

# Protocolos de atención a la violencia de género en las universidades públicas en México. ¿Un Traje a la Medida?

*Eugenia Martín Moreno\**

## Resumen

El objetivo de este artículo es presentar un conjunto de reflexiones en torno a 13 protocolos para atender la violencia de género en universidades públicas del país que se aprobaron entre 2019 y la primera mitad de 2021. Dada la complejidad del problema, el espacio social en el que ocurre y la frecuencia con la que se denuncian la revictimización e impunidad, interesa conocer si estos instrumentos cumplen, en su estructura y conformación, con los requerimientos necesarios para ofrecer una atención integral a las víctimas por este tipo de violencias. El trabajo parte de una conceptualización de la violencia de género como manifestación de una cultura de dominación sexista y patriarcal. En términos metodológicos, se desarrolla una revisión de los protocolos teniendo como referencia de análisis el documento: “Modelo para la Atención de la Violencia de Género en Instituciones de Educación Superior” (Renies, 2021). Los hallazgos derivados de esta revisión, que no son generalizables, constatan que la mayoría de los protocolos aquí analizados, cubren parcialmente las recomendaciones y tienen limitaciones que deben ser revisadas.

## Palabras clave

Protocolos 🚩 Universidades públicas 🚩 Violencia de género

## Abstract

The objective of this article is to present a set of reflections on 13 protocols to address gender violence in the public universities of the country, which were approved between 2019 and the first half of 2021. Given the complexity of the problem, the social space in what happens and the frequency with which revictimization and impunity are reported, it is interesting to know if they comply, in their structure and conformation, with the necessary requirements to offer comprehensive care to the victims of this type of violence. The work starts from a conceptualization of gender violence as a manifestation of a culture of patriarchal domination. In methodological terms, a review of the protocols is developed taking as a reference for analysis the document: “Model for the Attention of Violence of Gender in Higher Education Institutions” (Renies, 2021). The findings derived from this review, which are not generalizable, they confirm that most of the protocols analyzed here partially cover the recommendations and have limitations that should be reviewed.

## Keywords

Protocols 🚩 Public universities 🚩 Gender violence

\* Profesora investigadora, Departamento de Política y Cultura, Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco (UAM-X), México, (eugeniarusia@gmail.com).

## Introducción

**E**N MÉXICO la violencia por motivos de género en las Instituciones de Educación Superior (IES) ha cobrado gran relevancia social e interés público, posicionándose como una problemática de urgente atención en las agendas universitarias. Las representaciones de las IES como espacios neutros al género, vanguardias críticas, generadoras de conocimiento y de progreso, están siendo cuestionadas y una visión más realista define a las universidades como espacios jerárquicos donde se produce y reproduce la violencia, como resultado de las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres. “La comunidad académica representa una red de hilos cruzados, de prácticas discursivas y una complejidad de identidades sociales. La subordinación para las mujeres es sistemática, estructurada, extensiva, estable y tiene la capacidad de reproducirse constantemente...” (Morley, 1999, p. 36).

La existencia de casos de acoso, hostigamiento y abuso sexual, violación y feminicidio, perpetrados, en su mayoría, en contra de mujeres al interior de las universidades, ha generado un rechazo social e indignación de diferentes colectivas de mujeres y feministas, quienes han presionado a las autoridades universitarias a incluir en sus agendas el tema de la violencia por motivos de género. La lucha contra la cultura de la negación y simulación, —no siempre exitosa— ha obligado a éstas, a impulsar la creación y puesta en marcha de protocolos de actuación, como un instrumento normativo que de certeza y claridad sobre los procedimientos a seguir para atender este tipo de violencias.

El objetivo de este artículo es presentar un conjunto de reflexiones en torno a 13 protocolos para atender la violencia de género en universidades públicas del país, que se aprobaron entre 2019 y la primera mitad de 2021. Dada la complejidad del problema, el espacio social en el que ocurre y la frecuencia con la que se denuncian la revictimización e impunidad, interesa conocer si estos instrumentos cumplen, en su estructura y conformación, con los requerimientos necesarios para ofrecer una atención integral —prevención, atención, sanción y reparación del daño— y con perspectiva de género. El trabajo parte de una conceptualización de la violencia de género como manifestación de una cultura de dominación sexista y patriarcal. En términos metodológicos, se desarrolla una revisión de los protocolos teniendo como referencia de análisis el documento: “Modelo para la Atención de la Violencia de Género en Instituciones de Educación Superior”, elaborado por la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad (Renies, 2021).

La información se ha organizado en tres apartados: se inicia con una reflexión general de la violencia de género en las IES; en un segundo apartado se presenta la

descripción de los 13 protocolos seleccionados, mismos que pertenecen a universidades públicas mexicanas, en diferentes entidades federativas (Cuadro 1). Se trata de un ejercicio en el que se hace una revisión de dos aspectos fundamentalmente: primero, el incremento en el número de ellos y las razones que podrían explicar el mismo y, segundo, los elementos que conforman su estructura. Se analiza si los protocolos cumplen o no con un conjunto de recomendaciones propuestas en este modelo; en el tercer apartado se plantean las limitaciones inherentes a estos protocolos, entendidas como omisiones y fallas que puedan reducir su efectividad. Se concluye con los hallazgos de la investigación.

### Violencia por razón de género contra las mujeres

En este trabajo la violencia de género se define como aquella que se ejerce contra las mujeres por el hecho de ser mujeres. Asume formas específicas como son: física, sexual, emocional y económica. La Recomendación General 35 del Comité de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW por sus siglas en inglés) del 26 de julio de 2017 señala:

El concepto de “violencia contra la mujer”, tal como se define en la recomendación general núm. 19 y en otros instrumentos y documentos internacionales, hace hincapié en el hecho de que dicha violencia está basada en el género. En consecuencia, en la presente recomendación, la expresión “violencia por razón de género contra la mujer” se utiliza como un término más preciso que pone de manifiesto las causas y los efectos relacionados con el género de la violencia. La expresión refuerza aún más la noción de violencia como problema social más que individual, que exige respuestas integrales, más allá de aquellas relativas a sucesos concretos, autores y víctimas y supervivientes (ACNUR, 2017, p.4).

Desde la perspectiva de la interseccionalidad, se ha podido visualizar, además, el carácter complejo de las violencias, ya que conjuntamente con la circunstancia de ser mujer, se cruzan otros aspectos como son: la raza, la etnia, la clase, la orientación sexual, la pertenencia rural o urbana entre otros, que en suma son condicionantes para una mayor vulnerabilidad y discriminación (Expósito, 2012).

En efecto, desde hace varias décadas, el problema de la violencia contra las mujeres ha cobrado relevancia a nivel mundial, considerándose no únicamente como un problema de salud pública, sino además como un acto discriminatorio y una violación en materia de derechos humanos. Desde finales de los años setenta, las mujeres organizadas han expresado en diversos foros internacionales un

rechazo total a la violencia padecida por millones de mujeres en el mundo. Se ha buscado llamar la atención de la sociedad y el Estado para develar que no se trata de un asunto individual, sino que la violencia es reflejo de las relaciones de poder asimétricas entre mujeres y hombres. Este reconocimiento de la subordinación de las mujeres se asocia, de alguna manera, con el primer paso de la metodología propuesta por Facio (2009) en torno a una toma de conciencia feminista particular. Es decir, la sumisión personal forma parte de una experiencia colectiva de discriminación y opresión que han sufrido las mujeres a lo largo de la historia de la humanidad.

Los costos económicos, políticos y sociales de no incorporar, en el mediano plazo, a las mujeres como partícipes y beneficiarias del desarrollo se consideran muy altos. “Esta institucionalización se observa en la forma de nuevos marcos de sentido que orientan el diseño de políticas, en los cambios en las agendas institucionales, en programas específicos, en la creación de nuevas instancias, leyes, normas y recursos asignados al avance de la situación de las mujeres...” (Guzmán, 2001, p.5). Esto es particularmente cierto en el tema de la violencia contra las mujeres, que se ha considerado como un *issue* de género, desde que fuera uno de los primeros temas abordados por el movimiento feminista. “La contribución de las feministas y de los grupos de mujeres para que los temas de género ingresaran a la agenda pública es conceptualizada por la autora desde lo que ella llama el modelo de iniciativa externa. “Da cuenta de los inicios del proceso que corresponde a la construcción de las desigualdades de género como problemas públicos por sujetos sociales —las mujeres— que se organizan y movilizan desde la sociedad civil...” (Guzmán, 2001, p.13).

