

Análisis de protocolos universitarios contra el hostigamiento y acoso sexual en México

*Brenda Samantha Medina-Medina y Yessica Ivet Cienfuegos-Martínez**

Resumen

El Hostigamiento y Acoso Sexual (HAS) hacia las mujeres en espacios universitarios son fenómenos que actualmente se han posicionado como centrales en el quehacer universitario gracias a las movilizaciones feministas estudiantiles, evidenciando que las instituciones de educación superior no están exentas de este tipo de violencia. El presente trabajo es un esfuerzo para conocer y analizar las herramientas y protocolos de actuación que distintas universidades mexicanas han desarrollado para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género y su abordaje de la problemática de HAS. Se analizó el contenido de los protocolos para conocer las formas de prevención, atención y sanción dentro de los mismos. Los movimientos estudiantiles feministas al interior de las instituciones han logrado movilizarlas; sin embargo, el camino por recorrer es aún amplio.

Palabras clave

Acoso sexual ¶ Hostigamiento sexual ¶ Universidad ¶ Protocolos

Abstract

Sexual Harassment (HAS) against women in universities is an essential topic to access to educational equality. Feminist movements inner universities in Mexico have achieved to put this issue on public agenda and in university work nowadays. These movements leave in evidence that this institution is not exempt from experiencing this type of violence. The mean of this paper is to analyze the content of protocols against sexual harassment of some Mexican universities to identify strategies of: prevention, attention, and sanction of sexual harassment. Content analysis was used to achieve this objective. Protocols are an important advance to access to equal conditions in education, but nowadays real effects of them are, in fact, very weak.

Key words

Sexual harassment ¶ Universities ¶ Protocols

* Profesora, Licenciada en Psicología, Universidad de Guanajuato, México (bs.medina@ugto.mx). ¶ Profesora investigadora, Universidad de Guanajuato, México (yessik100m@gmail.com).

APESAR DE que México como país miembro de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer (CEDAW) y de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujeres se ha comprometido a erradicar todo tipo de violencia y discriminación contra las mujeres desde 1981 y 1995, respectivamente en la legislación penal para el año 2014, a nivel federal el acoso sexual no se tipificaba aún como un delito.

Respecto al hostigamiento sexual, en el mismo año (2014), en 81% de las entidades federativas mexicanas estaba tipificado como delito; el 16% de las entidades restantes presentaban únicamente la tipificación del acoso sexual y en el resto (3%), se observa la necesidad de la incorporación específicamente el tipo penal de “acoso sexual” y “hostigamiento sexual” en cuanto a su descripción y su denominación (Instituto Nacional de las Mujeres, 2014). En el 2020, la Cámara de Diputados tipificó el delito de acoso sexual a nivel federal, lo que contribuye a que, de esta manera, puedan llevarse a cabo estrategias de prevención, atención y erradicación de las manifestaciones de violencia contra las mujeres en los espacios universitarios.

Hostigamiento y Acoso Sexual en espacios universitarios

Al analizar el HAS dentro de los espacios universitarios en México, se busca conocer las posibles causas y consecuencias de esta problemática para identificar sus características y poder desarrollar soluciones normativas y programas de prevención. Si bien se reconoce a las universidades como organizaciones educativas dirigidas a la población general, se considera que estas instituciones son necesarias para generar cambios en la sociedad, por lo cual sus espacios deben ser aprovechados para abordar el conocimiento y reconocimiento de problemáticas como el HAS (Cienfuegos, 2016), además de hacer valer los derechos humanos (Instituto Nacional de las Mujeres [INM], 2007).

Existen diversos estudios sobre HAS en espacios universitarios que buscan dar cuenta de las propuestas de medidas de prevención, detección e intervención (Bosch y otros, 2012; González, 2019), las denuncias públicas y manifestaciones (González, 2019), así como sobre los mitos y realidades que lo caracterizan (Jiménez, 2011). A través de estos se evidencia que las mujeres son la población más afectada por este tipo de violencia; por lo que resulta necesario que la universidad como organización reestructure sus políticas, dinámicas sociales y permita la incorporación y participación plena de las mujeres en los ámbitos laboral y académico. Además, la universidad como organización dedicada al desarrollo estudiantil y profesional forma parte de la sociedad a la que pertenece y es un

reflejo de ella, por lo que la implementación de acciones para combatir el HAS representa un avance en la lucha contra la violencia hacia las mujeres (Cienfuegos, 2016; Jiménez, 2011).

Autores como Herrera *et al.* (2015, citando a Smit y Du Plessis, 2011) reconocen a las instituciones de educación superior como lugares con poca seguridad, donde se suele practicar la discriminación y la victimización por motivos sexuales; de igual manera, Larena y Molina (2010) y Rolón (2017) afirman que en los espacios universitarios se reproducen los roles, estereotipos de género, al igual que relaciones fundamentadas en estos, una estructura jerárquica que favorece la desigualdad, en la que la supremacía de los hombres y la subordinación de las mujeres persiste. Por su parte, Jiménez (2011) y Larrea (2018) aseguran que las manifestaciones del HAS en espacios universitarios no sólo se producen en el lugar físico que comprende la universidad, sino fuera del lugar de estudio/trabajo inmediato: estacionamientos, cafeterías, conferencias, congresos, dormitorios, entre otros. Incluye, también, la interacción digital entre los miembros de la comunidad universitaria; y no se limita a actos del profesorado (jerárquicamente superiores) hacia estudiantes, sino entre profesorado; y, Olmedo-Sánchez (2019) refiere que estas suelen pasar desapercibidas e incluso puede ser aceptadas y justificadas.

