde los actos intimidatorios “representan el ejercicio del poder y de la dominación mediante el abuso de la jerarquía” (Hernández, Jiménez y Guadarrama, 2015: 67). La normalización de este tipo de prácticas, que pueden verse como socialmente aceptadas, hacen más difícil su atención, de tal manera que se corre el riesgo de seguir reproduciéndolas, sin que desde las instancias de toma de decisiones se pueda comprender el impacto que ello puede generar en el orden social dentro y fuera de las universidades. Por ejemplo, el reciente movimiento #MeTooAcadémicos puso en evidencia, entre otras cosas, la necesidad que tienen las víctimas de encontrar canales de expresión y denuncia alternativos, a través de los cuales se puedan mostrar las formas de violencia sexual que se viven en las universidades. El interrogante que surge, entonces, es de qué manera están funcionando las instancias formales y cuáles son sus limitantes que explican el impacto de ese tipo de movimientos.

En este sentido, el objetivo de este trabajo es analizar la forma en que las instituciones de educación superior han atendido el fenómeno de la violencia de género. Se trata de un estudio de carácter cualitativo, que se desarrolló en dos niveles: por un lado, la revisión de los instrumentos normativos existentes en universidades públicas y privadas, con el fin de identificar la manera en que se diseñaron los mecanismos formales para atender los casos de este tipo de violencia. Por otro lado, el estudio se complementó con un seguimiento en prensa de casos de denuncias en las universidades; ello nos permitió identificar los principales problemas que se están enfrentando para erradicar este tipo de prácticas.

En un primer apartado se analizará el fenómeno de la violencia de género en espacios educativos de nivel superior, para posteriormente presentar los resultados de un estudio sobre los mecanismos institucionales para hacerle frente; en un tercer apartado, se analizarán algunos de los mayores obstáculos que impiden una atención adecuada a este tipo de problemáticas.

Violencia de género en las universidades

El punto de partida para la realización de esta investigación es entender a las universidades como “espacios de género” (Cerva, 2017: 25). Esto significa que las formas de organización y las lógicas institucionales pueden ser analizadas a partir de una determinada forma de entender lo “femenino” y lo “masculino” como construcciones culturales. Este sistema de organización social es lo que Ana María Buquet Corleto (2016) denomina como “orden de

género”, que incluye lo simbólico, lo imaginario y lo colectivo como dimensiones a través de las cuales se producen las desigualdades. Tanto Cerva como Buquet coinciden en que los cambios normativos son insuficientes si no van acompañados de procesos más profundos que lleguen a cuestionar el orden imperante a partir de la identificación de las condiciones en las cuales se reproducen relaciones asimétricas de dominación que dan cuenta de un sistema patriarcal.² Habría que aclarar que no todas las relaciones asimétricas que se dan en las universidades tienen que ver con cuestiones de género, de la misma manera en que no toda la violencia puede caracterizarse como violencia de género, pero aquí nos centraremos en esta perspectiva que trata de identificar la manera en que se construyen las relaciones de género y cómo ello influye en la reproducción de diferentes violencias.

Frente a las posiciones del feminismo liberal (que centran el análisis de la situación de las mujeres en el problema de la desigualdad, y no tanto en el de la opresión), este trabajo se ubica en la corriente del feminismo radical que busca identificar las claves de la dominación patriarcal.³ El sistema patriarcal ha favorecido una estructura social que se basa en dominación masculina, ligada al uso de la violencia como una potestad de quien está por encima de la otra persona: “La expresión *violencia sexual* confunde, pues aunque la agresión se ejecute *por medios sexuales*, la finalidad de la misma no es del orden de lo sexual sino del orden del poder” (Segato, 2016: 18).

La violencia es quizá una de las formas más explícitas de sujeción, porque no sólo implica la posesión de algo —o alguien— sino, sobre todo, porque implica la posibilidad de su eliminación. La violencia no es únicamente el uso de la fuerza, es el uso y el abuso de poder, pudiendo llegar al extremo de ejercer ese poder para anular, eliminar, destruir a la otra persona: no hay mayor poder que el de decidir la existencia o no de los demás: “La violencia es un elemento más que caracteriza este modelo de masculinidad, cuando se le utiliza como un medio para justamente lograr y mantener el dominio” (Contreras, 2008: 49). La violencia de género se desata desde la concepción de las relaciones entre las personas a partir de dicha condición de género y parte del principio de la dominación masculina (aunque puede afectar tanto a mujeres como a hombres que están en situaciones de vulnerabilidad).

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia identifica varios tipos de violencia: la psicológica (“cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica”); la física (“cualquier acto que infle daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma u objeto”); la patrimonial (“cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima”); la violencia económica (“toda acción u omisión del agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima”); y la violencia sexual (cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su

² Una aproximación del concepto de patriarcado puede encontrarse en Puleo (1998).

³ Para una tipología sobre los distintos tipos de feminismos ver De Miguel (1998).

libertad, dignidad e integridad física” (SEGOB, 2007). En el caso de la violencia sexual hay que distinguir entre el acoso sexual (que se presenta en una relación horizontal, en donde no hay una relación de subordinación) y el hostigamiento sexual (cuando la violencia se da en una relación jerárquica y, por tanto, si hay ese componente de dominación/subordinación).

Asimismo, entre las distintas modalidades de violencia, cabe destacar la que se emana de las relaciones que se establecen en el ámbito laboral o docente, derivadas de la combinación de relaciones jerárquicas y horizontales. En los espacios educativos confluyen estos dos tipos de violencias, pues se dan las relaciones laborales entre quienes trabajan en la institución, al mismo tiempo que se da la interacción entre docentes y alumnado, y entre el mismo alumnado. Esto hace que sean ámbitos especialmente propensos a la violencia de género. Así, en la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) 2016, realizada por el INEGI, se reporta que 25.3 % de las mujeres mayores de 15 años han experimentado algún tipo de violencia en la escuela (sea física, sexual o emocional); de éstas, en 60 % de los casos la agresión provino de un compañero (39.9 %) o de una compañera (20.1 %), en 14.4 % de un maestro y 5 % de una maestra (INEGI, 2017).

Acorde a la Declaración del Consejo Consultivo de la UNESCO (2015) —sin importar la edad, la condición social, la geografía o la cultura—, la violencia de género constituye una violación grave de los derechos humanos, la cual pone en riesgo el desarrollo de las personas y en los ámbitos educativos afecta el desarrollo emocional, generando problemas como mal desempeño académico, deserción escolar, entre otros. Si bien, tanto la ENDIREH como la resolución de la UNESCO hacen referencia más bien a la educación pre-universitaria, también han surgido estudios que analizan la situación de la violencia de género en las instituciones de educación superior.

Por ejemplo, el estudio realizado por Hernández, Jiménez y Guadarrama, en donde se comparan dos instituciones de educación superior, establece ocho manifestaciones graves de hostigamiento y acoso sexual (Hernández, Jiménez y Guadarrama, 2015: 73):

- Citas innecesarias en una oficina, laboratorio o salón de clase para realizar proposiciones de tipo sexual.
- Algún profesor me ha forzado a establecer alguna relación de tipo sexual a cambio de favores académicos o económicos.
- Recibir besos y abrazos no deseados.
- Invitaciones a salir de parte de un profesor.
- Acercamiento excesivo de parte de un profesor (caricias no deseadas).
- Preguntas frecuentes sobre la vida sexual.
- Uso de redes para intentar tener algún acercamiento con pretensiones sexuales.
- Llamadas telefónicas, mensajes de texto o correos electrónicos no deseados de tipo sexual.

A ello hay que añadir otras expresiones que pueden generar incomodidad y violentar a quienes son objeto de las mismas, como chistes incómodos, piropos, comentarios obscenos o misóginos, que se pueden dar tanto al interior del aula como en encuentros casuales en los pasillos o en las oficinas de los docentes.

Algunos de estos comportamientos eran, hasta hace poco tiempo, considerados como “normales” en nuestras sociedades; otros, que no eran aceptados, eran silenciados y ocultados, de manera que las universidades parecían transmitir una imagen de “sosiego” y ausencia de conflictos ligados a la violencia de género. “Aquí no pasa nada”. Esto sucedió hasta que las nuevas posibilidades estructurales de visualización de distintas violencias ayudaron a cambiar los contextos y lo que antes era normalizado, comenzó a ser visto como un problema público, lo cual permitió su visibilización.