### *La universidad como “espacio de género”*

El género es un constructo teórico que se desarrolla al interior de las ciencias sociales, en el contexto del feminismo de los años setenta. Su importancia analítica radica en que permite desentrañar los mecanismos a partir de los cuales la diferencia sexual se torna en desigualdad social (Lamas, 1996). Para De Lauretis (1991), sin embargo: “Se trata aquí de un sujeto ciertamente constituido en el género, pero no exclusivamente merced a la diferencia sexual, sino sobre todo a través de diversos lenguajes y representaciones culturales; un sujeto engendrado y que adquiere un género al experimentar las relaciones de raza y clase tanto como las relaciones sexuales...” (p. 233). A partir de ese momento se han desarrollado un cúmulo de análisis que desde distintas aproximaciones teórico-metodológicas han tenido como eje de reflexión al género.

Como “espacio de género” (Cerva, 2017, p. 25), las universidades producen y reproducen patrones de comportamiento que reflejan desigualdades genéricas, que se manifiestan en discursos y prácticas que discriminan y marginan lo femenino, como reflejo de un orden de género que se ha instaurado desde los primeros tiempos de la humanidad. Dice García (2013): “...las relaciones de poder entre los géneros implican que se trata de un poder de apropiación/dominio/control de los hombres sobre las mujeres...” (p. 26). El orden de género es una estructura caracterizada por la jerarquía y la asimetría que se expresa en todos los ámbitos de la vida social donde se subordina, discrimina y excluye a las mujeres. Ello se logra a través de la violencia, visible e invisible, que sustenta y refuerza el modelo desigual y discriminatorio del patriarcado. Este orden social de género se expresa en los sistemas culturales, en las instituciones, en las leyes e identidades sociales. Las y los universitarios siguen estas reglas de comportamiento porque es un sendero culturalmente establecido y que se ha perpetuado en el tiempo.

La dominación masculina-subordinación femenina son procesos que se han construido social e históricamente y se han reforzado a través de una maquinaria de dominación (Bourdieu, 2000). Para este autor, el orden masculino se encuentra profundamente arraigado en hombres y mujeres, a través de esquemas inconscientes de percepción y de apreciación llamados “habitus”. En el citado libro *La Reproducción*, Bourdieu analiza el papel de la Escuela en la reproducción de las estructuras sociales y la acción pedagógica como “trabajo de inculcación” de duración suficiente para producir un “habitus” y con ello reproducir las relaciones de dominación bajo la forma de violencia simbólica, es decir, a través de la colaboración inconsciente de los dominados, de la aceptación y legitimación de la cultura dominante (Gutiérrez, 2004). El “habitus” encarna el orden masculino, pero no evita que se puedan desestabilizar las representaciones dominantes, siendo justamente esta la aportación de la teoría feminista que, en sus diferentes vertientes, propone visiones críticas y nuevos sentidos ordenadores (Espinosa, 2009).

### *Violencia de género en las universidades*

En México, diversos estudios han analizado la violencia por motivos de género en las IES (Buquet *et al.*, 2013; Bustos y Blázquez, 2003; Carrillo, 2014; Castro y Vázquez, 2008; García, 2004; Ehrenfeld, 2011; Lazarévich *et al.*, 2013; Mora, 2011; Mingo y Moreno, 2015; Mingo, 2016). De su revisión se pueden señalar, en términos generales, los siguientes aspectos: primero que esta se reproduce y perpetúa en las universidades como relaciones de poder que están normalizadas y legitimadas (Castro y Vázquez, 2008; Mora, 2011; Mingo y Moreno, 2015). Son compor-

tamientos aceptados socialmente, por lo que su prevención, detección, atención y sanción se torna muy difícil, permitiendo con ello su constante reproducción. En segundo lugar, se ha evidenciado que quienes más sufren de estas violencias son las mujeres, tanto en su condición de estudiantes y como trabajadoras académicas y administrativas. Se trata de los primeros trabajos de corte cuantitativo en los que se buscaba conocer la magnitud del problema a través de encuestas realizadas a diferentes poblaciones de la comunidad universitaria, en dos de las más grandes IES: la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y el Instituto Politécnico Nacional (IPN) (Buquet *et al.*, 2013; Tronco y Ocaña, 2011). En tercer lugar, sus manifestaciones son variadas e incluyen tipos de violencia como la psicológica y sexual y modalidades como la violencia laboral y docente. Estas van desde el acoso y hostigamiento sexual, abuso sexual, violación hasta el feminicidio (Lazarevich, *et al.*, 2013; Mingo, 2016; Gamboa, 2019; Güereca, *et al.*, 2020). Finalmente se señala que, ante esta situación de violencia de género, la respuesta de las autoridades universitarias ha sido, generalmente, omisa, de indiferencia, pasividad, complicidad y silencio (Rodríguez, 2018; Guadarrama, 2019 y Varela, 2020).

### Protocolos universitarios para atender la violencia de género

La elaboración de protocolos ha sido la apuesta institucional y representa una de las estrategias que ha cobrado mayor importancia en los últimos años. Los protocolos son guías de actuación basadas en un conjunto de lineamientos normativos que buscan ofrecer una atención integral a las personas que sufren violencia de género en las universidades.

#### *Primeros protocolos*

En México durante los años noventa del siglo pasado, la institucionalización del discurso feminista en la academia, se inaugura con el establecimiento de programas académicos sobre mujeres y género y se dan los primeros intentos de introducir políticas de equidad e igualdad de género al interior de las universidades (Guadarrama, 2019). En la primera década del siglo XXI, se celebraron acuerdos entre el Instituto Nacional de Mujeres (Inmujeres) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), con el compromiso de promover la perspectiva de género en las políticas, planes, programas y proyectos de las IES. En este contexto se crea, por ejemplo, la Red Nacional de Enlaces Académicos de Género.

A pesar de estos esfuerzos, la problemática de la violencia de género en las universidades se encontraba poco visibilizada y no reconocida en las agendas institucionales. Tampoco se vislumbraban en el corto plazo los consensos necesarios para convencer y mucho menos exigir a las autoridades correspondientes sobre la necesidad urgente de contar con instancias y normatividades específicas que vigilaran y sancionaran actos de discriminación y/o violencia de género.

Según Briseño y Bernabé (2019), los primeros mecanismos o lineamientos de atención de la violencia de género en las IES, se definieron como “reglamentos, procedimientos y guías”. En febrero de 2012 la Universidad Autónoma de Sinaloa aprobó el “Reglamento para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la Universidad Autónoma de Sinaloa”; en octubre de 2013 la Universidad de Quintana Roo elaboró el “Procedimiento para la Atención de Quejas contra Discriminación, Acoso, Hostigamiento Sexual o Laboral” y en noviembre de 2015 la Universidad Veracruzana publicaba su “Reglamento para la Igualdad de Género”. En agosto de 2016 se publicó en la Gaceta UNAM “El Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género” en el contexto de la campaña “He for She” del Programa de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) Mujeres.

En los años subsiguientes se estrenarían nuevos protocolos como resultado de una gran presión social y denuncias estudiantiles y académicas. Siendo las mujeres las más afectadas, su activismo se ha tornado relevante para entender el incremento en las denuncias, así como el papel que han jugado los medios de comunicación y las redes sociales, como grandes aliados suyos al potencializar y volverse eco de sus exigencias. A partir de una revisión en medios de comunicación sobre casos de acoso y hostigamiento sexual en las universidades mexicanas entre 2004 y 2018, el trabajo de Varela (2020) es un acercamiento interesante que permite dimensionar en parte, la magnitud del problema. La autora encuentra que, de las 171 referencias de denuncia por estos delitos, 109 (63.7%) se dan entre 2012 y 2018. Esto es ilustrativo de cómo van cambiando los contextos socioculturales, en el sentido de que se logra una mayor visibilidad del problema y más espacios de apertura para las denuncias.