De acuerdo con la información revisada, las dinámicas de desigualdad de género en los espacios universitarios y la normalización de violencia contra las mujeres, genera respuestas diversas, incluyendo la confrontación o modificaciones a sus dinámicas cotidianas buscando controlar la situación de violencia del agresor, mediante las cuales limitan o evitan ciertas actitudes o comportamientos (modificaciones en formas de vestir, de actuar); y acciones que se constituyen gracias a fuentes alternativas como refugios o los movimientos feministas. Summers-Effler (2004) afirma que las mujeres en situación de violencia experimentan emociones negativas en relación con sus agresores, es decir, emociones de tristeza, miedo, tensión, así como imposibilidad de actuar y tomar decisiones; utilizan diferentes estrategias para resistir y enfrentar la violencia. La principal diferencia entre estos tipos de acciones es que, en las primeras, las mujeres consideran que son responsables ante cualquier situación de HAS que puedan experimentar, en relación con su interacción con los agresores (jefes, directivos, profesores); en las segundas, las víctimas son conscientes de que la responsabilidad es del agresor, por lo que es más fácil identificar la situación de violencia y presentar una queja. Ariño *et al.*, (2011) y Osuna-Rodríguez *et al.*, (2020) considera que elementos como una educación con perspectiva de género permite que las mujeres y la sociedad en general, identifiquen las conductas de HAS en espacios universitarios, así como responsabilidad de los agresores, facilitando la denuncia (González, 2019).

Enfrentar a la persona/ hablar con ella, levantar una queja, negarse, evadir la situación y “no hacer nada” son algunas de las respuestas de la comunidad universitaria (estudiantil, académica y personal administrativo) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) cuando Buquet *et al.* (2013) y el Programa Universitario de Estudios de Género de la Universidad Autónoma de México (PUEG-UNAM, 2011) les cuestionan sobre las reacciones ante situaciones de HAS en un estudio realizado en dicha universidad. Respecto a “no hacer nada” las explicaciones son diversas como no darle importancia al hecho (verlo como algo normal), no saber qué hacer, sentir miedo de las reacciones del agresor, evadir el problema o alejarse; esto último refleja la situación de la normalización e impunidad que caracteriza estas situaciones (McDonald, 2012).

Violencia de género y Hostigamiento y Acoso Sexual

El HAS puede ser definido como un acto de violencia y discriminación, que pueden experimentar las mujeres de manera indiscriminada a lo largo de todo el mundo (Ley General de Acceso a las Mujeres una Vida Libre de Violencia [LGAMVLV]. Reforma, 2021), ya que, de manera sistémica, se produce y reproduce contra ellas en mayor proporción que hacia los hombres (Buquet *et al.*, 2013); resulta importante considerar también que su identificación, sanción y reconocimiento están fuertemente influidos por la cultura (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2020).

El HAS reconocido como una manifestación de violencia hacia las mujeres, entendiéndola como el conjunto de acciones u omisiones que se ejercen en contra de ellas (Organización de las Naciones Unidas, 2020), que generan daño o sufrimiento psicológico, físico, económico, sexual, e incluso la muerte (LGAMVLV, 2021); además constituye un fenómeno extendido con características y matices diferentes (Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares [ENDIREH], 2016); y puede manifestarse de forma física, sexual y psicológica. En algunas regiones del mundo apenas se informa sobre este tipo de violencia debido a la impunidad de la cual disfrutaban los perpetradores, favoreciendo la estigmatización y el silencio en que sufren las víctimas.

Definición de Hostigamiento y Acoso Sexual

El HAS en espacios universitarios puede producirse a través de un amplio espectro de conductas (INM, 2014; McDonald, 2012; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2013). Es necesario especificar que las manifestaciones de hostigamiento sexual como las de acoso sexual, poseen las mismas características, su diferencia

estriba en las relaciones de poder; así, en el hostigamiento sexual existe una relación de subordinación de la víctima frente al agresor, una posición de jerarquía explícita, ejemplo de ello son las relaciones patrón-empleada y profesor-alumna (INM, 2010). En el caso del acoso sexual, no media una relación de subordinación, pero donde sí existe abuso de poder; por ejemplo, relaciones entre compañeros; por lo que se considera que la dinámica en la que suceden puede ser perpetrada y experimentada de un modo diferente. Para la correcta definición del HAS, resulta necesario realizar una revisión teórica y cronológica que permita conocer las delimitaciones y magnitudes que abarca esta problemática. Por lo que en este estudio y a partir de esta aclaración se considerarán las definiciones tanto de hostigamiento sexual como de acoso sexual; se pretende también abordar esta problemática reconociendo que sus manifestaciones dentro de los espacios universitarios, pueden afectar a las mujeres, sin importar su rol dentro de este espacio, es decir, el de estudiantes o empleadas, víctimas o testigas¹ (McDonald, 2012).

Otra de las características definitorias del HAS es que son un conjunto de conductas de carácter lascivo, indeseadas, y de naturaleza sexual a través de las cuales se ofende, humilla e intimida a las mujeres (INM, 2014; OIT, 2013).

Desde la psicología el HAS ha sido definido como: “conjunto de conductas no deseadas de tipo sexual que son percibidas por la persona que las recibe como ofensivas, que exceden sus recursos de afrontamiento o que amenazan su bienestar” (Fitzgerald, *et al.*, 1997; citados en Navarro-Guzmán, Ferrer-Pérez, y Bosch-Fiol, 2016); además está fundamentado en relaciones de desigualdad, y puede producir consecuencias negativas (daño psicológico y físico) con secuelas en la salud mental que pueden manifestarse a corto, mediano o largo plazo (Olmedo-Sánchez, 2019), en las mujeres que lo sufren o en quienes son testigas (McDonald, 2012).

Si bien se cuenta con una definición conceptual del fenómeno, no hay un consenso respecto a las conductas específicas o componentes que caracterizan este tipo de violencia de manera precisa, lo que dificulta los procesos para estudiar y atender esta problemática; y que incluso dicho hueco se ha empleado para justificar faltas éticas señalando que “no sabían que eso era acoso”.

A manera de síntesis, para el presente estudio se considera HAS toda conducta que conlleva las siguientes características:

- Son de connotación sexual, no consensuadas y no deseadas (INM, 2019; OIT, 2013) causando incomodidad a las mujeres que las reciben (Bosch-Fiol y Ferrer-Pérez, 2012).
- Pueden desarrollar consecuencias negativas (daño psicológico y físico) en quienes lo experimentan y sus secuelas pueden manifestarse indefinidamente (Olmedo-Sánchez, 2019).

- Conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos (Instituto Nacional de la Mujer Guanajuatense [INMG], 2011).