Es un hecho, en las universidades, como en otros espacios públicos y privados, se vive la violencia y la discriminación. Prueba de ello, son las múltiples denuncias que por acoso y hostigamiento sexual se han producido en los últimos años en los espacios universitarios. Así, por ejemplo, en los dos últimos años, las quejas por violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) aumentaron once veces en comparación con el registro de los 13 años anteriores (Aquino, 2018). Otras instituciones de educación superior también se han visto convulsionadas recientemente por este tipo de denuncias: en agosto de 2018, un grupo de estudiantes y profesoras de la Universidad de Guanajuato presentaron una denuncia colectiva contra cinco profesores, investigadores o directivos de las carreras de Trabajo Social, Antropología y Sociología (Negrete, 2018). Poco tiempo después, alumnas de El Colegio de México alzaron su voz para denunciar (con el lema *#AquíTambiénPasa*) que en dicha institución había casos de acoso sexual (Aquino y Reveles, 2018). El movimiento *#MeTooAcadémicosMexicanos*, más allá de las críticas que puede recibir como mecanismo de denuncia, permitió constatar las múltiples formas de violencia que se viven en los salones de clase.

Los casos antes mencionados son sólo un ejemplo de lo que está ocurriendo en las universidades; por alguna u otra razón (relevancia simbólica de la universidad, el hecho de dar a conocer los nombres de los agresores, o que han logrado un impacto mayor a través de las redes), han recibido una mayor publicidad en medios, pero está claro que no se trata de una problemática aislada o específica de alguna institución en particular, sino que se está presentando de manera medianamente frecuente en este tipo de espacios. Un primer reto que enfrentamos son las enormes dificultades para dimensionar la problemática; la opacidad con la que las instituciones manejan el tema, aunado a la necesidad de preservar el principio de confidencialidad en los casos en los que existe algún tipo de protocolo para atender los casos de violencia de género, han impedido que se tenga un mapeo preciso de los casos habidos. Incluso las propias personas responsables de los programas de género en las universidades tienen muchas limitantes para poder dar información al respecto.

En ese sentido, se recurrió a una fuente de información externa a las universidades: los medios de comunicación. Existe un sesgo, desde el momento en que el hecho de que se decide hacer pública una noticia sobre acoso sexual en universidades depende de múltiples factores, incluida la propia agenda del medio. No obstante, se consideró que este tipo de seguimientos permite dimensionar la magnitud del problema, y por lo tanto, da información suficiente para su contextualización. De esta manera, se hizo una búsqueda, a través de la Internet, de todas las noticias sobre denuncias de acoso y hostigamiento sexual en las universidades, tanto públicas, como privadas, por estados, en el período de 2004 a 2018. Como resultado, se recopilaron un total de 171 referencias distintas. La información que se recabó, además del encabezado, la fecha y el medio, fue si se había dado algún pronunciamiento por parte de las autoridades o alguna declaración de víctimas o de personas cercanas a ellas. Resumimos a continuación las características más importantes que se identificaron de estas notas.

La primera, sólo siete referencias son anteriores al 2012: una de 2004 sobre denuncias en la UABJ de Oaxaca (Jarquín, 2004); dos del 2005: una que hace referencia a la existencia de 90 denuncias por hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de Guerrero (Ocampo, 2005) y otra que alude a una marcha de maestras y alumnas de la Universidad Autónoma de Chapingo en contra del acoso sexual (Salinas, 2005); dos del 2007, con los casos de violencia en la Universidad de Michoacán (García, 2007) y en la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (Vargas, 2007), una en el 2009 (en donde se refiere que se despidieron a 20 empleados de la Universidad Autónoma de Tlaxcala, por acoso (Vásquez, 2009) y una del 2010, en donde se acusa de acoso al coordinador de la carrera de derecho de la Universidad Autónoma de Baja California (peninsulardigital.com, 2010). El resto, corresponden al período de 2012 a la fecha, y, especialmente a los dos últimos años (109 de las 171 notas, lo cual corresponde a 63.7 %). Ello pone de manifiesto cómo en los últimos años han cambiado las condiciones estructurales, que han permitido que se extienda la cultura de la denuncia, y que lo que antes se callaba, ahora sea expuesto al público.

La segunda, en la mayoría de las ocasiones, las víctimas ponen en evidencia la falta de mecanismos para que se puedan investigar los casos y actuar en contra de los presuntos acosadores. Es una constante en las notas periodísticas las declaraciones que aluden a la actitud omisa de las autoridades, que incluso incurren en complicidad o encubrimiento. Se muestran a continuación algunos ejemplos de este tipo de señalamientos que han aparecido en los medios en los últimos dos años:

La catedrática dijo que a pesar de que tanto el director de la Facultad como el rector de la universidad conocían del caso y hasta se habían reunido con los padres de la alumna, ni uno realizó acciones para castigar el acto y por el contrario han protegido al docente. (De los Santos, 2018)

Con firmas y evidencias de mensajes de textos, el comité estudiantil, acusó que el Director, Raúl Martínez Ramón y la subdirectora de planeación y vinculación Gloria Aurelia Díaz Cortázar, han solapado esos acosos sexuales y han premiado a los maestros con más horas de clases. (Ramos, 2017)

‘Desafortunadamente la mayor parte de los profesores implicados en caso de acoso tienen amigos en la propia comisión de género, entonces, las alumnas están en una fragilidad real’, afirmó una profesora. Ellas señalaron que estos casos ya son de conocimiento de las autoridades universitarias; sin embargo, hasta la fecha, se han quedado en la impunidad. (Negrete, 2018)

A través de las distintas notas se advierte que las universidades no tienen definida la manera en que tienen que actuar cuando se presenta una situación de estas características, y han estado más centradas en minimizar los hechos que en tomar medidas que realmente reduzcan la problemática.

La tercera, es que son una constante las amenazas que reciben quienes se atreven a denunciar por parte de las autoridades. Las víctimas señalan tener miedo a hacer las acusaciones, por sus posibles consecuencias; incluso, en algunas ocasiones se mencionan las intimidaciones específicas que sufrieron. Así, una maestra de la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez alega que se quedó sin trabajo y que incluso recibió amenazas:

El mentor Pablo Armendáriz Morales, encargado administrativo, le dijo que si ella quería acercarse a la escuela, situada en la colonia Santa María, era bajo su propio riesgo, para ello, la quería hacer firmar un documento en caso de que fuera “linchada, asesinada o golpeada”, por parte de los demás colegas. (El Sol de Parral, 2018)

También se mencionan amenazas de suspender definitivamente a una estudiante de la UPN tras una protesta para denunciar la violencia sexual (Ramírez Cuevas, 2018), o chantajes y presiones en la Universidad Autónoma de Tlaxcala “para que nos desistamos de llevarlos a juicio, sentenciaron” (González, 2017). En algunos casos, incluso la revictimización va acompañada de amenazas más o menos veladas:

pero cuando las quejas se entrevistaron con el abogado del centro universitario les dijo que debían carearse con el maestro, que él sabría sus nombres y se realizarían varias sesiones para que él se defendiera. (Partida, 2018)

Por último, tampoco faltaron expresiones de minimización de los hechos denunciados por las estudiantes:

Ávila Montejano denunció “la obstrucción y la violencia institucional de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, dado que además de tener que narrar ante diversas personas lo ocurrido, las alumnas recibieron respuestas como la siguiente: ‘Tómenlo como una experiencia diferente que abonará a su formación académica’”. (Ramírez Macías, 2017)

A la luz de la información revisada en los medios de comunicación, llama la atención las condiciones precarias en las que se da la denuncia, que exponen y revictimizan a quienes se atreven a hacerlo, al tiempo que se evidencia la falta de respuestas de las autoridades institucionales. Se puede concluir que el fenómeno de la violencia de género no es algo esporádico que, de manera aislada, se da en ciertas instituciones. El hecho de que cada vez con mayor frecuencia las víctimas se atrevan a denunciar ha permitido poner en evidencia que prácticamente ninguna institución de educación superior se libra de esta problemática. Ante este panorama, es importante revisar cómo se está manejando el tema de la violencia de género en las instituciones de educación superior, tema que se abordará en el siguiente apartado.

Las universidades frente a la violencia de género: mecanismos formales

Como se señaló en el apartado anterior, en los últimos años hemos observado un incremento de las denuncias realizadas al interior de las instituciones de educación superior por casos de violencia de género. Además, estas denuncias han tenido un mayor eco en los medios de comunicación, especialmente en los digitales. A través de las declaraciones de víctimas o personas allegadas a ellas, uno de los aspectos que ha destacado tiene que ver con la falta de respuestas de las autoridades universitarias frente a estos fenómenos. Es importante contrastar esta información con la que se deriva del análisis de las acciones específicas emprendidas por las universidades, tema que se abordará en este apartado. Para ello, no nos centraremos en los casos específicos de denuncia y la resolución que se hubiera dado en cada caso (aunque se hará referencia a ello), como en la respuesta institucional ante el fenómeno del acoso. La pregunta que guio la investigación es ¿cuáles son los mecanismos institucionales que se están empleando en las universidades para prevenir y atender los casos de violencia de género?