Varela (2020) señala que de un total de 35 universidades públicas y privadas que se revisaron hasta el 2018, un 49% no tenía un protocolo. Diez universidades (28%), contaban con un protocolo “formal”, que son aquellos que cumplen con mecanismos desarrollados al incluir en su estructura marcos conceptuales, principios de procedimiento, ámbitos de aplicación, instancias responsables y ruta crítica para realizar la denuncia; ocho universidades (23%), presentaban deficiencias u omisiones, por lo que sus protocolos se encontraban tipificados como “parciales”.

Asimismo, subraya el hecho de que la mayoría de los protocolos analizados, fueron aprobados entre los años de 2017 y 2018.

### *Las universidades aprueban protocolos*

En los últimos años se ha observado en las universidades del país, una tendencia creciente a elaborar y actualizar protocolos. Entre 2019 y 2021 se han aprobado 12 protocolos en universidades públicas del país. Las correspondientes a los estados de Chiapas, Chihuahua, Colima, Durango, Puebla y Veracruz aprobaron sus protocolos en 2019; al año siguiente, lo hicieron las universidades de Baja California, la Autónoma de la Ciudad de México, Guerrero, Tlaxcala y Tamaulipas; la Universidad Autónoma de Baja California Sur lo aprueba en 2021 (Cuadro 1). En este mismo periodo tuvieron lugar actualizaciones de protocolos ya existentes. Se trata de las Universidades de Guanajuato, Estado de México, Querétaro, Sinaloa, la UNAM y UAM-Xochimilco.

El hecho no es azaroso, como ya se señaló, responde a contextos complejos como los universitarios donde la violencia, en sus distintos tipos y modalidades, ha sido visibilizada cada vez más como resultado de luchas y exigencias estudiantiles y de otros grupos de la comunidad, ante casos de acoso y hostigamiento sexual, violaciones y feminicidios. De igual manera, quienes toman las decisiones en las universidades, han tenido que atender las modificaciones tanto en materia normativa como de política pública aprobadas en los últimos años. Estas modificaciones tienen la finalidad de impulsar procesos para la transversalización de la

**Cuadro 1. Protocolos de atención a la violencia de género en universidades públicas del país según nombre, fecha de aprobación y fuente**

Universidad	Nombre del protocolo, fecha de aprobación y fuente electrónica*
1.Universidad Autónoma de Baja California (UACB)	Protocolo de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia de Género de la UACB (2020) <a href="https://ciencias.ens.uabc.mx/documentos/pdf/ACUERDO_PROTOCOLO_CASOS_VIOLENCIA_GENERO-HQ.pdf">https://ciencias.ens.uabc.mx/documentos/pdf/ACUERDO_PROTOCOLO_CASOS_VIOLENCIA_GENERO-HQ.pdf</a>
2.Universidad Autónoma de Baja California Sur (UABCS)	Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UABCS (2021) <a href="http://uabcs.mx/genero/public/files/protocoloAtencion.pdf">http://uabcs.mx/genero/public/files/protocoloAtencion.pdf</a>
3.Universidad Autónoma de Chiapas (UNACH)	Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia, Violencia de género, Hostigamiento, Acoso Sexual y/o Discriminación en la UNACH (2019) <a href="https://www.unach.mx/component/k2/download/296_2a2a1df7ced64b1a1bbe06d0ea8662b0">https://www.unach.mx/component/k2/download/296_2a2a1df7ced64b1a1bbe06d0ea8662b0</a>

**Cuadro 1. Protocolos de atención a la violencia de género en universidades públicas del país según nombre, fecha de aprobación y fuente (Continuación)**

Universidad	Nombre del protocolo, fecha de aprobación y fuente electrónica*
4.Universidad Autónoma de Chihuahua (UACH)	Protocolo de Prevención y Atención a Casos de Violencia de Género, (2019) <a href="http://transparencia.uach.mx/informacion_publica_de_oficio/fraccion_i/Protocolo%20Violencia%20de%20G%C3%A9nero_F.pdf">http://transparencia.uach.mx/informacion_publica_de_oficio/fraccion_i/Protocolo%20Violencia%20de%20G%C3%A9nero_F.pdf</a>
5.Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM)	Protocolo para Prevenir y Erradicar la Discriminación, la Violencia contra las Mujeres, el Acoso y el Hostigamiento Sexual en la UACM (2020) <a href="http://uacm.edu.mx/protocolo">uacm.edu.mx/protocolo</a>
6.Universidad Autónoma de Colima (UCOL)	Protocolo para la Atención Integral de la Violencia de Género en la UCOL, (2019) <a href="https://portal.ucol.mx/content//content/noticias/227/file/Protocolo%20violencia%20de%20genero.pdf">https://portal.ucol.mx/content//content/noticias/227/file/Protocolo%20violencia%20de%20genero.pdf</a>
7.Universidad Autónoma de Durango (UAD)	Protocolo de Actuación para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la UAD, (2019) <a href="http://ovsyg.ujed.mx/docs/marco-normativo/Protocolo_de_actuacion_hostigamiento_y_acoso_sexual_ujed.pdf">http://ovsyg.ujed.mx/docs/marco-normativo/Protocolo_de_actuacion_hostigamiento_y_acoso_sexual_ujed.pdf</a>
8.Universidad Autónoma de Guerrero (UAGRO)	Protocolo de Actuación para la Prevención, Atención y Sanción de Acoso y Hostigamiento de Género, (2020) <a href="http://uagro.mx/hcu/documentos/Protocolo_de_Prevencion_2020.pdf">uagro.mx/hcu/documentos/Protocolo_de_Prevencion_2020.pdf</a>
9.Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP)	Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género en la BUAP, (2019) <a href="https://genero.buap.mx/sites/default/files/protocolo%20completo.pdf">https://genero.buap.mx/sites/default/files/protocolo%20completo.pdf</a>
10.Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT) Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Victoria (FDSCV)	Protocolo contra el Hostigamiento, Acoso Sexual y Violencia de Género de la (FDSCV), (2020) <a href="https://fdcsv.uat.edu.mx/PDF/ProtocoloFDCSV.pdf">https://fdcsv.uat.edu.mx/PDF/ProtocoloFDCSV.pdf</a>
11.Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATX)	Protocolo de Actuación para la Investigación, Composición y Sanción en Casos de Violencia, Hostigamiento y Acoso Sexual con motivos de Género en la UATX, (2020) <a href="https://www.uatx.mx/denuncia">https://www.uatx.mx/denuncia</a>
12.Universidad Veracruzana (UV)	Protocolo para Atender la Violencia de Género en la UV, (2019) <a href="http://uv.mx/noticias/files/2019/12/Protocolo-para-atender-la-violencia-de-Genero-en-la-UV-1.pdf">uv.mx/noticias/files/2019/12/Protocolo-para-atender-la-violencia-de-Genero-en-la-UV-1.pdf</a>
13. Universidad Autónoma Metropolitana-Unidad Xochimilco (UAM-X)	Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la UAM-X Versión actualizada, (2021) <a href="https://www.xoc.uam.mx/protocolovg">https://www.xoc.uam.mx/protocolovg</a>

\* Se consultaron en abril y mayo de 2021.

Fuente: Elaboración propia.

perspectiva de género. Su institucionalización, sin embargo, no ha estado exenta de dificultades y obstáculos.

La introducción de la perspectiva de género en la educación superior, es promover un cambio ético en las instituciones para que éstas incorporen en sus sistemas axiológicos el respeto a la diversidad y la búsqueda de la equidad, particularmente la equidad de género. Sin embargo, esta propuesta enfrenta un reto de alta complejidad, derivado del hecho de que el dictado de una política nunca es suficiente para producir cambios culturales. Y es que es en la cultura de las instituciones académicas en donde se anida la mayor dificultad para el logro del objetivo propuesto (Palomar, 2005, pp. 11-12).