Componentes del Hostigamiento y Acoso Sexual

Las conductas que caracterizan el HAS pueden ser muy variadas, desde conductas sin contacto físico, con contacto físico o ambas. Como ejemplo de las primeras están la exposición de imágenes de contenido sexual o sugerentes, comentarios sexuales, silbidos, piropos, invitaciones insistentes a encuentros o citas, peticiones de favores sexuales, chantaje sexual, miradas sexualmente sugerentes, acecho, la exposición de los órganos sexuales, llamadas, mensajes y correos de naturaleza sexual, entre otros. Respecto a las manifestaciones de HAS con contacto físico, están los tocamientos, pellizcos, palmadas o rozarse contra otra persona de manera sexual, solo por referir algunos ejemplos (Buquet *et al.* 2013; INM, 2020; Organización de las Naciones Unidas [ONU], 2020).

Tabla 1. Componentes y niveles de gravedad del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual

Autor	Componentes y conductas
Buquet <i>et al.</i> (2013)	<i>Sutiles</i> (exposición de imágenes de naturaleza sexual que generan incomodidad, frecuentes piropos no deseados acerca de su apariencia, miradas morbosas o gestos que molesten/sean incómodas sobre su vida sexual o amorosa); y <i>expresiones más explícitas</i> (peticiones para aceptar invitaciones no deseadas fuera del trabajo, llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes de naturaleza sexual no deseados, amenazas en caso de no aceptar invitaciones o propuestas sexuales, cambio de área o lugar de trabajo por acoso sexual, roses/contacto físico no deseado, presión verbal para tener relaciones sexuales, peticiones para realizar actos sexuales no deseados, uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales).
Herrera <i>et al.</i> (2015)	Manifestaciones que las estudiantes universitarias consideran <i>graves</i> son: caricias no deseadas por parte de un profesor, invitaciones a salir por parte de un profesor y preguntas frecuentes sobre la vida sexual; de manera similar las <i>expresiones que generan una mayor incomodidad</i> son: recibir comentarios obscenos y/o que faltan al respeto hacia las mujeres, así como chistes con contenido sexual sobre estas.
Instituto Nacional de las Mujeres (2020)	<i>Leve</i> (exposición de imágenes, piropos, miradas morbosas, gestos sugestivos, burlas, chistes y comentarios de naturaleza sexual); <i>media</i> (invitaciones insistentes a encuentros o citas; correos, mensajes, llamadas de naturaleza sexual; amenazas y malos tratos sino se aceptan invitaciones y peticiones sexuales); y <i>grave</i> (presión para tener relaciones sexuales, contacto físico no deseado e intento de violación).

De igual manera, la forma en que son percibidas puede variar, algunos estudios consideran niveles de gravedad del HAS. En la Tabla 1, se pueden apreciar algunas de las clasificaciones revisadas.

Los diferentes elementos y componentes que caracterizan el HAS en los espacios universitarios, dejan en evidencia que el experimentar este tipo de violencia genera una serie de consecuencias diversas para las víctimas, además de generar aspectos de la dinámica social que permiten el desarrollo de estas prácticas. La exposición a conductas de carácter sexual no consensuadas en espacios laborales y educativos incidirá directamente en el desarrollo y bienestar de las mujeres y la sociedad.

Consecuencias del Hostigamiento y Acoso Sexual en espacios universitarios

De acuerdo con McDonald (2012), la exposición de comportamiento sexual en el trabajo y, en este caso, en los entornos universitarios, tiene consecuencias negativas independientemente de si los comportamientos se identifican como HAS o no, de manera que las mujeres que lo experimentan sufren consecuencias que abarcan una serie de emociones y sentimientos negativos que pueden causar daño a la salud física y mental de manera significativa, que sin duda conlleva repercusiones a las circunstancias académicas/laborales de las víctimas y dificultan la denuncia; además estas secuelas pueden acompañan a las víctimas indefinidamente, aún después de egresar o salir de ese contexto laboral (Olmedo-Sánchez, 2019).

Además, el HAS expresa un decremento del desempeño financiero y estrés ocupacional en los trabajadores no solamente en las víctimas, sino también en las mujeres que reconocen que dentro de los espacios universitarios otras mujeres son víctimas de este tipo de violencia (González, 2019), lo que genera costos significativos para las organizaciones (McDonald, 2012). En la Tabla 2 se enlistan las consecuencias de HAS en los espacios universitarios de acuerdo con las y los diferentes autores revisados.

Se considera que la diversidad de expresiones de HAS en espacios universitarios responde a modelos organizativos y estructurales de cada institución (González, 2019), basados en un sistema de desigualdad de oportunidades para mujeres, situación que dificulta el quehacer científico de estas (Lagarde, 2000).

En relación a los enfoques teóricos para el análisis de los protocolos de violencia de género, se denota el modelo ecológico utilizado por su congruencia e integridad en relación con el abordaje en situaciones de violencia de género (Ferrín *et al.*, 2020); a partir de su categorización de dimensiones, particularmente en el nivel macrosocial, desde el que puede observarse el grado en que están institucionalizadas las pautas violentas o las normas que toleran el uso de la violencia;

Tabla 2. Consecuencias del Hostigamiento Sexual y el Acoso Sexual en espacios universitarios

Autor	Consecuencias de HAS en espacios universitarios
Herrera <i>et al.</i> , (2015) Hill y Silva (2005) Rodríguez y Sierra (2013)	Malestares psicológicos, afectar la autoestima, generar sentimientos de culpa, negación.
Herrera <i>et al.</i> , (2015) Hill y Silva (2005) Rodríguez y Sierra (2013) Raver y Gelfand (2005)	Ansiedad, depresión, estrés.
Herrera <i>et al.</i> , (2015) Hill y Silva (2005) Rodríguez y Sierra (2013)	Afecta a las capacidades de concentración, el rendimiento y el éxito académico, provocar conflictos de socialización y contribuir a un ambiente de aprendizaje hostil.
Navarro-Guzmán <i>et al.</i> , (2016)	Ausentismo, menor satisfacción laboral, disminución de compromiso y productividad y retiro del empleo.
Navarro-Guzmán <i>et al.</i> , (2016)	Irritación, ira, la impotencia, la humillación.
Gamboa-Solís (2019)	Sentimientos paralizantes: inhibición, vergüenza y miedo.
Raver y Gelfand (2005)	Decremento del desempeño financiero y estrés ocupacional.
McDonald, 2012	Rotación y los costos legales derivados de las acciones entabladas contra la organización.