Para darle respuesta, se hizo una revisión de la normatividad institucional y de los mecanismos formales que se han diseñado para hacer frente al problema. Tomamos 35 universidades públicas, asegurándonos de que al menos hubiera una de cada estado de la república, y diez universidades privadas. Para el caso de las universidades privadas nos limitamos a las ciudades de Monterrey, Guadalajara y Ciudad de México. Se revisaron las páginas web de cada una de las universidades, y se hizo un seguimiento de medios en torno

a la problemática. Tres aspectos fueron objeto de análisis: el primero, si se han incluido medidas específicas para atender los casos de violencia de género (protocolos o reglamentos específicos); el segundo, quiénes son las autoridades encargadas de atender los casos (si son autoridades especiales o son las mismas autoridades que atienden otro tipo de faltas disciplinarias); y el tercero, qué tan accesible está la información sobre los instrumentos existentes (para ello nos centramos en la página web, con información actualizada a otoño de 2018).

Lo primero que se hizo fue identificar cuáles contaban ya con algún tipo de instrumento formal que estableciera el procedimiento a seguir cuando se presentara un caso. Se agruparon las universidades en función del grado de desarrollo de este tipo de mecanismos formales: en el grupo “Protocolo” incluimos aquellas instituciones que cuentan con un instrumento, en donde se establece claramente el marco conceptual, principios de procedimiento, ámbitos de aplicación, el alcance (plazos para presentar las quejas y personas legitimadas para hacerlo), las instancias responsables (órganos competentes para atender las denuncias) y la ruta crítica para realizar la denuncia. En el grupo que denominamos “Protocolo parcial” se incluyeron a las universidades que tienen un instrumento, pero éste presenta algún tipo de deficiencia: no atiende a toda la comunidad universitaria (como en el caso de Quintana Roo, en el que el estudiantado no es considerado), no se pudo acceder al documento, aun cuando se encuentra evidencia de que existe a través de alguna nota periodística o incluso alguna nota informativa de la universidad (como es el caso de la Universidad Autónoma del Estado de México o la Universidad Autónoma de Querétaro), cuando se limita a dar indicaciones generales (como en el caso de Veracruz o Chihuahua), o cuando el protocolo sólo existe en una o dos facultades o escuelas (caso de Baja California y Coahuila) o en uno de los planteles (caso de la UAM Cuajimalpa). Por último, en el grupo de “Sin protocolo” están todas las universidades que, hasta el momento de elaboración de este documento, carecían de un instrumento para atender los casos de violencia de género.

De un total de 35 universidades (en anexo se presentan los resultados detallados), casi la mitad, 49 %, no cuenta todavía con ningún protocolo para atención en casos de violencia de género. En cuatro de estos casos (Coahuila, Jalisco, Sonora y Zacatecas) aparecen notas periodísticas en donde se anuncia que “se está en proceso” de elaboración de protocolos, pero a la fecha de escribir el presente trabajo, no hay constancia de que ya hayan sido publicados. Sólo 28 % de las universidades (diez en total) tienen un protocolo formal de atención, y ocho (23 %) tienen instrumentos parciales.

Los datos ponen en evidencia la ineeficacia de las instituciones universitarias para atacar el problema de la violencia de género. A pesar de que a través del seguimiento en prensa se observó que ninguna institución está exenta de este tipo de situaciones, muchas de las universidades no están emprendiendo ninguna medida especial para hacerle frente. Los cambios más importantes se han dado en los últimos años, pues de los once protocolos existentes, siete han sido aprobados en 2017 y lo que llevamos de 2018 (la Universidad Au-

tónica de Morelos, la Universidad Autónoma de Nuevo León, la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca y, supuestamente, la Universidad Autónoma de Querétaro son las que se han sumado más recientemente, durante dicho periodo) (ver tabla 1).

Estos datos dan cuenta de cómo en los últimos años han confluido una serie de factores que han permitido una mayor visibilización de la problemática y que, a través de la presión de actores sociales y políticos, han ido empujando a las autoridades universitarias a emprender acciones, especialmente modificando la normatividad y ofreciendo espacios para la denuncia. El uso de los medios de comunicación para hacer denuncias públicas sobre el comportamiento de las instituciones de educación superior ha sido un coadyuvante que ha permitido poner el tema en la agenda pública.

Tabla 1
 Protocolos para atención de violencia de género en universidades públicas⁴

SIN PROTOCOLO	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
uABCS	Protocolo	UAS BUAP			UMICH UNAM	UAA UAG UASLP	UAEM UANL UABJO
UAC							
UACJ							
UNACH							
UACM							
UCOL							
UAD							
UAGRO	Protocolo parcial	UAQROO	UV		UACH	UAEMEX	UABC
UAEH							UAQ
UDEG							UAM
UAN							UAdec
UNISON							
UJAT							
UAT							
UATX							
UADY							
UAZ							

Fuente: Elaboración propia, a partir de información obtenida en páginas web

Con respecto a las universidades privadas, la situación no es muy diferente. De diez universidades de la Ciudad de México, Monterrey y Guadalajara, seis no cuentan con un protocolo (Universidad Anáhuac, Universidad La Salle, Universidad Panamericana, Universidad del Va-

⁴ En el apartado de anexos, se presenta el listado de siglas, y lo que representa cada una de ellas.

lle de México, Universidad Autónoma de Guadalajara y Universidad de Monterrey). Cuatro sí cuentan con protocolo (la Universidad Iberoamericana Ciudad de México, el Tecnológico de Monterrey campus Ciudad de México y Tecnológico de Monterrey Campus Monterrey, y, desde noviembre de 2018, el ITAM) (ver tabla 2).⁵ Asimismo, todos los protocolos se han publicado a partir de 2016, en respuesta a la presión social (el estudiantado, personal que trabaja en la universidad, o la sociedad en su conjunto) y mediática. Sin embargo, es lento el avance, y pareciera que se está actuando más de una manera reactiva que proactiva.

Tabla 2
Protocolos para atención de violencia de género en universidades privadas

SIN PROTOCOLO		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Anáhuac ULSA UP UVM UAG UDEM	Protocolo					Ibero	ITESM CDMX ITESM Monterrey	
	Protocolo parcial							

Fuente: Elaboración propia, a partir de información obtenida en páginas web

Otro aspecto a analizar tiene que ver con las autoridades u órganos competentes en atender las denuncias realizadas en casos de violencia de género. En ese sentido, habría que distinguir entre los órganos que reciben la queja y quienes conocen y resuelven el caso, pues no siempre se trata de la misma instancia. Para efectos de este trabajo, nos centramos en quienes hacen la investigación y emiten una resolución o recomendación. Se considera que es una variable importante porque refleja el modo en que la institución percibe la problemática de la violencia de género, y hasta qué punto se entiende que debe haber instancias especiales que conozcan de la materia, para poder atender los casos. Al respecto, de los once protocolos revisados correspondientes a universidades públicas (estamos incluyendo el de la Universidad Autónoma Metropolitana de Cuajimalpa y el de la UABJO, aun cuando lo que se encontró en la Internet es nada más un borrador del mismo), en un caso (la UNAM), la instancia responsable es la Oficina de la Abogada General; en seis casos, se trata de las ofi-

⁵ La selección de universidades privadas analizadas no tiene un valor representativo, sino que, para este ejercicio, se tomó el caso de aquellas universidades con mayor renombre y en las ciudades más grandes del país. Indudablemente, será necesario hacer un segundo ejercicio, que incluya universidades privadas de los diferentes estados.

cinas de las defensorías de los derechos universitarios, en sus diferentes modalidades (tal es el caso de la Universidad Autónoma de Aguascalientes, la BUAP, la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, la Universidad Autónoma de Morelos, la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca).

Sólo en cuatro universidades se establecen instancias especiales para atender los casos, pero incluso en ellos, no siempre se define cómo se conforman tales instancias: en la Universidad Autónoma de Sinaloa se habla de la “Comisión para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual”, la cual, se estipula que está “integrada por la persona responsable de la Coordinación del Modelo de Equidad de Género de la Universidad, el responsable de Cultura Institucional del Modelo de Equidad de Género de la Universidad y demás personal universitario especializado en las distintas disciplinas que inciden en los temas de hostigamiento y acoso sexual” (Universidad Autónoma de Sinaloa, 2012); en este caso, no se especifica la cantidad de personas que lo conforman, ni quién determina su inclusión en la Comisión o no. De la misma manera, en la Universidad Autónoma de Guanajuato se menciona que la instancia responsable es el Equipo UGénero, encontramos el nombre de las personas que lo integran, pero no la manera en que son seleccionadas. Vale la pena señalar que, en el caso de Guanajuato, las autoridades de la universidad suspendieron el análisis de las denuncias de estudiantes, recomendando que primero era necesario capacitar en temas de género a quienes forman parte de la Comisión de Honor y Justicia (Segura, 2018). Lo mismo ocurre con la Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Género de la Universidad Autónoma Metropolitana-Cuajimalpa, y con la Comisión para la Investigación en Igualdad de Género (CIIGEN), de la Universidad Autónoma de Nuevo León; en el último caso se señala que “se integra por los académicos y especialistas que por acuerdo se señale en el Consejo Universitario” (Universidad Autónoma de Nuevo León, 2018).