### *Reclamos y demandas estudiantiles*

Con base en la revisión de los protocolos recientemente aprobados (2019-2021), sólo en cuatro de ellos se observa que en la parte inicial del documento (antecedentes, presentación, introducción, exposición de motivos) se desarrolla una explicación de cómo el protocolo en cuestión, es resultado de los reclamos, las demandas y denuncias por parte de la comunidad universitaria, principalmente la estudiantil y académica. Los protocolos pertenecen a las siguientes universidades: Universidad Autónoma de Baja California Sur (UABCS); Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM); Universidad Autónoma de Guerrero (UAGRO) y UAM-x.

En estos casos, el hecho es significativo porque refleja, por un lado, el reconocimiento institucional de un problema grave como es la violencia de género a través de las voces de quienes denuncian y exigen, la urgencia de que sea atendido y, por otro, hay una aceptación formal de las responsabilidades que, como autoridades universitarias, están obligadas a asumir frente a estos hechos. En el resto, se observa un manto de silencio sobre las situaciones de violencia en sus universidades, y parece que la elaboración de los protocolos responde más a lo que se considera políticamente correcto.

En el Protocolo para Prevenir y Erradicar la Discriminación, la Violencia contra las Mujeres, el Acoso y el Hostigamiento Sexual en la UACM, en la parte correspondiente a la Exposición de Motivos se describen diferentes situaciones de violencia que vivieron integrantes de esta comunidad.

A lo largo de los dieciocho años de existencia de nuestra Universidad se tienen documentados casos de violencia entre estudiantes, violencia sexual de docentes a estudiantes, de estudiantes a docentes, violaciones sexuales, acoso sexual entre trabajadores, violencia de estudiantes a administrativos, violencia hacia personas con discapacidad, violencia

en las inmediaciones de los planteles, e incluso la extrema violencia de los feminicidios cometidos en contra de Martha Karina Torres Jorge, asesinada el 11 de mayo de 2013; de Campira Carmolinga Alanís, asesinada el 31 de diciembre de 2016; de Nancy Lara Bandera, desaparecida el 20 de julio y a quien se encontró asesinada el 23 de julio de 2018; de Lesly Leticia Hernández Moreno, desaparecida el 10 de noviembre de 2018 y a quien se encontró asesinada el 10 de enero de 2019 (UACM, 2020, p. 2).

Estas situaciones reflejan la gravedad de un problema no atendido que escala hasta llegar a la violencia extrema como lo es el feminicidio; son expresión de realidades no excepcionales, sino más bien de historias que se repiten en diferentes grados y circunstancias en otras universidades y, finalmente, muestran la complejidad de la violencia, con sus múltiples caras y manifestaciones. Este protocolo se aprobó en 2020 y es resultado de una prolongada lucha de una comunidad agraviada.

El Protocolo en la UAM-x fue aprobado por el Consejo Académico de la Unidad en su sesión 4.18 del 7 de mayo de 2018. Fue pionero en su tipo y sirvió, además, como una referencia fundamental para la creación de otros protocolos en el resto de las unidades. Su historia está asociada al hoy Colectivo Cuerpos que Importan (García, *et al.*, 2020) y de otros grupos de la comunidad universitaria como son las y los estudiantes organizados. En efecto, las colectivas estudiantiles de mujeres y feministas, han desempeñado un papel relevante al ejercer fuerte presión sobre las autoridades universitarias para que se atienda la problemática de la violencia de género. Sus estrategias de lucha y denuncia han logrado lo que, en otros tiempos, hubiera resultado imposible, aquello que sólo se comentaba en los pasillos: la visibilidad y denuncia pública de los acosadores (Rodríguez, 2018). La versión actualizada del Protocolo fue aprobada por el Consejo Académico de la Unidad en su sesión 2.21 del 12 de marzo de 2021. En la parte introductoria de este Protocolo se recogen sus orígenes, sobre todo asociados al reclamo de la población estudiantil.

### *Cambios en materia normativa y de política pública*

Instancias gubernamentales en coordinación con las IES, han impulsado acciones para diseñar e implementar mecanismos institucionales para eliminar la violencia y discriminación en las universidades y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, a través de estrategias de transversalización de la perspectiva de género.

En agosto de 2009 en la “Reunión Nacional de Universidades Públicas. Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior”, se emitió una Declaratoria en la que se establecieron ocho directrices para transversalizar

la perspectiva de género en las IES. La última estaba relacionada con el Combate a la Violencia de Género en el Ámbito Laboral y Escolar. Con estas acciones se buscaba desarticular la misoginia y eliminar las desigualdades, construyendo en su lugar, ambientes libres de violencia (UNAM, Inmujeres, Comisión de Equidad y Género, 2009).

En febrero de 2016, se firmó la “Carta Compromiso para la Difusión y Aplicación de los Principios Constitucionales en materia de Derechos Humanos en la Comunidad Universitaria”. En el quinto compromiso se insta a los firmantes a: “revisar sus políticas, reglamentos y protocolos de actuación, para que se encuentren armonizados con los principios constitucionales en materia de derechos humanos para evitar todo tipo de discriminación y violencia” (ANUIES, SEGOB y CNDH, 2016, p.9).

En esta misma Carta se establece que, con respecto a la violencia en contra de las mujeres, es importante contar en las IES con programas para la igualdad de género, así como centros o coordinaciones de género, que tengan entre sus funciones prevenir, atender y erradicar la violencia de género.

Siendo las universidades espacios donde convergen distintos tipos de poblaciones, como son la laboral y estudiantil, resulta relevante conocer las modificaciones que se han hecho en la Ley Federal del Trabajo en 2019 y en la Ley General de Educación Superior en 2021 y publicadas en el Diario Oficial de la Federación (DOF). En la primera, en su artículo 132 fracción XXXI, se incluye como obligación del patrón: “implementar, en acuerdo con los trabajadores, un protocolo para prevenir la discriminación por razones de género y atención de casos de violencia y acoso u hostigamiento sexual” (DOF, 2019, p.5). En la Ley General de Educación Superior, en los artículos 42 y 43, se promueven medidas para la prevención y atención de los tipos y modalidades de violencia de género en las IES. En el ámbito institucional, se pone el énfasis en la elaboración de diagnósticos, protocolos de atención y en los servicios de apoyo médico, psicológico y legal a las víctimas (DOF, 2021).

### *Estructura de los protocolos*

#### *Los nombres*

Lo primero que llama la atención cuando se revisan los protocolos, es la diversidad en los nombres. Su importancia radica en que ahí están contenidas las distintas problemáticas que sobre la violencia se viven al interior de las universidades y refleja la forma en que estas comunidades lo traducen, al nombrar sus protocolos. En la mayoría de ellos se hace alusión a la atención de la violencia de género. La trascendencia de incluir el análisis de la violencia desde la perspectiva de género estriba en

que se ha comprendido que este tipo de violencia deriva de las relaciones de poder y las normas relativas a las desigualdades sexo-genéricas. Por otro lado, y como resultado del incremento de la violencia sexual, hay universidades que ponen el foco de atención en el acoso y hostigamiento sexual, como por ejemplo la de Durango. En las restantes, los nombres de los protocolos son una combinación que expresa la complejidad de las violencias e incluyen la discriminación, el acoso, el hostigamiento sexual y la violencia de género. Esta es la situación de Chiapas, la Universidad Autónoma de la Ciudad de México, Puebla, Tamaulipas y Tlaxcala. (Cuadro 1).

En los nombres de los protocolos se expresa también la visión y el alcance que puede tener este tipo de instrumentos. Por ejemplo, de los 13 protocolos revisados, en cinco de ellos se incluye la prevención como parte esencial de la atención a la violencia de género. Este es el caso de las universidades de: Chihuahua (UACH), Ciudad de México (UACM), Durango (UAD), Guerrero (UAGRO) y Puebla (BUAP) (Cuadro 1). De forma resumida o extensa se definen en sus protocolos, tanto las medidas preventivas, como las instancias responsables de su implementación.