Fuente: Elaboración propia.

correspondiente a las políticas y normativas (así como las relaciones sociales que se establecen en los ambientes escolares y laborales más próximos), es decir, cómo las diferentes manifestaciones del HAS se han convertido en patrones de comportamiento aceptados en los espacios universitarios. De acuerdo con esta postura Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (CONAVIM) (2011), asegura que el desafío consiste en la transformación de este tipo de situaciones y con ello la importancia en la construcción instrumentos y estrategias de prevención, atención, sanción y erradicación.

Protocolos contra la violencia hacia las mujeres y el Hostigamiento Acoso Sexual en las universidades mexicanas

De manera reciente, el Diario Oficial de la Federación (DOF), realizó la publicación del “Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual” para las dependencias y entidades de la Administración Pública

Federal (Secretaría de Gobernación [SEGOB], 2020), con el objetivo de facilitar el desarrollo de diferentes estrategias que permitan visibilizar la violencia contra las mujeres, su atención y erradicación. En la mayoría de las universidades no se tienen protocolos de acción y protección para las víctimas de violencia de género y HAS (González, 2019; Olmedo-Sánchez, 2019), por lo que se considera indispensable la elaboración de reformas y protocolos adecuados para su sanción, de manera que se genere un mayor compromiso institucional ante la violencia de género en estos espacios.

El desarrollo de protocolos contra la violencia hacia las mujeres y el HAS tiene el objetivo de fomentar la denuncia en las instituciones, brindar orientación a las víctimas, para garantizar que todo caso de violencia de género sea investigado, así como que los agresores reciban juicios y sanciones correspondientes (SEGOB, 2020).

El protocolo contra la violencia hacia las mujeres y el HAS en espacios universitarios, como herramienta jurídica, tiene el objetivo de establecer pautas para que las autoridades e instancias universitarias den seguimiento a las denuncias que hayan ocurrido en el interior o al exterior del campus (González, 2019).

En México se han ido creando diferentes instrumentos y mecanismos de actuación como las guías y protocolos para atender y resolver el problema de violencia contra las mujeres en las universidades (Gamboa-Solis, 2019), para el presente estudio se realiza una revisión de los siguientes:

1. Reglamento para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Autónoma de Sinaloa (2012);
2. Mecanismo de prevención y atención de posibles casos de hostigamiento, acoso sexual y discriminación en el Colegio de Posgraduados (2012);
3. Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual de la Universidad Veracruzana (2013);
4. Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México. Segunda versión. (2019);
5. Protocolo de atención a casos de violencia de género de la Universidad de Guanajuato (2019);
6. Protocolo para la prevención, actuación y erradicación de la violencia de género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2017);
7. Protocolo de El Colegio de México para prevenir actos de violencia de género y para atender casos de acoso sexual y de hostigamiento sexual (2019);

8. Protocolo de prevención, atención y sanción de la violencia de género, discriminación y acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de Yucatán (2019);
9. Protocolo de actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de la Universidad Autónoma de Coahuila (2020).

Metodología

La investigación es un estudio descriptivo a partir del contenido de los protocolos. Se realizó una revisión sistemática de nueve protocolos o guías de actuación contra la violencia de género en espacios universitarios pertenecientes a instituciones de educación superior autónomas, públicas y mexicanas mediante las siguientes unidades de análisis: prevención, atención y sanción.

Objetivo: Analizar los diferentes protocolos contra la violencia de género en las universidades en México para identificar su abordaje a la problemática de Hostigamiento y el Acoso Sexual.

Procedimiento

Se realizó un análisis de contenido en una muestra de nueve protocolos pertenecientes a universidades de México publicados entre los años 2012-2020. A partir de la revisión sistemática se identificaron tres unidades de análisis para su interpretación, que coinciden con los planes de acción contra la violencia de género y el modelo ecológico (Incháustegui y Olivares, 2011): prevención, atención y sanción; estas a su vez se caracterizan por diferentes elementos y su presencia, similitudes y particularidades en cada uno de los documentos; para el primero, prevención, se considera la delimitación de la problemática de HAS, su visibilización e identificación a través de la definición (de formato legal u operacional) y los componentes que lo describen (conductas, clasificación en niveles de gravedad); para la revisión del segundo eje, atención, se consideraron los elementos que se relacionan directamente con el trato a la víctima, los procedimientos de atención psicológica y orientación respecto a su proceso de denuncia, asesoría legal, medidas de protección, confidencialidad, así como la identificación de elementos que pueden ser limitantes en el proceso como la temporalidad limitada a la denuncia y la mediación como solución (alterna); para el último eje que hace alusión a la sanción, se realizó la valoración de la existencia de esta sección y su delimitación en cada uno de los protocolos revisados, así como las apelaciones a estas. De manera paralela se realizó una revisión sobre los registros es-

tadísticos e informes que a partir de estos protocolos pueden proporcionar mayor información para la erradicación de este tipo de violencia en los espacios universitarios.

Resultados. Análisis de protocolos

Se considera que estos instrumentos son el resultado de un primer paso de las universidades para actuar en respuesta a la lucha contra la violencia de género, y de esta forma contribuir a la identificación y sanción de esta problemática, se considera que el uso de esta herramienta puede combatir o perpetuar la reproducción del HAS en espacios universitarios por lo que el análisis de sus contenidos contribuirá a identificar sus fortalezas y áreas de oportunidad.

En la Tabla 3 Protocolos contra el HAS en espacios universitarios, se expone la delimitación sobre lo que se conoce como HAS de acuerdo con los lineamientos establecidos en estos protocolos y al mismo tiempo contrastar los procesos de acción sugeridos en las diferentes instituciones y su pertinencia en el trato a las víctimas y el seguimiento los derechos de éstas.

En esta revisión se incluyen los apartados de:

Prevención

- a. Definición legal, que refiere a cualquier definición o delimitación de HAS de acuerdo con el código penal o alguna institución oficial que determine las características y tipificación del delito.
- b. Definición operacional, es decir, la construcción propia de la institución universitaria en la que describe qué es el HAS a partir de la cual se rige el protocolo de actuación.