En el caso de las universidades privadas, en los cuatro casos que se cuenta con protocolo, se establece una comisión especial (el Comité de Atención de la Violencia de Género para la Iberoamericana, el Comité de Actuación contra la Violencia de Género para el Tec de Monterrey y el Comité Institucional en contra del Acoso Sexual para el ITAM) y se especifica la forma en que serán seleccionadas las personas que lo integrarán. En el caso del Tec de Monterrey se menciona que son “Tres personas internas al Tec nombradas por la Oficina, de acuerdo con los criterios de perspectiva de género, además un o una experta en temas de género, un o una representante de Asuntos Disciplinarios (Liderazgo y Formación Estudiantil: LiFE; Bienestar Integral y Desarrollo Estudiantil: byDE o su equivalente) y uno o una de Talento y Cultura” (ITESM, 2017).⁶ Para el caso de la Universidad Iberoamericana Ciudad de México-Tijuana, se señala que el Comité está conformado por dos personas

⁶ Debido a que en el documento que aparece en la red, falta la página 19, no se tiene información suficiente sobre el resto de la conformación del Comité, pero se entiende que está lo suficientemente detallado.

académicas de la Ibero, que son nombradas desde la vicerrectoría académica (y al menos una debe ser mujer), y tres externas, nombradas desde la rectoría (y al menos dos deben ser mujeres). Por último, en el caso del ITAM, la instancia responsable estará conformada por un profesor o profesora de cada una de las Divisiones Académicas, y un representante de estudiantes o del sector administrativo si estos sectores estuvieran involucrados en la denuncia; la selección estaría a cargo de la Dirección Académica (con el visto bueno de la rectoría) (ITAM, 2018).

El problema radica en que si no son instancias especializadas o no hay claridad con respecto a cómo se conforman las comisiones especiales, se deja abierta la puerta a la discrecionalidad y a la posibilidad de que se den conflictos de interés en las investigaciones realizadas. Éste es un hecho que se ha denunciado de manera sistemática por víctimas de acoso, quienes aducen que no existen las condiciones adecuadas para realizar investigaciones con imparcialidad. Un caso reciente es el de la Universidad de Guanajuato, en donde las estudiantes y profesoras que están denunciando los casos existentes señalan que quien está al cargo de la Ventanilla de UGénero es muy cercana a algunos de los profesores que están siendo señalados; así, una profesora declaraba ante un medio: “Desafortunadamente la mayor parte de los profesores implicados en caso de acoso tienen amigos en la propia comisión de género, entonces, las alumnas están en una fragilidad real” (Negrete, 2018).

Por el contrario, en la medida en que se cuente con personas capacitadas y no involucradas directamente en los casos denunciados, los riesgos de la discrecionalidad disminuyen notablemente. Para atacar el problema de la violencia de género es importante que las instituciones de educación superior puedan garantizar espacios de deliberación sensibles a la problemática y con la capacidad de actuar libre y autónomamente. Con los datos recabados en esta investigación, se trata de una de las grandes materias pendientes.

Un último aspecto que es importante analizar es el de la accesibilidad a la información sobre los procedimientos a seguir en caso de que se presente alguna forma de violencia de género. Para ello, revisamos las páginas web de las instituciones, para ver en cuántas de ellas había un acceso fácil y directo a dicho tipo de información. Lo que nos encontramos no fue muy alentador. De todas las universidades citadas, sólo once tienen un acceso directo desde su página de inicio a las páginas de las Unidades de Género, de la Oficina del Abogado General, o al mismo Protocolo. Pero de ellas, sólo en la Universidad Michoacana San Nicolás de Hidalgo y la Universidad Autónoma de Nuevo León se accede de manera directa desde la página de inicio al protocolo. En el caso de las universidades privadas, sólo la Universidad Iberoamericana Ciudad de México tiene dicho acceso directo al protocolo desde la página de inicio. Los casos más preocupantes son los de las instituciones que anuncian sus protocolos, aparecen notas informativas al respecto de los mismos, pero estos no pudieron ser localizados en la red (tal es el caso de la Universidad Autónoma de Querétaro o del ITAM —en este caso apenas se publicó a finales de noviembre de 2018).

Aun cuando se ha logrado avanzar en el sentido de ir dotando de mecanismos para la atención de la violencia de género, mientras no se ofrezca información clara y accesible, dichos instrumentos tendrán un impacto menor. En el apartado siguiente, analizaremos algunos de los factores que impiden una atención adecuada a los casos de violencia de género en las universidades, y que tienen que ver con aspectos culturales y sociales.

Las resistencias. La negación de los hechos (o su minimización como reacción de las autoridades universitarias)

Un hecho común a todos los casos de denuncias que se analizaron en el presente trabajo es la poca transparencia y apertura con respecto a los mismos. Es verdad que hay que proteger a las víctimas, y que, por tanto, debe preservarse toda la información vinculada a un determinado caso, de tal manera que el principio de confidencialidad está establecido en la mayoría de los protocolos, atendiendo la necesidad de respetar el derecho a la protección de la información.

Sin embargo, más allá de los casos específicos, las universidades han evitado hablar de forma abierta sobre esta problemática: ni lo han hecho de manera interna, propiciando foros o espacios de diálogo en donde se pueda discutir sobre el fenómeno, y mucho menos lo han hecho hacia fuera, a través de medios de comunicación. Salvo en momentos concretos en donde las autoridades han declarado la intención de atender las denuncias y evitar que se repitan este tipo de prácticas, en general se observa que las instituciones de educación superior están actuando más de manera reactiva ante los acontecimientos, que de forma proactiva. En algunos casos, también se recurre a talleres dirigidos a la comunidad que buscan sensibilizar en materia de género, y será importante evaluar su nivel de impacto, pero hasta el momento no se cuenta con datos al respecto.

El tema de la violencia de género es eludido y sólo abordado cuando la presión social o mediática no deja más escapatoria. Los casos que se presentan son vistos como “casos aislados”, que responden a situaciones específicas de determinadas personas (un estudiante con problemas personales, un profesor que recién se divorció, etc.), de tal manera que no se ve necesario actuar más que sobre la situación particular.

De esta manera, gran parte de los hechos que se reportan registra una reacción tibia por parte de la universidad. Lo que es peor, en lugar de atender al origen de la problemática, en múltiples ocasiones se recurre a la estrategia de descalificar a quienes denuncian, o de minimizar los hechos. De ahí, las declaraciones continuas por parte de las víctimas, en el sentido de sentirse amenazadas por las autoridades, que ya se mencionaron en el apartado anterior. Las respuestas más comunes son indolencia o, peor todavía, intimidación y coacción a quienes realizan las denuncias. Las autoridades de las instituciones de educación superior no

parecen estar preparadas para hacer frente al fenómeno del acoso y el hostigamiento sexual, y optan entonces por minimizarlo en la medida de lo posible. Dos explicaciones ayudan a entender el porqué de este tipo de reacciones por parte de las autoridades universitarias: la primera tiene que ver con el temor a que se desencadene una oleada de denuncias que exponga a la universidad en turno. Los casos son tratados de manera aislada, y se procura ofrecer la menor cantidad de información posible. Eso hace que, en el mejor de los casos, se actúe sobre el caso presentado, pero sin querer afrontar el tema de una manera integral.

La segunda explicación toca un tema más de fondo y tiene que ver con el hecho de que no acaba de dimensionarse lo que implica la violencia de género. Muchas personas siguen sin entender por qué lo que hasta hace poco era considerado como normal, hoy es visto como una forma de violencia. Las denuncias se ven, entonces, como una exageración, como una reacción desmesurada por parte de algunas mujeres. En muchas ocasiones, los presuntos acosadores u hostigadores no entienden el porqué de la denuncia, cuando para ellos es normal tener un determinado tipo de acercamiento con las mujeres. Este tipo de actitudes es seguido de una estrategia de descalificación de las personas que denuncian los casos y de los movimientos feministas o LGBT. Quienes están mal, entonces, no son las personas acusadas de algún tipo de violencia de género, sino los grupos “radicales”, que a través de denuncias falsas, constituyen una verdadera amenaza para los hombres y para la sociedad en su conjunto.⁷

Detrás de este tipo de explicaciones, hay un tema más de fondo, que tiene que ver con el tipo de perspectiva que se adopte para entender el fenómeno de la violencia de género. No se trata de una cuestión menor, puesto que depende de la manera en que entendamos la violencia de género, para ofrecer una determinada solución. En ese sentido, se parte en este trabajo de la distinción que hace Frías (2008) entre las diferentes formas de entender la violencia de género, en función de la corriente de feminismo desde la que se aborde: así, el feminismo liberal centra toda la atención en la desigualdad entre hombres y mujeres como fuente de la violencia contra la mujer; mientras que el social feminismo pone la atención en el contexto socioeconómico como la clave para entender la situación de subordinación de las mujeres y la violencia de género; por último, el feminismo radical entiende la dominación patriarcal, asociada a la apropiación de la sexualidad y del cuerpo, como el origen de la violencia contra la mujer.