### *Descripción de los protocolos*

El “Modelo para la Atención de la Violencia de Género en Instituciones de Educación Superior”, fue elaborado en enero de 2021 por una Comisión conformada por representantes de varias universidades públicas del país. En éste, se proponen un conjunto de elementos que deberían formar parte de la estructura de los protocolos universitarios. La finalidad es contar con instrumentos eficaces para la prevención, atención, acompañamiento a las víctimas, sanción y reparación del daño.

En las siguientes líneas se describe la estructura de los protocolos seleccionados con base en este modelo. Se definen primero, los elementos que a manera de guía y/o recomendación se proponen y, en segundo lugar, se identifica si éstos se encuentran o no contemplados en la estructura de los protocolos. Por razones de espacio, se trata de una descripción general, dejando para futuros trabajos un análisis exhaustivo de las particularidades que caracterizan a cada protocolo (Cuadros 2 y 3).

Marcos normativos. La primera recomendación versa sobre la pertinencia de incluir en los protocolos, los marcos jurídicos aplicables en los niveles internacional, nacional y local vigentes, así como el marco normativo universitario. Considerando que las conductas que constituyen violencia por motivos de género se encuentran establecidas en ordenamientos internacionales, nacionales y locales, resulta de vital importancia que los contenidos de los protocolos se encuentren armonizados y en concordancia con los mismos.

Sobre el marco internacional se consideran los siguientes documentos: Declaración Universal de los Derechos Humanos; CEDAW (por sus siglas en inglés); Convención Interamericana para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Belém Do Pará); Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer; Plataforma de Acción de Beijing y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible. En el marco nacional se incluyen las siguientes leyes: Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; Ley Federal del Trabajo; Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia; Ley General para la Igualdad entre Hombres y Mujeres; Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación y Ley General de Víctimas. El Marco local comprende las leyes estatales que sobre la materia existen, además del código penal, la Ley de Salud y la Ley para el Desarrollo y la Inclusión de las Personas con Discapacidad.

La legislación universitaria se conforma de leyes orgánicas, reglamentos internos de las IES y contratos colectivos de trabajo; es el marco normativo de naturaleza académica, administrativa y laboral sobre el que se sustenta el quehacer universitario: es también la base de las acciones en materia de prevención, atención y sanción de la violencia de género, estableciendo obligaciones y derechos de los integrantes de la comunidad y las funciones y atribuciones de órganos personales y colegiados, encargados de la aplicación de los protocolos.

Con base en la revisión de los protocolos seleccionados, se encuentra que ninguno de ellos cumple con la incorporación de todos y cada uno de los elementos aquí señalados. Se podría decir que los más completos son los que corresponden a las siguientes universidades: Baja California Sur, Autónoma de la Ciudad de México, Tlaxcala y Veracruz. La mayoría (seis protocolos), los incluye de manera parcial: Baja California, Guerrero, Colima, Puebla, Tamaulipas y UAM-x. La Universidad Autónoma de Chiapas hace una breve mención, pero no los explicita. Chihuahua y Durango no los tienen contemplados en sus protocolos (Cuadro 2).

Principios rectores. El segundo punto se refiere a los principios rectores que involucran un conjunto de medidas tendientes a la protección de los derechos humanos de las personas involucradas. Son directrices que orientan sobre cómo debe interpretarse y aplicarse el protocolo. Se recomienda que se incluyan los siguientes 11 principios: confidencialidad; respeto a la dignidad humana; debida diligencia; no revictimización; igualdad y no discriminación; accesibilidad; imparcialidad; perspectiva de género; transparencia; principio pro-persona y respeto de los derechos del colectivo LGBTTTTIQ+.

Todos los protocolos incluyen los principios rectores, aunque hay variaciones en el número y tipo. Por ejemplo, la Universidad Autónoma de Baja California y la UAM-x son las que tienen menor número, con seis de los 11 propuestos y las

**Cuadro 2. Protocolos de atención a la violencia de género en universidades públicas del país partes estructurales según modelo Renies igualdad**

Universidad	Marcos jurídicos	Principios rectores (11)	Atención Primer Contacto	Mediación	Medidas de protección	Dictamen y recomendaciones	Seguimiento
UABC	Parcial	Sí (6)	No	No	Sí	Sí	No
UABCS	Sí	Sí (14)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
UNACH	No	Sí (6)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
UACH	No	Sí (8)	Sí	Sí	Sí	Sí	Sí
UACM	Sí	Sí (12)	Sí	No	Sí	Sí	Sí
UCOL	Parcial	Sí (8)	Sí	No	Sí	Sí	Sí
UAD	No	Sí (9)	Sí	No	Sí	Sí	Sí
UAGRO	Parcial	Sí (7)	No	No	Sí	No	No
BUAP	Parcial	Sí (13)	No	No	Sí	No	No
UAT	Parcial	Sí (8)	Sí	Sí	Sí	Sí	No
UATX	Sí	Sí (7)	Sí	Sí	Sí	Sí	No
UV	Sí	Sí (7)	Sí	No	Sí	No	No
UAM-X	Parcial	Sí (6)	Sí	No	Sí	Sí	No

Fuente: Elaboración propia con base en la consulta en línea de los protocolos.

que más principios incorporan, son las universidades de Baja California Sur y la Ciudad de México con 14 y 12 respectivamente. La confidencialidad, el respeto a la dignidad humana, la debida diligencia y la no revictimización son los principios que están presentes en la mayoría de los protocolos revisados. Como el resto, son importantes porque establecen lineamientos para la atención de las personas involucradas, por ejemplo: el manejo de la información y resguardo de la privacidad personal; el derecho de las personas a ser tratadas con dignidad; la duración de los procedimientos en tiempos razonables, con investigaciones exhaustivas, una sanción proporcional y una reparación suficiente y el trato que debe darse a la persona agraviada, sin juzgar ni discriminar por su vestimenta, color de piel, orientación sexual, nivel socioeconómico, género, etnia o cualquier otro motivo. Sobre los derechos del colectivo LGTBTTTIQ+, el único que los incorpora es el Protocolo de la Universidad Autónoma de Baja California Sur (Cuadro 2).

**Flujograma.** El tercer elemento que se recomienda es la introducción de un diagrama que establezca la ruta de atención, permitiendo con ello una visión de

**Cuadro 3. Protocolos de atención a la violencia de género en las universidades públicas del país, según instancia competente, sanciones y reparación del daño**

Nombre del protocolo	Instancia competente en la atención de casos	Sanciones y reparación del daño
Protocolo de Atención y Seguimiento a Casos de Violencia de Género de la UABC, (2020)	Comité de Prevención y Atención a la Violencia de Género (COPAVIG). Funciones Preventivas	COPAVIG emite recomendaciones. Justicia restaurativa condicionada y Procedimiento sancionador con base en la normatividad universitaria
Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UABCS, (2021)	Coordinación para la Igualdad de Género (CIGE). Primer contacto Defensoría de los derechos universitarios (DDU), encargado de recibir la queja	Defensoría emite un dictamen. Sanciones con base en la normatividad universitaria
Protocolo de Actuación ante Situaciones de Violencia, Violencia de género, Hostigamiento, Acoso Sexual y Discriminación en la UNACH, (2019)	DDU	En la recomendación se establece la responsabilidad o no del presunto responsable. No se especifican sanciones
Protocolo de Prevención y Atención a Casos de Violencia de Género, (2019)	DDU Unidad de Género	Defensoría emite un dictamen. Sanciones con base en la normativa universitaria. Directrices para las sanciones
Protocolo para Prevenir y Erradicar la Discriminación, la Violencia contra las Mujeres, el Acoso y el Hostigamiento Sexual en la UACM, (2020)	Nueve instancias competentes en los diversos procedimientos	Sanciones con base en la normatividad universitaria. Se establecen directrices y reparación del daño
Protocolo para la Atención Integral de la Violencia de Género en la UCOL, (2019)	Oficina del Abogado General (OAG) Comité de Ética para la Atención de la Violencia de Género presenta los casos ante la OAG	Si hay sanciones con base en la ley federal del trabajo y la normatividad universitaria, pero no reparación del daño
Protocolo de Actuación para la Prevención, Atención y Sanción del Hostigamiento y Acoso Sexual en la UAD, (2019)	Personal “Consejero” Comité de Ética Órgano Interno de Control	Si hay sanciones con base en la ley federal del trabajo y la normatividad universitaria, pero no reparación del daño