El 33% de los documentos revisados no cuenta con una definición puntual sobre hostigamiento o acoso sexual desde el marco legal (código penal federal/estatal y otras instituciones), ni con una definición establecida operacionalmente por la institución que elabora el protocolo, estos solamente refieren las características de la violencia de género, lo cual puede ser problemático, pues al no brindar una definición clara puede ocasionar malas interpretaciones e invisibilización de diversas manifestaciones de este delito en espacios universitarios.

- c. Componentes de HAS, refieren a si dentro del protocolo existe un listado de conductas características de este tipo de violencia, si se determinan niveles o el nivel de gravedad que este representa y de qué manera se llevan a cabo estas consideraciones.

Tabla 3. Protocolos con el HAS en espacios universitarios en México

Nombre del protocolo/ guía de actuación contra el HAS en los espacios universitarios	Definición legal	Definición operacional	Componentes	Confidencialidad	Temporalidad	Atención psicológica y orientación	Medidas de protección	Mediación	Sanciones	Registro estadístico
Reglamento para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Autónoma de Sinaloa (2011)		x	x			x	x	x	x	x
Mecanismo de prevención y atención de posibles casos de hostigamiento, acoso sexual y discriminación en el Colegio de Posgraduados (2012)	x		x	x		x			x	
Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual de la Universidad Veracruzana (2013)	x	x	x	x			x		x	
Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México (2019)			x	x		x			x	
Protocolo de atención a casos de violencia de género de la Universidad de Guanajuato (2019)				x		x	x		x	
Protocolo para la prevención, actuación y erradicación de la violencia de género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2017)	x			x		x				
Protocolo de El Colegio de México para prevenir actos de violencia de género y para atender casos de acoso sexual y de hostigamiento sexual (2019)	x			x		x	x	x	x	x
Protocolo de prevención, atención y sanción de la violencia de género, discriminación y acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de Yucatán (2019)	x		x	x	x	x				x
Protocolo de actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de la Universidad Autónoma de Coahuila (2020)			x	x		x	x		x	

Nota: se marcan con una “X” los aspectos con los que cuenta cada uno de los protocolos revisados.

Fuente: Elaboración propia.

En el 56% de los protocolos revisados se establecen niveles de gravedad entre las conductas de HAS, para determinar el proceso y posibles sanciones, principalmente fundamentados en el protocolo del INM (2020), los protocolos que carecen de definición, mencionados anteriormente, enlistan ejemplos de manifestaciones de violencia, entre las que se rescatan algunos elementos característicos del HAS, sin embargo, no son delimitados bajo la clasificación específica de HAS.

Atención

- d. Confidencialidad, el protocolo establece la confidencialidad para los involucrados, incluyendo de la víctima y el agresor, y la responsabilidad de salvaguardar la información de los responsables de seguimiento del caso.

El 22% de los protocolos revisados especifica que las partes no tienen permitida la divulgación de datos sobre el caso, haciendo un especial énfasis en que, si alguna mujer quiere denunciar formalmente una situación, tiene que comprometerse por escrito a mantener en secreto lo que ocurra con el proceso interno de investigación, bajo amenaza de ser expulsada o despedida; esta situación corresponde a una limitación a los derechos de la víctima de acuerdo con la LGAVLV (2007). Por lo que la responsabilidad de la universidad como organización que vela por los derechos, aún cuenta con algunas áreas de oportunidad que atender respecto a la violencia contra las mujeres.

- e. Temporalidad, si existe en el protocolo el establecimiento de un tiempo límite para la realización de la denuncia.

Solamente el 11% de los protocolos revisados establece un límite de 12 meses a partir de la situación de HAS experimentada para denunciar, impidiendo que víctimas que identifican y deciden establecer una denuncia después de este periodo de tiempo accedan a un proceso justo.

- f. Atención a las víctimas, refiere la existencia de apoyo psicológico y orientación legal y acompañamiento en el proceso de denuncia para las víctimas por parte de los organismos correspondientes.

La gran mayoría de las herramientas revisadas (78%) proporciona espacios de contención y canalización de las víctimas, y sugiere su atención psicológica, médica y legal, estableciendo la condición de “en caso de ser necesario”. Se considera que las instancias para atender este tipo de violencia deberían ser autónomas para que no se presenten conflictos de interés al ser parte de la comunidad universitaria.

- g. Medidas de protección a las víctimas, considera un conjunto de medidas precautorias para salvaguardar la integridad y la seguridad de las mujeres denunciantes y testigos, principalmente con el objetivo de evitar daños y perjuicios.

Entre estas están destacan la reubicación en horarios y, de ser posible, grupos de adscripción para las víctimas, lo que se podría interpretar como una consecuencia negativa para estas, pues además de sufrir violencia en la universidad, se enfrentan a soluciones que implican reestructurar su situación educativa y/o laboral, lo cual puede parecer injusto y contraproducente, cabe mencionar que en contraste con estas medidas, los protocolos de las universidades de Guanajuato y Coahuila, establecen la posibilidad de la reubicación o cambio para el agresor, nuevamente “cuando sea pertinente”.

En los protocolos revisados las medidas de protección (56%) y contención que se ofrecen a las personas afectadas (78%) estarán diferenciadas por “la naturaleza de la violencia y la gravedad que está presente” (delimitada en los componentes, de ser el caso), estos criterios pueden resultar perniciosos, ya que determinan si algo afecta profundamente a alguien y deriva en cómo se ha comprendido un daño por las instancias correspondientes, las cuales pueden cometer fallos en la interpretación de los hechos.

- h. Mediación como solución, considera si de acuerdo con el protocolo existen soluciones alternativas al proceso formal, que implica sanción para las personas infractoras. Este procedimiento alternativo que consiste en la mediación del conflicto cuyo objetivo es la no reincidencia.

En los protocolos que lo enuncian (56%), el procedimiento alternativo sólo se ofrece si el caso cumple con los requerimientos y dependerá del contexto, experiencia de vida y deberá analizarse caso por caso. La LGAMVLV exhorta a evitar procedimientos de mediación (DOF, 2007), la conciliación es desaconsejada por instrumentos jurídicos nacionales e internacionales cuando se trata de violencia hacia las mujeres, los protocolos que incorpora dicho procedimiento vulneran a las afectadas, esta afectación deriva de violencia estructural que posiciona en desigualdad de poder a víctimas y agresores.

Sanción

- i. Sanciones establecidas, identifica que sanciones se estipulan en los diferentes protocolos de atención, qué tipo de sanciones se imponen a los agresores.