Si la perspectiva adoptada frente al problema de la violencia de género es una perspectiva liberal, centrada en los individuos, la solución tendrá que ser planteada en esos mismos

⁷ El discurso ultra conservador en contra del feminismo ha ido ganando terreno, como lo ponen de manifiesto la victoria de Bolsonaro en Brasil, o 10 % de votos que obtuvo el partido Vox en las elecciones de Andalucía, que le llevó a pedir al Partido Popular, como condición de su apoyo, que deroguen la ley de la violencia de género (Santos y Cama-cho, 2019). Si bien esta propuesta no prosperó, nos alerta sobre los riesgos y obstáculos que enfrentan las sociedades para hacer frente a la violencia machista (De la Nuez, 2019).

términos. Esto es, si la violencia de género se da porque hay ciertos hombres que, por una razón u otra, agreden a las mujeres (o agrederen a otros hombres por su condición de homosexualidad), el problema no es de la sociedad, sino de esas personas en concreto. Por lo tanto, las soluciones deben ir enfocadas a “curar” o “enderezar” a esas personas. Por el contrario, si la violencia de género es vista desde un punto de vista más estructural (como se plantearía desde el social feminismo o desde el feminismo radical), las soluciones ya no consistirán en hacer que los hombres que incurren en este tipo de comportamientos sean menos violentos, sino en propiciar formas de relación que no estén basadas en la dominación e imposición, sea modificando el contexto socioeconómico o yendo a la médula del patriarcado. Almudena Hernando también ha señalado esta distinción entre la individualidad y la identidad relacional, como elemento clave para explicar el fin del patriarcado:

mi argumento es que el orden patriarcal es un orden lógico que se identifica solo con las dimensiones psíquicas, sociales y culturales asociadas a la individualidad, y que *niega*, no ve, las asociadas a la identidad relacional (a pesar de que las *actúa*). Por lo tanto, defenderé que *la clave de luchar contra el orden patriarcal es sacar a la luz la dimensión (la parte de la identidad) relacional del ser humano*, demostrar su existencia (sin negar la importancia de la individualidad). (Hernando, 2015: 85)

El análisis del comportamiento de las autoridades universitarias da cuenta de una postura cercana a la primera perspectiva: la violencia de género no es vista como un problema de las sociedades, ni de las propias instituciones (como parte de esas sociedades), sino que, cuando se reconoce que existe algún caso, es visto como una “desviación”, como algo aislado, producto de actos degradantes de ciertas personas. Si esto es así, no podemos esperar de las universidades mucho más que la definición de los mecanismos para hacer frente a dichos casos, sin ir a la raíz del problema, que implicaría encarar las condiciones de carácter estructural que propician este tipo de situaciones.

Reflexiones para el futuro: tres recomendaciones para las universidades

Las universidades no son más que el reflejo de las sociedades en que vivimos. Las mismas dinámicas que se presentan en la sociedad las vivimos al interior de las instituciones de educación superior. Se ha tendido a pensar que, por el hecho de ser espacios en donde el nivel educativo del conjunto de la población puede ser superior a la media nacional (en México, sin duda lo es), hay ciertos fenómenos sociales que no necesariamente se tienen que replicar en su interior. Sin embargo, para que esto fuera cierto, tendríamos que demostrar que dichos fenómenos están asociados al nivel educativo. Y este no es el caso de la violencia de

género. No hay ningún estudio que demuestre que la violencia de género se da con una mayor incidencia en poblaciones con niveles educativos más bajos.

Los datos que hemos presentado son patentes. En los últimos años, se ha incrementado el número de denuncias realizadas por estudiantes y trabajadoras de universidades, evidenciando algún tipo de acoso u hostigamiento sexual. Como señalamos anteriormente, este incremento en las denuncias no necesariamente significa que ahora haya más casos que en el pasado, sino que ahora hay mejores condiciones para realizar la denuncia: por lo menos, las víctimas de estos hechos encuentran ciertos círculos o espacios de protección, que permiten acompañarlas en el complejo proceso de la denuncia: no sólo instancias institucionales (procuradurías de derechos universitarios, comisiones de género, etc.), sino también organizaciones de la sociedad civil que asumen la agenda de la violencia de género y acompañan a quienes se atreven a denunciar. Sin lugar a dudas, se ha dado un cambio, al fortalecerse la cultura de la denuncia. Pero ello no es suficiente.

Las universidades deben proveer un ambiente adecuado para el desarrollo integral de las personas. Las acciones emprendidas parecen no ser suficientes, ni estar dando los resultados que se desearían. Se ha avanzado en el número de instituciones de educación superior que han diseñado instrumentos normativos (que van desde las guías orientadoras hasta los protocolos) para atender los casos de violencia de género; no obstante, todavía en la mitad de estas instituciones, no hay ningún modo de que quienes denuncien algún tipo de abuso tengan la certidumbre de que van a recibir una respuesta adecuada y justa. En muchas ocasiones, al no haber instancias específicas para recibir las denuncias, las víctimas tienen que ponerlas ante autoridades o instancias cercanas a los presuntos agresores, recibiendo amenazas con las cuales se pretende disuadirlas. ¿Qué clase de justicia puede esperarse cuando se es juez y parte? En ese sentido, es necesario que todas las instituciones de educación superior desarrollen instrumentos adecuados para la atención de casos de violencia de género en el interior de la comunidad universitaria.

Logrado eso, es importante que las universidades den a conocer dichos mecanismos, que estos sean públicos y accesibles para el estudiantado, el profesorado y el sector administrativo y de servicios. En la medida en que se difunda la existencia de este tipo de instrumentos, las víctimas percibirán que no están solas y que cuentan con un respaldo institucional frente a las situaciones de violencia. Los protocolos de atención en casos de violencia de género deben ser accesibles, no sólo a través de campañas de difusión al interior de la comunidad, sino ubicándolos en un lugar visible de sus páginas web. Esto permitirá tener la información que se requiere en caso de ser víctima, y conocer la postura de la universidad frente a este fenómeno, sensibilizando al conjunto de la comunidad.

Por último, un problema, quizá aún más grave que la falta de instrumentos adecuados y su visibilización, es que las universidades, en general se niegan a reconocer la existencia del problema de la violencia de género en su interior. No es que no se publiciten los casos

que pueden estar en investigación (por respeto a la privacidad de las personas y la propia protección de las víctimas), sino que se tiende a evitar a hablar de la problemática; como si guardar silencio la hiciera desaparecer. No se trata de pensar que en las universidades todos los hombres son unos potenciales acosadores y todas las mujeres son víctimas; pero tampoco se trata de pensar que los casos que se presentan son casos aislados que nada tienen que ver con una forma especial de entender las relaciones sociales, basadas en el principio de dominación. En cambio sí hay que asumir que las relaciones entre hombres y mujeres tienen que darse en un contexto diferente. Se trata de ir aprendiendo que lo que antes era normal y aceptado, hoy se visibiliza como una agresión; que el chiste o la broma hoy está fuera de lugar, porque no hace sino perpetuar relaciones de dominación. Mientras socialmente no lo asumamos, los protocolos podrán atender ciertos casos aislados, pero los abusos se seguirán dando, y se seguirá solapando y justificando a quienes los cometen: “Hasta que el feminismo no logra redefinir la violencia de ‘caso aislado’ y ‘tragedia personal’ como un ‘problema público y social’ que afecta e implica a toda la sociedad, no es posible formular reivindicaciones políticas concretas” (De Miguel, 2015: 14). Por tanto, es importante que en las universidades se creen las condiciones para pasar de ver la violencia sexual como hechos aislados que tienen que ver con la personalidad de los agresores, a verla como una expresión más de una forma de entender los roles de género basada en la dominación.