**Cuadro 3. Protocolos de atención a la violencia de género en las universidades públicas del país, según instancia competente, sanciones y reparación del daño (continuación)**

Nombre del protocolo	Instancia competente en la atención de casos	Sanciones y reparación del daño
Protocolo de Actuación para la Prevención, Atención y Sanción de Acoso y Hostigamiento de Género, (2020)	Defensoría de los Derechos Humanos y Universitarios Unidad de Género	Sanciones de conformidad con la Ley Orgánica de la Universidad. No reparación del daño
Protocolo para la Prevención y Atención de la Discriminación y Violencia de Género en la BUAP, (2019)	Unidades de Género DDU Dirección de Acompañamiento Universitario (DAU) Oficina del Abogado General Comisión Especial de Género del Honorable Consejo Universitario	Se establecen Sanciones
Protocolo contra el Hostigamiento, Acoso Sexual y Violencia de Género de la (FDSCV), (2020)	Comité para la Igualdad y Equidad de Género en la FDSCV	Sanciones según marco regulatorio universitario
Protocolo de Actuación para la Investigación, Composición y Sanción en Casos de Violencia, Hostigamiento y Acoso Sexual con motivos de Género en la UATX, (2020)	Unidad de Atención Integral	Se especifican sanciones
Protocolo para Atender la Violencia de Género en la UV, (2019)	Coordinación de la Unidad de Género DDU	Sanciones según la normatividad universitaria
Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la UAM-X Versión actualizada, (2021)	Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG)	Sanciones con base en la normatividad universitaria.

Fuente: Elaboración propia con base en la consulta en línea de los protocolos.

conjunto de las diferentes etapas del procedimiento y las instancias responsables de su implementación. Los diagramas simplifican y hacen más accesible la información y hay protocolos considerados “amigables” que los han elaborado con este fin. De los protocolos aquí revisados, la mayoría no los incluye (61.5 por ciento).

**Atención de primer contacto.** Es conocida la importancia que reviste la atención de primer contacto, de ahí que sea otro de los aspectos que deba formar parte de los protocolos. Es aquí, donde inicia el proceso con acciones informativas y de orientación sobre las conductas constitutivas de violencia de género y los procedimientos a

seguir. A través de éste se detecta y, si es el caso, se proporciona apoyo psicológico y/o atención médica y legal a quien lo requiera; El Modelo Renies Igualdad establece como características del primer contacto las siguientes: no juzgar ni responsabilizar a la víctima de violencia de género (v.gr.); que la víctima reciba información y apoyo en la toma de sus decisiones, evitando la revictimización; que la víctima de v.gr. reciba el acompañamiento profesional.

A excepción de las universidades de Baja California y Guerrero, todos los protocolos incluyen este primer paso, estableciendo unidades especializadas en violencia con perspectiva de género, así como los perfiles idóneos de quienes pueden ocupar estos cargos. Se observan diferentes figuras que operan como primer contacto: enlaces, orientadores, persona consejera, persona orientadora, representantes de equidad, módulo de primer contacto y unidades de prevención y atención de género. En las universidades de Colima y Tamaulipas, son los directores del plantel y los delegados del campus, quienes asumen estas funciones (Cuadros 2 y 3). Existen protocolos donde la atención de primer contacto recae en cualquier integrante de la comunidad (caso Chihuahua). En esta situación, no es infrecuente que los prejuicios, estereotipos y actitudes misóginas permeen este primer acercamiento, menospreciando y desestimulando las solicitudes de queja.

Instancias especializadas en violencia de género. En todos los protocolos existen instancias competentes para atender los casos de violencia de género. Varían en nombre, funciones y atribuciones según cada universidad, pero en general se encuentran las siguientes: unidades para la atención de la violencia de género, cuyas funciones son de tipo preventivo, atención de primer contacto, la asesoría en la materia, el acompañamiento y registro de casos; instancias de atención directa relacionadas con la operación del protocolo, que son los órganos personales y colegiados, oficinas de abogacía general y defensoría de los derechos universitarios; instancias de atención universitaria que se responsabilizan del apoyo psicológico, de trabajo social, medicina y derecho (Cuadro 3).

Procesos de investigación. Con la presentación formal de la queja inician los procedimientos de investigación. Se trata de una ruta crítica que generalmente se estructura en etapas, iniciando con la atención de primer contacto, ya señalada con anterioridad. La complejidad del curso de la investigación radica en que los procedimientos son diferentes, dependiendo de si la víctima es estudiante o trabajador y si el presunto responsable es estudiante o trabajador. Tanto las instancias que atienden los casos como la normatividad que se aplica, cambia. Por ejemplo, el Protocolo para Atender la Violencia de Género en la Universidad Veracruzana señala nueve procedimientos que, a su vez, se subdividen en conductas de responsabilidad y conductas graves de responsabilidad.

Además, en varios de los protocolos se suma la posibilidad de tener procesos alternativos (mediación) y formales. De los 13 protocolos, seis contemplan un procedimiento alternativo que consiste en utilizar la mediación como una forma más rápida de solucionar las controversias (Cuadro 2). En la Ley General de Educación Superior, en el artículo 43, ámbito institucional, inciso “a” se establece:

Emisión de diagnósticos, programas y protocolos para la prevención, atención sanción y erradicación de todos los tipos de modalidades de violencia; en el caso de la violencia contra las mujeres, se excluirán las medidas de conciliación o equivalentes como medio de solución de controversias (DOF, 2021, pp. 10-11).

Los protocolos que incluyen este tipo de procedimiento, tendrán que revisarlo a la luz de esta ley, recientemente publicada.

En esta etapa se activan los mecanismos de protección presentes en todos los protocolos. Estos son acciones que buscan proteger a la víctima y derivan de un deber constitucional que establece la aplicación de la norma que más proteja. En los casos de Colima y Guerrero se plantean en términos muy generales y no incluyen la valoración de riesgo. Se especifican con mayor detalle en Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, UACM, UAM-x, Puebla, Tamaulipas, Tlaxcala y Veracruz (Cuadro 2). A excepción de la UACM, ninguno considera un Plan de Seguridad.

En el proceso de investigación durante el cual se recaban testimonios y pruebas, resulta muy importante establecer criterios sobre la definición de pruebas admisibles y no admisibles. Según la Suprema Corte de Justicia, por la naturaleza de los delitos de violencia sexual se tienen que considerar los siguientes supuestos: dado que estos delitos se cometen en ausencia de otros, el tipo de pruebas es diferente al tradicional y la declaración de la víctima es fundamental; por la naturaleza traumática de este delito, la narración de hechos puede ser inconsistente, por lo que no debe restarse valor probatorio a la declaración de la víctima y su testimonio debe acompañarse de otros medios de convicción como dictámenes médicos, otros testimonios, siempre que ayuden a inferir conclusiones consistentes con los hechos (Renies, 2021). Las universidades Baja California Sur, la UACM, Tamaulipas y Veracruz consideran en sus protocolos estos supuestos. No así los casos de Baja California, UAM-x, Guerrero, Puebla y Tlaxcala.

Sanciones, resoluciones y seguimiento. A excepción de Chiapas, en todos los casos se especifican las sanciones con base en las disposiciones normativas de cada IES. Es decir, se aplicarán según sea el caso, conforme a la Ley Federal del Trabajo y los contratos colectivos y si recae en el ámbito administrativo, será competencia de las leyes orgánicas, estatutos y reglamentos. En los casos de Guerrero, Puebla

y Veracruz no se incluye el dictamen y las resoluciones. En el caso de la UAM-x se refieren a “determinaciones”. Las acciones de evaluación y seguimiento son muy importantes porque además de comprobar que se cumplan las recomendaciones y sanciones, se establecen niveles de evaluación en la aplicación del protocolo que tiene que ver con el nivel de satisfacción de la atención, la claridad de la ruta, y la seguridad durante el proceso. Solo cinco protocolos incorporan estas acciones de evaluación y seguimiento. En la mayoría no hay reparación del daño (Cuadros 2 y 3).