Como se mencionó anteriormente en la mayoría (78%) de los protocolos revisados que establecen sanciones, estas responden a criterios de clasificación de la gravedad del daño, sin embargo, puede existir ambigüedad en la interpretación a partir de este tipo de clasificaciones, pues las consecuencias pueden ser experimentadas de manera particular para cada caso y sus secuelas pueden reproducirse a corto, mediano y largo plazo.

Resulta también interesante mencionar que el 44% de los protocolos establece una sección de sanción a las falsas denuncias, es decir, se investiga y cuestiona de manera exhaustiva la posibilidad de que este tipo de violencia exista, este tipo de sanción corresponde al mito de que el HAS se presenta en casos extraordinarios y casi nunca sucede, demeritando y disminuyendo el número de denuncias.

- j. Registro estadístico, si el protocolo asegura la realización de un registro de quejas, para de esta manera contribuir en la resolución HAS y llevar un control e informe estadístico de manera periódica.

A partir de estos se permite la visibilizarían y un mayor conocimiento sobre la problemática, solamente el 33% de los protocolos establece el seguimiento estadístico y, en el caso particular de la universidad de Sinaloa, establece que también se debe establecer un control de quejas no formales, pues estas también abonan información.

Conclusiones y discusión

Las universidades en México tienen la responsabilidad de cumplir y garantizar los derechos de las mujeres, y su acceso a una educación/trabajo libre de violencia (INM, 2014; Jiménez, 2011); una manera de combatir la problemática de HAS en espacios universitarios radica en ofrecer educación a la comunidad universitaria respecto de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y la elaboración de políticas de actuación en materia de género.

El HAS en espacios universitarios es un delito que se sigue subestimando (Osuna-Rodríguez *et al.* 2020). Si bien la universidad “como organismo público descentralizado, tiene la competencia de resolver las problemáticas que en sus espacios sucedan”, no es la universidad la única que debe resolver el problema, no está en manos de la institución el juicio y sanción de manera legal, pero sí es necesario que ésta tome un posicionamiento en contra de la violencia hacia las mujeres y en pro de los derechos de las víctimas, es indispensable que en sus estatutos y en sus protocolos se hable de manera explícita del hostigamiento y el acoso sexual como

un tipo violencia y una problemática presente que requiere ser sancionada dentro del lugar donde ocurre: la universidad.

El HAS en espacios universitarios es un delito tipificado, por lo puede considerarse que es el Estado quien debe garantizar y proporcionar una resolución y sanción pertinente, siendo responsabilidad de la universidad exigir esto, y al mismo tiempo armonizar con las leyes locales, federales e internacionales para la elaboración de sanciones a nivel institucional, de acuerdo con la gravedad del acto que pueden ir desde amonestaciones hasta el despido; resulta necesario que estas instituciones promuevan y faciliten el acercamiento de la víctima hacia los organismos correspondientes para el proceso de manera externa (ministerio público) y haga valer los derechos de esta ante cualquier instancia.

En relación al enfoque teórico declarado en esta investigación, el modelo ecológico, se abordan situaciones de HAS en espacios universitarios, particularmente en el nivel macrosocial (Ferrín *et al.*, 2020), que corresponde a políticas y normativas de atención para el análisis de los protocolos, el cual considera que las instituciones como la universidad determinan una serie de comportamientos que pueden contribuir a favorecer un clima que incite o inhiba manifestaciones de HAS. Lo anterior a partir de situaciones como la revictimización, que refiere a cuestionar los testimonios de las víctimas y poner en duda su experiencia, así como de la impunidad y la deslegitimización de denuncias no formales. De manera que, si la universidad y los protocolos contra el acoso sexual son revictimizantes, se incrementará una cultura de no denuncia, pues la impunidad y la culpabilización afectarán la motivación y las conductas de las mujeres ante situaciones de HAS en espacios universitarios, además de generar una serie de consecuencias negativas que incidan de manera directa en su bienestar, desempeño y eficacia laboral/académica.

A partir del desarrollo de espacios de orientación para las víctimas y capacitación a la comunidad universitaria en general en temas como la identificación de HAS y la elaboración e implementación de protocolos y guías de actuación vigentes, las instituciones cumplen la responsabilidad y dan el primer paso para enfrentar la violencia y discriminación contra las mujeres, al atender y contener, así como al dar seguimiento a los casos; sin embargo, no puede depositarse una total responsabilidad institucional, al ser un delito requiere además una sanción penal. Ante esta situación es importante enfatizar que las universidades pueden brindar resoluciones y mediar procesos, a partir de organismos especializados, para evitar conflictos de interés entre la comunidad universitaria y al mismo tiempo se garanticen los derechos de las víctimas.

La cuestión por revisar es, ¿estos protocolos, están funcionando? y ¿de qué manera lo hacen?, para responder debemos reconocer que estas herramientas

tienen un objetivo; si bien son de creación relativamente nueva, es una realidad que se necesitarán evaluaciones y actualizaciones constantes, pero a partir de estas también se puede proporcionar la información de manera más eficaz y verídica sobre la viabilidad del abordaje de esta problemática y su atención, sanción y erradicación para que los procesos y las leyes, al igual que la sociedad, evolucionen para proporcionar mejores oportunidades para las mujeres y con ello ser funcionales y vigentes.

De igual manera no podemos pasar desapercibido que no todas las víctimas de HAS presentan quejas formales a través de procesos oficiales (McDonald, 2012), pues enfrentar este proceso puede suponer un riesgo y una perturbación emocional para las personas afectadas (Buquet *et al.*, 2013), además implica el conocimiento de los diferentes tipos de violencia y un mínimo de conocimiento sobre cómo proceder para establecer una queja; lo que se dificulta a partir de la normalización de la violencia y la socialización fundamentada en el género (McDonald, 2012); debido a lo cual la gran mayoría de las víctimas y testigos utiliza estrategias de resistencia, a partir del silencio y la evasión (González, 2019).

Ya en los últimos años, en México la presencia y el aumento de denuncias de HAS en espacios universitarios, ha cobrado más relevancia en el debate público y académico debido a que se han ejercido diversas denuncias que exigen políticas públicas para la atención de este tipo de violencia contra las mujeres (González, 2019).