Sobre la autora

HELENA VARELA GUINOT es doctora en Ciencia Política por la Universidad Autónoma de Madrid; es académica e investigadora de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México; sus líneas de investigación son: procesos de cambio político, desigualdades y exclusión en las democracias, y el papel de las mujeres en los procesos políticos y sociales; entre sus publicaciones más recientes se encuentran: (con Oscar Arturo Castro Soto y Luis Mauro Izazaga Carrillo) *Ignacio Ellacuría en las fronteras* (2019) México: Tecnológico Universitario del Valle de Chalco/Universidad Iberoamericana; “Violencias invisibles o cómo disfrazar al lobo de cordero” (2019) *Ibero*, xi(63); (con Juan Luis Hernández Avendaño) *Los indignados mexicanos. Insurgencia juvenil frente al regreso del PRI a la presidencia* (2017) Ciudad de México: Colofón.

Referencias bibliográficas

- Aquino, Eréndira (2018) “Denuncias por violencia de género en la UNAM aumentaron 11 veces en los últimos 2 años” *Animal político* [en línea]. 14 de septiembre. Disponible en: <<https://www.animalpolitico.com/2018/09/violencia-genero-unam-aumento/>> [Consultado el 12 de enero de 2019].
- Aquino, Eréndira y César Reveles (2018) “Alumnas de El Colmex denuncian casos de acoso sexual; institución trabaja en protocolo para atender los casos” *Animal Político* [en línea]. 14 de noviembre. Disponible en: <<https://www.animalpolitico.com/2018/11/colmex-alumnas-denuncian-acoso-sexual/>> [Consultado el 12 de enero de 2019].
- Buquet Corleto, Ana María (2016) “El orden de género en la educación superior: una aproximación interdisciplinaria” *Nómadas* (44): 27-43.
- Cerva Cerna, Daniela (2017) “Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales” *Revista Punto Género* (8): 20-38.
- Contreras Urbina, Juan Manuel (2008) “La legitimidad social de la violencia contra las mujeres en la pareja. Un estudio cualitativo en la Ciudad de México” en Castro, Roberto e Irene Casique (eds.) *Estudios sobre cultura, género y violencia contra las mujeres*. Cuernavaca: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM.
- De la Nuez, Elisa (2019) “Vox y la violencia de género” *El Mundo* [en línea]. 12 de enero. Disponible en: <<https://www.elmundo.es/opinion/2019/01/12/5c3881befc6c835a7f8b4607.html>> [Consultado el 12 de enero de 2019].
- De los Santos, Sandra (2018) “Exigen acciones en la UNACH para castigar casos de acoso sexual” *Chiapas Paralelo* [en línea]. 2 de agosto. Disponible en: <<https://www.chiapasparalelo.com>>

- com/noticias/chiapas/2018/08/exigen-acciones-en-la-unach-para-castigar-casos-de-acoso-sexual/ [Consultado el 11 de agosto de 2019].
- De Miguel, Ana (1998) “Feminismos” en Amorós, Celia (coord.) *10 palabras clave sobre mujer*. Navarra: Editorial Verbo Divino.
- De Miguel, Ana (2015) *Neoliberalismo sexual. El mito de la libre elección*. Madrid: Cátedra.
- El Sol de Parral (2018) “Por denunciar acoso sexual, corren y amenazan a maestra en Juárez” [en línea]. 13 de marzo. Disponible en: <<https://www.elsoldeparral.com.mx/policia/por-denunciar-acoso-sexual-corren-y-amenazan-a-maestra-en-juarez>> [Consultado el 1 de julio de 2018].
- Frías, Sonia M. (2008) “Diferencias regionales en la violencia doméstica en México: el rol de la estructura patriarcal” en Castro, Roberto e Irene Casique (eds.) *Estudios sobre cultura, género y violencia contra las mujeres*. Cuernavaca: Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias, UNAM.
- García, Adán (2007) “Acusan corrupción en universidad” *Reforma* [en línea]. 1 de octubre. Disponible en: <https://busquedas.gruporeforma.com/reforma/Documento/Web.aspx?id=850116|ArticulosGC_Reforma&url=&text=acoso+sexual+universidad&tit=A-cusan%20corrupci%3Fn%20en%20Universidad> [Consultado el 12 de agosto de 2019].
- González, Alfredo (2017) “Estalla crisis al interior de la UAT, docentes claman intervención al gobierno estatal” *Comunicatedigital.com* [en línea]. 14 de septiembre. Disponible en: <<https://www.comunicatedigital.com/estalla-crisis-al-interior-de-la-uat-docentes-claman-intervencion-al-gobierno-estatal/>> [Consultado el 10 de diciembre de 2018].
- Hernández, Claudia A.; Jiménez, Martha y Eduardo Guadarrama (2015) “La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior” *Revista de la Educación Superior*, 44(176) [en línea]. Disponible en: <http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista176_S3A3ES.pdf> [Consultado el 14 de diciembre de 2018].
- Hernando, Almudena (2015) “Identidad relacional y orden patriarcal” en Hernando, Almudena (ed.) *Mujeres, hombres, poder. Subjetividades en conflicto*. Madrid: Traficantes de sueños.
- INEGI (2017) *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares. Principales resultados* [en línea]. Disponible en: <http://www.beta.inegi.org.mx/contenidos/programas/endireh/2016/doc/endireh2016_presentacion_ejecutiva.pdf> [Consultado el 12 de enero de 2019].
- Jarquín Edgar, Soledad (2004) “Denuncian acoso sexual a alumnas de UABJO” *Cimacnoticias* [en línea]. 15 de marzo. Disponible en: <<https://cimacnoticias.com.mx/noticia/denuncian-acoso-sexual-alumnas-de-uabjo>> [Consultado el 10 de diciembre de 2018].
- Negrete, Luis (2018) “Presentan denuncia colectiva por acoso sexual en la Universidad de Guanajuato” *Excélsior* [en línea]. 14 de agosto. Disponible en: <<https://www.lasuniversidadesfrentealaviolenciadegenero.mx/2018/08/14/presentan-denuncia-colectiva-por-acoso-sexual-en-la-universidad-de-guanajuato/>> [Consultado el 10 de diciembre de 2018].

- excelsior.com.mx/nacional/presentan-denuncia-colectiva-por-acoso-sexual-en-la-universidad-de-guanajuato/1258683> [Consultado el 12 de enero de 2019].
- Ocampo Arista, Sergio (2005) “Acoso sexual, delito común en Universidad de Guer-rero” *La Jornada* [en línea]. 21 de octubre. Disponible en: <<http://www.jornada.unam.mx/2005/10/21/index.php?section=estados&article=044n3est>> [Consultado el 11 de agosto de 2019].
- ONU (1993) *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* [en línea]. Dispo-nible en: <<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>> [Consultado el 23 de septiembre de 2018].
- Partida, Juan Carlos (2018) “Señalan a 6 maestros de la UdeG por acoso contra alumnas” *La Jornada Baja California* [en línea]. 6 de junio. Disponible en: <<http://jornadabc.mx/tijuana/06-06-2018/senalan-6-maestros-de-la-udeg-por-acoso-contra-alumnas>> [Consul-tado el 12 de agosto de 2019].
- Peninsulardigital.com (2010) “Acusan de acoso sexual al coordinador de la carrera de de-recho de la UABCs” *Peninsulardigital.com* [en línea]. 7 de mayo. Disponible en: <<http://peninsulardigital.com/extra/acusan-de-acoso-sexual-al-coordinador-de-la-carrera-de-derecho-de-la-uabcs/8273>> [Consultado el 11 de agosto de 2019].
- Puleo, Alicia H. (1998) “Patriarcado” en Amorós, Celia (coord.) *10 palabras clave sobre mu-jer*. Navarra: Editorial Verbo Divino.
- Ramírez Cuevas, Gabriel (2018) “Violación y acoso sexual en Universidad Pedagógica Na-cional-UPN” *Regeneración* [en línea]. 11 de abril. Disponible en: <<https://regeneracion.mx/violacion-y-acoso-sexual-en-universidad-pedagogica-nacional-upn/>> [Consultado el 10 de diciembre de 2018].
- Ramírez Macías, Liliana (2017) “Denuncian violencia sexual contra alumnas de la UAA” *Pá-gina 24* [en línea]. 16 de mayo. Disponible en: <<https://pagina24.com.mx/2017/05/16/local/denuncian-violencia-sexual-contra-alumnas-de-la-uaa/>> [Consultado el 10 de agosto de 2019].
- Ramos, Fernando (2017) “Alumnos del ITECH exhiben acoso sexual y amenazas” *Di-a-rio Presente* [en línea]. 11 de octubre. Disponible en: <<https://www.diariopresente.mx/tabasco/alumnos-del-itech-exhiben-acoso-sexual-y-amenazas/200006>> [Consultado el 10 de agosto de 2019].
- Rodríguez Gustá, Ana Laura (2008) “Las políticas sensibles al género: variedades concep-tuales y desafíos de intervención” *Revista Temas y Debates*, 16: 109-129.
- Salinas Cesáreo, Javier (2005) “Maestras y alumnas de Chapingo marchan contra acoso sexual” *La Jornada* [en línea]. 8 de septiembre. Disponible en: <<http://www.jornada.unam.mx/2005/09/08/index.php?section=estados&article=044n2est>> [Consultado el 12 de agosto de 2019].