Se concluiría señalando que, a excepción del protocolo de la UACM, ninguno incorpora todos los elementos propuestos en este modelo.

### Limitaciones de los protocolos

En esta última parte se presentan diez aspectos que se consideran limitaciones inherentes a la estructura de los protocolos seleccionados. Estas limitaciones disminuyen su efectividad en la atención que debe brindarse y generan desconfianza sobre la solución de los casos. Importante advertir que no se quiere generalizar, solo señalar algunos aspectos específicos de dichos protocolos.

1. Hay protocolos muy generales que no ofrecen información detallada sobre los diferentes aspectos y procedimientos ya señalados. Destaco el caso de la Universidad de Guerrero, cuyo protocolo, al plantearse en términos muy generales, no proporciona información completa ni específica, por lo que el documento genera muchas dudas y vacíos que pueden derivar en un uso discrecional del mismo. Y esto es justamente lo que se debe evitar. Cuando no había protocolos, cada persona o instancia actuaba con base en su intuición, sentido común, prejuicios, estereotipos o simplemente no se actuaba. Los protocolos son guías y éstas deben ser claras y estar completas.
2. Los protocolos de las universidades de Tlaxcala y la Autónoma de la Ciudad de México, por el contrario, presentan mucha información que resulta de difícil seguimiento y comprensión. Los documentos se tornan poco accesibles y dirigidos a públicos casi especializados. En ambos casos no se consideraron los diagramas o el flujograma, que son recursos que facilitan la comprensión de las diferentes partes del proceso. Si se pretende que los protocolos puedan ser apropiados y conocidos por toda la comunidad, debe contarse con un documento amigable y al alcance de todos.
3. La mayoría de los protocolos incorporan parcialmente los marcos jurídicos internacionales, nacionales y locales. En casos como Chiapas,

Chihuahua y Durango no se hace mención de éstos, omitiendo con ello todos los ordenamientos que sobre la violencia de género se han establecido en convenciones y plataformas internacionales y en las leyes nacionales. Sin estos marcos jurídicos referenciales, los protocolos quedan descontextualizados de todos los avances en materia de violencia de género.

4. Como parte de los protocolos, la prevención involucra acciones tendientes a informar y sensibilizar a la comunidad sobre la materia, a través de un conjunto de estrategias que buscan cambiar los valores y las conductas tradicionales de género de sus integrantes. Desafortunadamente no se incluyen en la mayoría de ellos, a saber: Baja California, Baja California Sur, Chiapas, Colima, Tamaulipas, Tlaxcala, Veracruz y UAM-x.
5. En los protocolos se encuentran omisiones varias, por ejemplo, la atención de primero contacto no se incluye en Baja California y Guerrero; el flujograma u otros diagramas no están presentes en Baja California, Chiapas, Chihuahua, UACM, Guerrero, Tamaulipas y Tlaxcala. La validez de las pruebas no aparece mas que en la UACM, la Universidad Autónoma de Colima y en la Universidad Autónoma de Tamaulipas (FDSCV), en el resto no se especifican. Una omisión importante es la relativa a la reparación del daño, que no se considera en ocho de los 13 protocolos.
6. En las universidades de Baja California Sur, Chiapas, Chihuahua, Puebla, Tamaulipas y Tlaxcala se permiten procedimientos de gran controversia como lo es la mediación. Aunque en todos ellos se establecen las condiciones de su implementación, se generan preguntas en torno al personal facilitador, si se encuentra capacitado o no para guiar estos procesos y llevarlos a buen término. De lo contrario, las consecuencias y los costos para las víctimas pueden ser muy altos.
7. Todos los protocolos basan sus sanciones en la normatividad universitaria, que en muchos casos es anacrónica y no se ha actualizado conforme a los cambios que sobre la materia se han dado en los últimos años. Una consecuencia grave de ello, es que los casos no se atienden o se desestiman. En la UAM-x y la BUAP, se han hecho recientemente reformas, por ejemplo, al reglamento del alumnado, con la finalidad de incorporar el tema de la violencia de género. No obstante, las modificaciones a otros reglamentos y a los contratos colectivos, son aún una asignatura pendiente.

8. Hay protocolos que establecen recomendaciones y no sanciones, por lo que el grado de impunidad es alto y manda mensajes sobre “aquí no pasa nada”. Es el caso de la Universidad Autónoma de Chiapas.
9. La Universidad Autónoma de Tamaulipas es la única que tiene un protocolo que no es de observancia general, sino solamente para la Facultad de Derecho y Ciencias Sociales Victoria, ello tiene serias consecuencias para el resto de la comunidad, que no está siendo atendida.
10. Pocos protocolos tienen en su estructura los mecanismos de seguimiento de los casos. Tampoco se incluyen las reparaciones del daño en la mayoría de ellos.

## Conclusiones

Con base en la revisión de los protocolos seleccionados, se llegan a las siguientes conclusiones:

Primero, en los últimos tres años se han aprobado protocolos en 13 universidades públicas pertenecientes a varias entidades del país. Una probable explicación del incremento en el número de protocolos, es que existe una mayor visibilidad de la violencia de género, producto de las luchas y denuncias estudiantiles, la urgencia de atenderla, así como de las modificaciones en materia normativa y de política pública (Cuadro 1).

Segundo, teniendo como referencia el Modelo Renies (2021), se encuentra que, a excepción del Protocolo de la UACM, el resto de los protocolos cubre parcialmente las recomendaciones de este modelo. Ello es considerado como una limitación que reduce su efectividad e impacta negativamente la atención integral que debiera darse a las personas que viven violencia. Las omisiones se encuentran en los marcos normativos internacionales, nacionales y universitarios recomendados; en 12 de los 13 protocolos están ausentes los derechos del colectivo LGBTTTIQ+ lo cual resulta grave y se suma a los agravios y prácticas discriminatorias que sufre este colectivo; el diagrama de la ruta de atención no se consideró en el 61.5% de los protocolos revisados; el tema de la prevención está presente solamente en cinco de ellos. Este hecho es indicativo de una visión muy acotada de la problemática de la violencia, que sólo se encarga de atender los casos y no de prevenirlos; las omisiones más importantes se encuentran en lo que corresponde a la reparación del daño, la evaluación y el seguimiento de los casos (Cuadros 2 y 3).

Tercero, se observan diferentes aspectos que se consideran problemáticos o limitantes y por ende disminuyen la efectividad de los protocolos: formatos muy generales que no especifican claramente los procedimientos a seguir o, por el contrario,

mucha información que resulta en documentos poco accesibles y que las personas no leen; se encontraron procedimientos de mediación en seis de los 13 protocolos analizados, que deberán ser revisados a la luz de las nuevas disposiciones de la Ley General de Educación Superior, que expresamente señala que no deben incluirse. La mayoría de los protocolos establecen sanciones con base en legislaciones universitarias obsoletas que no han incorporado el tema de la violencia de género ni la transversalidad de la perspectiva de género en sus normas, por lo que los casos se desestiman.

Finalmente, la descripción aquí propuesta representa una primera mirada a la estructura de los protocolos seleccionados, su alcance es limitado y sólo se puede observar lo que los documentos muestran. Habrá que hacer estudios más localizados, estudios de caso para conocer cómo se aplican los protocolos. Por ejemplo, si las unidades de género están funcionando, si se están desarrollando estrategias de prevención, iniciativas novedosas de comunicación y difusión sobre la problemática, capacitación en todos los niveles al personal encargado y, sobre todo, la calidad de la atención y el seguimiento de los casos.