Ante ello, universidades mexicanas tienen la responsabilidad de cumplir y garantizar los derechos de las mujeres, así como su acceso a una educación/trabajo libre de violencia (INM, 2014; Jiménez, 2011); consideramos que para combatir la problemática de HAS en espacios universitarios es importante ofrecer educación a la comunidad universitaria respecto de las diferentes formas de violencia contra las mujeres y la elaboración de políticas de actuación en materia de género para propiciar la visibilización e identificación de este problema.

Se reconoce también que las denuncias de HAS en los espacios universitarios puede generar que estas instituciones y algunos miembros de su comunidad impongan resistencia sobre el reconocimiento de estos tipos de violencia, situación que vuelve más difícil su erradicación; a partir de esta observación se puede nombrar la existencia de condiciones de amenaza de expulsión o despido tras levantar una denuncia, y otras violaciones de derechos de las mujeres, como la firma de cartas compromiso de confidencialidad (Arteta, 2020), sanciones a profesoras por la participación en cargos y actividades que requieran de la perspectiva de género y denuncias de HAS en espacios educativos (Espinosa, 2019; González, 2019; Grupo Zocalo, 2020), y la desestimación de las denuncias públicas (González, 2019).

La problemática estudiada comprende manifestaciones y consecuencias que pueden ser muy variadas para la sociedad y la víctima, por lo que la identificación de este tipo de violencia puede representar un reto para las mujeres que lo sufren y las que lo atestiguan, se considera que la pertinencia de implementar acciones de prevención como el proporcionar información para su visibilización, desde su definición hasta identificación como delito contra los derechos humanos, en estudiantes y empleados pertenecientes a la comunidad universitaria, así como capacitación respecto a las manifestaciones y consecuencias en las víctimas y testigos de este tipo de violencia. Se infiere también la necesidad de desarrollar un seguimiento a las víctimas y proporcionar a las mujeres herramientas que les permitan identificar HAS y nombrarlo, así como el fomento y promoción de la cultura de denuncia, de manera segura y orientada; además de la sanción a los agresores a partir de organismos externos que realicen una ponderación y valoración del agravio de manera pertinente, que repruebe estas conductas y exija a la sociedad y a la universidad resultados en favor de las víctimas. Para finalizar, es importante reconocer que tanto en los protocolos como en las líneas de acción institucionales, la lucha en contra de la violencia hacia las mujeres comienza a nombrarse, clasificarse y hacerse visible, es necesario continuar con la investigación de las conductas que la caracterizan, así como las consecuencias y repercusiones que tiene el HAS en las comunidades universitarias en México para contribuir al reconocimiento de este delito y ofrecer resultados para la nación.

Notas

1. En lenguaje inclusivo “testigas” no es reconocida por la Real Academia Española, debido a que la utilización de un masculino genérico que incluye a hombres y mujeres esconde una histórica invisibilización de lo femenino, al igual que en la violencia contra las mujeres y el propio HAS en espacios universitarios.

Referencias

- Ariño, M. D.; Tomás, C.; Eguiluz, M.; Samitier, M. L.; Oliveros, T.; Yago, T. y Magallón, R. (2011). ¿Se puede evaluar la perspectiva de género en los proyectos de investigación? En *Gaceta Sanitaria*, 25(2), 146-150.
- Arteta, I. (2020, noviembre 13). ITAM amenaza a víctimas de acoso con correrlas si hablan de procesos internos. En *Animal político*.
- Bosch, E.; Ferrer, V.; Navarro, C.; Ferreiro, V.; Ramis, M.; Escarrer, C. y Blahopoulo, I. (2012). *El acoso sexual en el ámbito universitario: elementos para mejorar*

- la implementación de medidas de prevención, detección e intervención.* Instituto de la Mujer. Recuperado de <https://www.gob.mx/inmujeres>
- Bosch-Fiol, E. y Ferrer-Pérez, V. A. (2012). Nuevo mapa de los mitos sobre la violencia de género en el siglo XXI. En *Psicothema*, 548-554.
- Buquet, A.; Cooper, J. A. y Mingo, A. (2013). *Intrusas en la universidad*. UNAM.
- Cienfuegos, Y. I. (2016). Violencia contra las mujeres en las relaciones de pareja y en la legitimación cultural. En Góngora, V. y Vázquez, R. (coord.). *Perspectiva de género en la práctica educativa de la Universidad de Guanajuato: aproximaciones feministas* (23-50). Derecho, Política y Gobierno de la Universidad de Guanajuato.
- Colegio de México (2019). *Protocolo de El Colegio de México para prevenir actos de violencia de género y para atender casos de acoso sexual y de hostigamiento sexual*. https://www.colmex.mx/assets/pdfs/protocolo-para-prevenir-actos-de-violencia-de-genero-y-para-atender-casos-de-acoso-y-hostigamiento-sexual_110.pdf?1573253817
- Colegio de Postgraduados (2012). *Mecanismo de prevención y atención de posibles casos de hostigamiento, acoso sexual y discriminación en el Colegio de Postgraduados*. <https://www.colpos.mx/udege/pdf/infofydiag/inf2013.pdf>
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (2020). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia Nueva reforma*.
- Espinosa, M. (2019, septiembre 9). Profesoras de la UG denuncian hostigamiento por ejercer libertad de cátedra con perspectiva de género. En Soybarrio.com Periodismo ciudadano [Sitio web]. <https://soybarrio.com/profesoras-de-la-ug-denuncian-hostigamiento-por-ejercer-libertad-de-catedra-con-perspectiva-de-genero/>
- Ferrín, S. M. M.; Rodríguez, D. G. O.; Montalván, G. M. y Chiriboga, E. A. V. (2020). Análisis de los protocolos de atención sobre violencia de género y su perspectiva en el Ecuador. En *Universidad Ciencia y Tecnología*, 24(99), 41-52.
- Gamboa-Solís, F. D. M. (2019). Acoso sexual en la Universidad de protocolos y protocolos. En *Nómadas*, (51), 211-221.
- González, G. (2019). *Acciones colectivas para enfrentar la violencia de género en las universidades: el caso de los escraches en la red no están solas*. Tesis para obtener el grado de maestría, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM. https://ru.dgb.unam.mx/handle/DGB_UNAM/TES01000796551
- Grupo Zocalo (2020, marzo 12). *Director sanciona a profesora por organizar tendero de denuncias de acoso a alumnas* [Sitio web] <https://www.zocalo.com.mx/>