- Santos, Pilar y Julia Camacho (2019) “PP y Cs rechazan el desafío de Vox con la violencia machista” *El Periódico de Aragón* [en línea]. 3 de enero. Disponible en: <https://wwwelperiodicodearagon.com/noticias/espana/pp-cs-rechazan-desafio-vox-violencia-machista_1333837.html> [Consultado el 7 de enero de 2019].
- Segato, Rita Laura (2016) *La guerra contra las mujeres*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- SEGOB (2007) *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia* [en línea]. Disponible en: <http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007> [Consultado el 1 de octubre de 2018].
- Segura, Tere (2018) “Atención a denuncias de acoso en UG se frena para que PDHEG capacite a Comisión de Honor y Justicia en temas de género” *Zona Franca* [en línea]. 17 de septiembre. Disponible en: <<https://zonafranca.mx/zfreporte/atencion-a-denuncias-de-acoso-en-ug-se-frena-para-que-pdheg-capacite-a-comision-de-honor-y-justicia-en-temas-de-genero>> [Consultado el 23 de septiembre de 2018].
- Serra Teruel, Sandra (2017) “Nuevas formas de acoso hacia las mujeres a través de las nuevas tecnologías” *Organización de Mujeres de la Confederación Intersindical* [en línea]. 8 de marzo. Disponible en: <<http://organizaciondemujeres.org/nuevas-formas-acoso-hacia-las-mujeres-traves-las-nuevas-tecnologias/>> [Consultado el 9 de diciembre de 2018].
- UNESCO (2015) “Aprender sin miedo: prevenir la violencia de género en el entorno escolar y luchar contra ella” en *Consejo Ejecutivo 196^a reunión* [en línea]. París: UNESCO. Disponible en: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002323/232369s.pdf>> [Consultado el 1 de octubre de 2018].
- Vargas, Cecilia (2007) “Acoso y represión de funcionario contra investigadoras” *Cimacnoticias* [en línea]. 1 de junio. Disponible en: <<https://cimacnoticias.com.mx/node/57397>> [Consultado el 12 de agosto de 2019].
- Vásquez, Ana María (2009) “Despiden a 20 empleados de UAT por acoso” *Reforma* [en línea]. 10 de marzo. Disponible en: <https://busquedas.gruporeforma.com/reforma/Documento/Web.aspx?id=1011318|ArticulosGC_Reforma&url=&text=acoso+sexual+universidad&tit=Despiden%20a%2020%20empleados%20de%20UAT%20por%20acoso> [Consultado el 12 de agosto de 2019].

Protocolos y mecanismos de atención a casos de discriminación y violencia de género

Consultados en agosto y septiembre de 2018

- Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (2012) *Procedimiento para la atención de denuncias sobre discriminación, hostigamiento y acoso sexual en la BUAP* [en línea]. Disponible

- en: <http://cmas.siu.buap.mx/portal_pprd/wb/equidad_genero/procedimiento_para_la_atencion_de_denuncias>
- Instituto Tecnológico Autónomo de México (2018) *Protocolo en contra del acoso sexual* [en línea]. Disponible en: <<http://normatividad.itam.mx/ceroacoso/protocolo.php>>
- Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (2017) *Protocolo de actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey* [en línea]. Disponible en: <<https://tec.mx/sites/default/files/2018-01/ProtocoloViolenciadeGenero.pdf>>
- Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (2018) *Protocolo para la prevención, atención y erradicación de la discriminación, la violencia contra las mujeres, el hostigamiento y acoso sexual en la UABJO* [en línea]. Documento de trabajo. Disponible en: <<http://www.transparencia.uabjo.mx/obligaciones/direccion-de-equidad-y-genero/articulo-70/fraccion-48/70-48-1221-propuesta-de-proyecto-de-protocolo-2018.pdf>>
- Universidad Autónoma de Aguascalientes (2017) *Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso, discriminación y violencia* [en línea]. Disponible en: <http://www.uaa.mx/eventos/diciembre/CORREO_UNIVERSITARIO_No3.pdf>
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos (2018) *Protocolo de actuación para la prevención y atención temprana de casos de violencia en la UAEM* [en línea]. Disponible en: <<https://www.uaem.mx/humanidades/view/documentos/extension/proyecto.pdf>>
- Universidad Autónoma de Nuevo León (2018) *Protocolo de atención para casos de violencia de género en la UANL* [en línea]. Disponible en: <http://www.uanl.mx/sites/default/files/protocolo_genero_uanl.pdf>
- Universidad Autónoma de San Luis Potosí (2018) *Protocolo de entrada para prevenir, atender, intervenir, sancionar y erradicar el acoso y el hostigamiento sexual en la UASLP* [en línea]. Disponible en: <<http://www.uaslp.mx/universidad/protocolo-de-entrada-para-prevenir-atender-intervenir-sancionar-y-erradicar-el-acoso-y-el-hostigamiento-sexual-en-la-uaslp>>
- Universidad Autónoma de Sinaloa (2012) *Reglamento para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la UAS* [en línea]. Disponible en: <http://web.uas.edu.mx/web/pdf/Reglamento_PAySHyAS_UAS.pdf>
- Universidad Autónoma Metropolitana-Cuajimalpa (2018) *Protocolo inmediato de atención a la violencia de género* [en línea]. Disponible en: <<http://cua.uam.mx/pdfs/igualdad-genero/acuerdo-01-18-unidad-especializada-de-genero-anexo-ii.pdf>>
- Universidad de Guanajuato (2017) *Protocolo de atención a casos de violencia y Programa Institucional de igualdad de género* [en línea]. Disponible en: <<http://www.ugto.mx/ugenero/images/pdf/protocolo-de-atencion-a-casos-de-violencia-de-genero-de-la-universidad-de-guanajuato-11-17.pdf>>

- Universidad Iberoamericana (2018) *Protocolo de actuación para la prevención y atención de discriminación y violencia de género en la Universidad Iberoamericana* [en línea]. Disponible en: <<http://ibero.mx/sites/all/themes/ibero/descargables/corpus/CO528.pdf#page=6>>
- Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2016) *Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo* [en línea]. Disponible en: <<http://www.umich.mx/documentos/protocolo.pdf>>
- Universidad Nacional Autónoma de México (2016) *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM* [en línea]. Disponible en: <<https://www.fis.unam.mx/pdfs/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf>>

Anexo 1. Resumen de información sobre protocolos en universidades públicas y privadas

Universidades públicas⁸

UNIVERSIDAD	PROTOCOLO	FECHA	INSTANCIA UNIVERSITARIA QUE ATIENDE TEMAS DE ACOSO
Universidad Autónoma Aguascalientes (A Defensoría de los Derechos Universitarios)	Protocolo de Actuación ante situaciones de acoso, discriminación y violencia	2017	Comité Institucional para la Equidad de Género (CIEG). Defensoría de los Derechos Universitarios
Universidad Autónoma de Baja California	Sólo facultad de Medicina y Psicología: Protocolo de prevención de acoso sexual	2017	Comité de Prevención de Acoso Sexual de la Facultad de Medicina y Psicología
Universidad Autónoma de Baja California Sur (a página de Perspectiva de Género del centro de TV)	No		
Universidad Autónoma de Campeche	No		Rosa: Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios. Tribunal de Honor

⁸ Con fondo sombreado están aquellas universidades en las que hay un acceso directo desde la página de inicio a alguna instancia relacionada con la atención a situaciones de violencia de género (entre paréntesis se especifica la instancia hacia la que se hace la liga).