Coincido en que la violencia en las universidades forma parte de una cultura de dominación sexista y patriarcal muy difícil de erradicar, por lo que los protocolos no son suficientes para cambiar la realidad cultural, pero sí son necesarios y hay que seguir trabajando en ello para mejorarlos. Hacer el camino de ida y de regreso hasta que encontremos el protocolo que al fin nos quede como un traje a la medida.

## Referencias

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUR, 2017). *Recomendación General 35 del Comité CEDAW*. <https://www.acnur.org/file-admin/Documentos/BDL/2017/11405.pdf>
- ANUIES, SEGOB y CNDH. (2016). *Carta Universitaria. Compromiso por los derechos humanos*, pp. 1-12. <https://www.uv.mx/defensoria/files/2018/01/anuiescartauniversitaria.pdf>
- Bustos, R. y Blázquez, G. (2003). *¿Qué dicen las académicas acerca de la UNAM?* Colegio de Académicas Universitarias, UNAM, pp. 43-54.
- Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Anagrama.
- Bouquet, A.; Cooper, J.; Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la Universidad*. UNAM.
- Briseño, M. y T. Bernabé. (2019). Universidad Pública y Atención a la Violencia de Género. En *Tequio*, 5 (2), pp. 15-22. [https://www.uabjo.mx/media/1/2019/01/Tequio05\\_web\\_Ok.pdf](https://www.uabjo.mx/media/1/2019/01/Tequio05_web_Ok.pdf)

- Castro, R. y Vázquez, V. (2008). La Universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un estudio de caso en la Universidad Autónoma Chapingo. En *Estudios Sociológicos*, 26 (78), septiembre-diciembre. El Colegio de México, pp. 587-616.
- Carrillo, R. (2014). *Violencia en las universidades públicas. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana*. UAM.
- Cerva, D. (2017). Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales. En *Revista Punto Género* (8), pp. 20-38.
- De Lauretis, T. (1991). La Tecnología del Género. En Ramos, C. (comp.) *El Género en Perspectiva. De la dominación universal a la representación múltiple*. UAM, pp.231-278.
- Diario Oficial de la Federación (DOF). (2021, abril 20). *Ley General de Educación Superior*. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5616253&fecha=20/04/2021](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5616253&fecha=20/04/2021)
- \_\_\_\_\_, (2019, mayo 1). *Ley Federal del Trabajo*. DOF. [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5559130&fecha=01/05/2019)
- Ehrenfeld, N. (2011). *Mujeres y Acciones. Aspectos de Género en escenarios diversos*. UAM.
- Espinosa, G. (2009). *Cuatro vertientes del feminismo en México. Diversidad de rutas y cruce de caminos*. UAM.
- Expósito, C. (2012). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género. En *España Investigaciones Feministas*, vol. 3, pp. 203-222. doi: [http://dx.doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2012.v3.41146](http://dx.doi.org/10.5209/rev_INFE.2012.v3.41146)
- Facio, A. (2009). Metodología para el fenómeno legal. En Ávila, R.; Salgado, J. y Valladares, L. (comps.) *El género en e derecho. Ensayos críticos*. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, pp. 181-224.
- Gamboa, F. (2019). Acoso sexual en la Universidad: de protocolos y protocolos. En *Nómadas*, 51, pp.211-221. DOI: 10.30578.
- García, E. (2013). *Conceptos y herramientas básicas del análisis de género, Material pedagógico*, FLACSO, pp.2-60.
- García, P. (2004). *Mujeres Académicas: El caso de una universidad estatal mexicana*. Plaza y Valdez, UDG.
- García, E.; Martín, E. y Rodríguez, V. (2020). Protocolo para la Atención de la Violencia de Género en la UAM-Xochimilco. Experiencias de trabajo del colectivo Cuerpos que Importan. En Güereca Torres, R.; Huacuz Elías, G. y Martín Moreno, E. (coords.) *Estrategias de Intervención ante la Violencia*

- de Género en las Instituciones de Educación Superior*. UAM, pp. 151-180. <https://www.xogi.1er.UAM.mx>
- Guadarrama, M. (2019). Violencia contra las Mujeres en Instituciones de Educación Superior en México. En *Tequio*, 5 (2), pp. 5-14. [https://www.uabjo.mx/media/l/2019/01/Tequio05\\_web\\_Ok.pdf](https://www.uabjo.mx/media/l/2019/01/Tequio05_web_Ok.pdf)
- Güerrecá, R.; Huacuz, G. y Martín, E. (Coord.) (2020). Estrategias de Intervención ante la Violencia de Género en las Instituciones de Educación Superior. UAM. En *Repositorio Institucional Unidad Lerma*. <https://www.xogi.1er.uam.mx>
- Gutiérrez, A. (2004). Poder, habitus y representaciones: recorrido por el concepto de violencia simbólica. En Bourdieu, P. *Revista Complutense de Educación*, Vol. 15 (1), pp. 289-300. <https://www.revistas.ucm.es/index.php/RCED/issue/archive>
- Guzmán, V. (2001). *La institucionalidad de género en el estado: nuevas perspectivas de análisis*. Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL.
- Lamas, M. (comp.) (1996). *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. UNAM.
- Lazarevich, I.; Irigoyen-Camacho, M.; Sokolova, A.; y Delgadillo, H. (2013). Violencia en el noviazgo y salud mental en estudiantes universitarios mexicanos. En *Global Health Promotion*, 20(3), pp. 94-103.
- Mingo, A. y Moreno, H. (2015). El ocioso intento de tapan el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. En *Perfiles educativos*, 37(148), abril-junio, pp. 138-155.
- Mingo, A. (2016). ¿Ni con el pétalo de una rosa? Discriminación hacia las mujeres en la vida diaria de tres facultades. En *Revista Iberoamericana de Educación Superior* Vol. VII (18), pp. 24-41.
- Mora, A. (2011). La Violencia como Mandato y Disciplinador Social. Una Mirada a la Violencia Contra las Alumnas en la Universidad Autónoma Chapingo. En Huacuz, G. (coord.) *La bifurcación del caos. Reflexiones interdisciplinarias sobre violencia falocéntrica*. UAM-Xochimilco, pp. 237-265.
- Morley, L. (1999). Las mujeres en el medio académico del Reino Unido. En Belaus-teguigoitia, M y Mingo, A. *Géneros prófugos. Feminismo y Educación*. UNAM, pp.349-368.
- Palomar, C. (2005). La política de género en la educación superior. En *La Ventana*, Vol. 3, Núm. 21, pp.7-43. DOI: <https://doi.org/10.32870/lv.v3i21>
- Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. (Renies, 2021). *Modelo para la Atención de la Violencia de Género en Instituciones de Educación Superior*. ANUIES.

- Rodríguez, V. (2018). De radio pasillo al “caldero de las brujas”: el grupo Cuerpos que Importan en la UAM-Xochimilco. *En Reencuentro. Análisis de problemas universitarios: Balance y perspectivas de la educación en México*, Vol. 30, Núm. 76, pp. 155-173. <https://www.reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/issue/view/77>
- Tronco, M. y Ocaña, S. (2011). El Instituto Politécnico Nacional innovando en políticas en prevención de violencia con perspectiva de género. *En Innovación Educativa*, 11(57), pp. 195-205.
- UACM. (2020). *Protocolo para Prevenir y Erradicar la Discriminación, la Violencia contra las Mujeres, el Acoso y el Hostigamiento Sexual en la UACM. Comisión de Asuntos Legislativos de la UACM*. <https://www.uacm.edu.mx/protocolo>
- UNAM, Inmujeres, Comisión de Equidad y Género. (2009). *Reunión Nacional de Universidades Públicas. Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior*. [http://www.bvirtual.ucol.mx/equidadgenero/documentos/63\\_Declaratoria\\_Caminos\\_para\\_la\\_Equidad\\_en\\_las\\_IES.pdf](http://www.bvirtual.ucol.mx/equidadgenero/documentos/63_Declaratoria_Caminos_para_la_Equidad_en_las_IES.pdf)
- Varela, H. (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *En Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, Año LXV, Núm. 238, pp.49-80. DOI: <https://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.238.68301>