- Herrera, C. A. H.; García, M. J. y Tapia, E. G. (2015). La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. En *Revista de la educación superior*, 44(176), 63-82.
- Incháustegui, T. y Olivares, E. (2011). *Modelo Ecológico para una vida libre de violencia de género*. Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2010). *Protocolo para la atención e casos de hostigamiento y acoso sexual*. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/protocolo_coah.pdf
- , (2014). *Legislación Penal en las Entidades Federativas. Dirección General de Transversalización de la Perspectiva de Género, Dirección de Seguimiento del Sistema para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres*. https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/48374/Acoso_y_Hostigamiento_Sexual-2014.pdf
- , (2020). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia ¡Conócela!*. <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/178863/ley-general-acceso-mujeres-vida-libre-violencia.pdf>
- Jiménez, M. S. (2011). Violencia de género. Mitos y realidades de la violencia naturalizada. Escucha, validación y recuperación. En CEIR, Revista electrónica de psicoterapia, pp.157-176.
- Lagarde, M. (2000). Universidad y democracia genérica. Claves de género para una gran alternativa. En D. Cazes, E. Ibarra y L. Porter (Eds.), *Encuentro de especialistas en educación superior: Re-conociendo a la universidad, sus transformaciones y su por-venir* (pp. 145-159). UNAM.
- Larena, R. y Molina, S. (2010). *Violencia de género en las universidades; investigaciones y Medidas para prevenirla*. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/30212/6%20Larena%20y%20Molina.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Larrea, M. L. (2018). *¿Cómo se mide el acoso sexual? Sistematización de la experiencia de construcción de contenidos de un instrumento para la medición del acoso sexual en instituciones de educación superior del Ecuador*. <https://saludyderechos.fundaciondonum.org/wp-content/uploads/2018/07/machometro-baja-res.pdf>
- McDonald, P. (2012). Workplace sexual harassment 30 years on: A review of the literature. En *International Journal of Management Reviews*, 1-17.
- Navarro-Guzmán, C.; Ferrer-Pérez, V. A. y Bosch-Fiol, E. (2016). Sexual Harassment in the University: Analysis of a Measurement Scale. En *Universitas Psychologica*, 15(2), pp. 371-381.

- Olmedo-Sánchez. (2019). *Acoso Sexual en la UG* [Tesis para obtener el grado de licenciatura]. Universidad de Guanajuato.
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *Hostigamiento o Acoso Sexual*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (2020). *Violencia contra las mujeres*. <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/violenceagainstwomen/es/index.html>
- Organización Mundial de la Salud (2020). *Informe Mundial sobre la Violencia y Salud, Resumen*. https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/es/summary_es.pdf
- Osuna-Rodríguez, M.; Rodríguez-Ozuna, L. M.; Dios, I. y Amor, M. I. (2020). Perception of gender-based violence and sexual harassment in university students: analysis of the information sources and risk within a relationship. En *International journal of environmental research and public health*.
- Rodríguez, J. L. S. y Sierra, V. E. (2013). Prevalencia y percepción del acoso sexual de profesores hacia estudiantes de la licenciatura de psicología en la FES Iztacala: Un estudio exploratorio. En *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 16(1), pp. 125-130.
- Rolón, Y. (2017). *Plan de intervención para mujeres puertorriqueñas víctimas de violencia doméstica con características asociadas al síndrome de Estocolmo*. <https://search.proquest.com/openview/e14f368f4992f69a2e9a62329839337/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Secretaría de Gobernación (SEGOB) (2020). Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual. En *Diario Oficial de la Federación*.
- Summers-Effler, E. (2004). Defensive strategies: The formation and social implications of patterned self-destructive behavior. *Theory and Research on Human Emotions*, 309-325. Emerald Group Publishing Limited.
- Universidad Autónoma de Coahuila (2020). *Protocolo de actuación para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia de género al interior de la Universidad Autónoma de Coahuila*. <http://www2.uadec.mx/pub/ProtocoloUAdeC.pdf>
- Universidad Autónoma de Sinaloa (2011). *Reglamento para la prevención, atención y sanción del hostigamiento y acoso sexual en la Universidad Autónoma de Sinaloa*. http://genero.uas.edu.mx/pdf/Reglamento_PAySHyAS_UAS.pdf
- Universidad Nacional Autónoma de México (2019). *Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de*

- México. <http://cinig.ib.unam.mx/ProtocoloAtencionCasosViolenciaDeGeneroUNAM.pdf>
- Universidad Nacional Autónoma de México. Oficina de la Abogacía General (2019). Informe sobre la implementación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. *Informe Anual* (reporte del 9 de junio de 2018 al 7 de junio de 2019). <https://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2019/08/Informe-2019.pdf>
- Universidad Nacional Autónoma de México. Programa Universitario de Estudios de Género. PUEG. (2011). Encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en la unam (CU), 2009-2010. UNAM, Programa Universitario de Estudios de Género.
- Universidad Autónoma de Yucatán (2019). *Protocolo de prevención, atención y sanción de la violencia de género, discriminación y acoso y hostigamiento sexual en la Universidad Autónoma de Yucatán*. https://www.uady.mx/docs/Protocolo_de_Preencion.pdf
- Universidad de Guanajuato (2019). *Protocolo de atención a casos de violencia de género de la Universidad de Guanajuato*. <https://www.ugto.mx/ugenero/images/pdf/acuerdo-protocolo-atencion-casos-de-violencia-ug-ugto.pdf>
- Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (2017). *Protocolo para la prevención, actuación y erradicación de la violencia de género en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo*. <https://www.umich.mx/documentos/Normatividad/Protocolo%20para%20la%20prevencion%20actuacion%20y%20erradicacion%20de%20la%20violencia%20de%20genero%20en%20la%20UMSNH.pdf>
- Universidad Veracruzana (2019). *Guía para la atención de casos de hostigamiento y acoso sexual de la Universidad Veracruzana*. <https://www.uv.mx/historia/files/2021/03/A-Protocolo-para-Atender-la-Violencia-de-Genero-en-la-UV-2019.pdf>