(continuación)

UNIVERSIDAD	PROTOCOLO	FECHA	INSTANCIA UNIVERSITARIA QUE ATIENDE QUE ATIENDE TEMAS DE ACOSO
Universidad Autónoma de Chihuahua	Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la Universidad Autónoma de Chihuahua	2015	Abogado General
Universidad Autónoma de Ciudad Juárez			Defensoría de los Derechos Universitarios
Universidad Autónoma de Chiapas	No		Departamento de Género (área de Extensión Universitaria que busca institucionalizar la perspectiva de género)
Universidad Nacional Autónoma de México (Defensoría de Derechos Universitarios)	Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM	2016	Oficina de la Abogada General para casos de violencia. Además existe una Comisión Especial de Equidad de Género que promueve políticas institucionales a favor de la igualdad de género.
Universidad Autónoma Metropolitana (Defensoría de Derechos Universitarios)	Protocolo de Atención a Víctimas de Violencia (5 párrafos, no exclusivo de violencia de género). Plantel Cuajimalpa: Protocolo inmediato de atención a la violencia de género	SF	Defensoría de los Derechos Universitarios Cuajimalpa: Unidad de Atención y Prevención de la Violencia de Género
Universidad Autónoma de la Ciudad de México (Abogado general)	No. Hubo un protocolo entre 2014 y 2016, pero dejó de aplicarse (“Procedimiento de atención a la violencia de género”)		Oficina del Abogado General de la Universidad

(continuación)

UNIVERSIDAD	PROTOCOLO	FECHA	INSTANCIA UNIVERSITARIA QUE ATIENDE TEMAS DE ACOSO
Universidad Autónoma de Coahuila	Se anuncia que se está elaborando. Sólo la facultad de Ciencias Políticas y Sociales tiene un protocolo, desde 2018	2018	Programa de Equidad de Género para promover una cultura de la igualdad e inclusión
Universidad de Colima	No		Centro Universitario de Estudios de Género, para promover la incorporación de la perspectiva de género. No está clara la atención a casos
Universidad Autónoma de Durango	No		No hay instancias formales
Universidad de Guanajuato (Programa Institucional de Igualdad de Género)	Protocolo de atención a casos de violencia y Programa Institucional de igualdad de Género	2017	Equipo Ugénero
Universidad Autónoma de Guerrero	No. Código de ética, integridad y conducta de los servidores públicos universitarios (2017)		Comité de Ética, Integridad y Conducta.
Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo	No		Comité Institucional de Equidad de Género y Oficina del Defensor Universitario, a través de la Oficina del Defensor Universitario
Universidad de Guadalajara	Nota que afirma que se está consultando en torno al protocolo y que se va a aprobar (junio 2018)		Autoridades de la Universidad canalizarán la queja o demanda a la Oficina del Abogado General

(continuación)

UNIVERSIDAD	PROTOCOLO	FECHA	INSTANCIA UNIVERSITARIA QUE ATIENDE TEMAS DE ACOSO
Universidad Autónoma del Estado de México (Sistema estatal para la igualdad y la no violencia contra las mujeres)	Protocolo de actuación para prevenir y eliminar la violencia y la discriminación contra la diversidad de la identidad sexual y de género	Octubre de 2016	Defensoría de los Derechos Universitarios
Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (protocolo)	Protocolo para la Prevención, Actuación y Erradicación de la Violencia de Género	2016	Defensoría de los Derechos Humanos Universitarios Nicolaitas
Universidad Autónoma del Estado de Morelos	Protocolo de actuación para la prevención y atención temprana de casos de violencia en la UAEM	Mayo de 2018	Procuraduría de los Derechos Académicos
Universidad Autónoma de la Nayarit	No		
Universidad Autónoma de Nuevo León (protocolo)	Protocolo de atención para casos de violencia de género en la UANL	Mayo de 2018	Comisión para la Investigación en Igualdad de Género (CIIGEN)
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca	Protocolo para la prevención, atención y erradicación de la discriminación, la violencia contra las mujeres, el hostigamiento y acoso sexual en la UABJO	Marzo de 2018	Defensoría de los Derechos Universitarios
Benemérita Universidad Autónoma de Puebla	Procedimiento para la atención de denuncias sobre discriminación, hostigamiento y acoso sexual en la BUAP	2012	Defensoría de los Derechos Universitarios
Universidad Autónoma de Querétaro	Protocolo de Actuación e Intervención en materia de violencia de género	2018	Comité de Ética y Conducta

(continuación)

UNIVERSIDAD	PROTOCOLO	FECHA	INSTANCIA UNIVERSITARIA QUE ATIENDE QUE ATIENDE TEMAS DE ACOSO
Universidad de Quintana Roo	Procedimiento para la atención de quejas contra discriminación, acoso y hostigamiento sexual o laboral	2013	Comité de Equidad y Género
Universidad Autónoma de San Luis Potosí (equidad y género en la UASLP)	Protocolo de entrada para prevenir, atender, intervenir, sancionar y erradicar el acoso y el hostigamiento sexual en la UASLP	2017	Defensoría de los Derechos Universitarios
Universidad Autónoma de Sinaloa	Reglamento para la Prevención, Atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la UAS	2012	Comisión de Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual
Universidad de Sonora	No. En Diciembre de 2017 aparece nota periodística en donde se anuncia que se está elaborando un protocolo		Comisión de Género, Diversidad e Inclusión
Universidad Juárez Autónoma de Tabasco	No		Autoridades de la Universidad (no cuenta con instancias formales para atender asuntos de género)
Universidad Autónoma de Tamaulipas	No		Autoridades de la Universidad (no cuenta con instancias formales para atender asuntos de género)
Universidad Autónoma de Tlaxcala	No		Autoridades de la Universidad (no cuenta con instancias formales para atender asuntos de género)
Universidad Veracruzana (Unidad de género)	Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual	2014	Defensoría de los Derechos Universitarios o la Coordinación de la Unidad de Género
Universidad Autónoma de Yucatán	-		

UNIVERSIDAD	PROTOCOLO	FECHA	INSTANCIA UNIVERSITARIA QUE ATIENDE TEMAS DE ACOSO
Universidad Autónoma de Zacatecas	Nota anunciando que se creará un protocolo en marzo de 2017		Autoridades de la Universidad (no cuenta con atender asuntos de género)

Universidades privadas

UNIVERSIDAD	PROTOCOLO	FECHA	INSTANCIA UNIVERSITARIA QUE ATIENDE TEMAS DE ACOSO
Universidad Iberoamericana, CDMX (protocolo)	Protocolo de actuación para la prevención y atención de discriminación y violencia de género en la Universidad Iberoamericana	2016 (se reforma en 2018)	Procuraduría de Derechos Universitarios. Comité de Atención y Vigilancia de la Discriminación y Violencia de Género
Universidad Anáhuac	No		Comité permanente de vigilancia del Código de Ética y Responsabilidad Universitaria
Instituto Tecnológico Autónomo de México	Protocolo en contra del acoso sexual	2018	Autoridades de la Universidad
Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	Protocolo de Actuación para la Prevención y Atención de Violencia de Género en el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey	2017	Comité de Actuación contra Violencia de Género
Universidad La Salle	No		Coordinación de Impulso y Vida Estudiantil (CIVE)
Universidad Panamericana	No		Departamento de Fortalecimiento Académico

UNIVERSIDAD	PROTOCOLO	FECHA	INSTANCIA UNIVERSITARIA QUE ATIENDE TEMAS DE ACOSO
Universidad del Valle de México	No		Comité de Honor y Justicia
Universidad Autónoma de Guadalajara	No		Autoridades de la Universidad (no cuenta con instancias formales para atender asuntos de género)
Universidad de Monterrey	No		Comité Disciplinario o Comité de Ética

Anexo 2. Siglas empleadas

BUAP	Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
IBERO	Universidad Iberoamericana
ITAM	Instituto Tecnológico Autónomo de México
ITESM	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
UAA	Universidad Autónoma de Aguascalientes
UABC	Universidad Autónoma de Baja California
UABCS	Universidad Autónoma de Baja California Sur
UABJO	Universidad Autónoma de Benito Juárez de Oaxaca
UAC	Universidad Autónoma de Campeche
UACH	Universidad Autónoma de Chihuahua
UACJ	Universidad Autónoma de Ciudad Juárez
UACM	Universidad Autónoma de la Ciudad de México
UAD	Universidad Autónoma de Durango
UADEC	Universidad Autónoma de Coahuila
UADY	Universidad Autónoma de Yucatán
UAEH	Universidad Autónoma del Estado De Hidalgo
UAEM	Universidad Autónoma de Morelos
UAEMEX	Universidad Autónoma del Estado de México

UAG	Universidad Autónoma de Guadalajara
UAG	Universidad de Guanajuato
UAGRO	Universidad Autónoma de Guerrero
UAM	Universidad Autónoma Metropolitana
UAN	Universidad Autónoma de Nayarit
UANL	Universidad Autónoma de Nuevo León
UAQ	Universidad Autónoma de Querétaro
UAQROO	Universidad Autónoma de Quintana Roo
UAS	Universidad Autónoma de Sinaloa
UASLP	Universidad Autónoma de San Luis Potosí
UAT	Universidad Autónoma de Tamaulipas
UATX	Universidad Autónoma de Tlaxcala
UAZ	Universidad Autónoma de Zacatecas
UCOL	Universidad de Colima
UDEM	Universidad de Monterrey
UJAT	Universidad Juárez Autónoma De Tabasco
ULSA	Universidad La Salle
UMICH	Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo
UNACH	Universidad Autónoma de Chiapas
UNAM	Universidad Nacional Autónoma de México
UNISON	Universidad Autónoma De Sonora
UP	Universidad Panamericana
UQROO	Universidad de Quintana Roo
UV	Universidad Veracruzana
UVM	Universidad del Valle de México