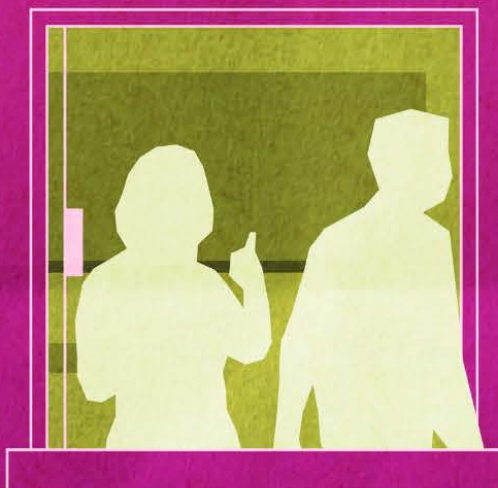
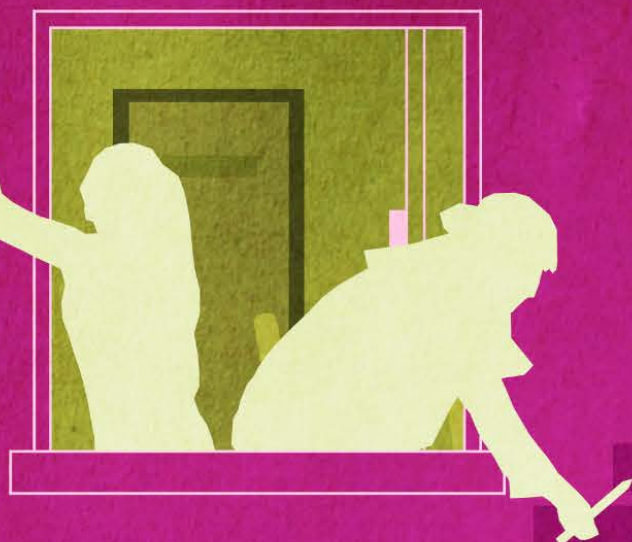


Educación superior **SIN VIOLENCIA**

*Avances, lecciones y pendientes para lograr
políticas integrales frente a la violencia de
género contra las mujeres en América Latina*



INTERSECTA



Educación superior **SIN VIOLENCIA**

*Avances, lecciones y pendientes para lograr
políticas integrales frente a la violencia de
género contra las mujeres en América Latina*

INTERSECTA



Índice

Resumen ejecutivo	3
Introducción	10
1. ¿Cómo llegamos a donde nos encontramos?	16
El desarrollo del andamiaje institucional en materia de género y mujeres hasta la década de 2010	16
Efervescencia feminista: las exigencias por una educación superior sin violencia	20
2. Normas y políticas regionales: el papel y la práctica	27
Normas y políticas regionales relacionadas con los marcos normativos	28
Normas y políticas regionales sobre participación	35
Normas y políticas regionales sobre información	41
Normas y políticas regionales sobre formación y divulgación	53
Normas y políticas regionales sobre prevención	78
Normas y políticas regionales sobre transparencia y rendición de cuentas	96
3. Factores que habilitan o inhiben el cumplimiento	100
Claridad en las responsabilidades de las instancias públicas	100
Orientación técnica y acompañamiento por parte del Estado	103
Articulación de espacios de intercambio y aprendizaje colectivo	104
Suficiencia de recursos	106
La urgencia de promover la evaluación	110
Conclusión: pautas de acción futura	113
Anexo metodológico	116
Delimitación conceptual	116
Exclusión de normas y políticas penales	134
Exclusión de normas y políticas para la igualdad y no discriminación	136
Selección de casos de estudio	139
Enfoque territorial y temporal	142
Metodología para el rastreo de fuentes	143
Créditos	146

Resumen ejecutivo

Este informe cumple dos propósitos. Por un lado, analiza las normas y políticas que el Estado ha instrumentado en Argentina, Chile, Colombia y México —entre 2016 y 2026— para hacer frente a la violencia de género contra las mujeres que cursan la educación superior. Por otro lado, desmenuza las lecciones, los retos y los aprendizajes que derivan de su implementación por parte de las instituciones de educación superior y las propias autoridades públicas. El estudio se basó en una investigación de gabinete, misma que implicó una revisión exhaustiva del andamiaje normativo de los cuatro países, así como de fuentes académicas, reportes oficiales, investigaciones de la sociedad civil e informes de organismos internacionales.

A manera de contexto, se muestra la forma en que la educación superior en Argentina, México y Colombia ha experimentado, especialmente desde las últimas dos décadas del siglo XX, procesos de institucionalización orientados a problematizar las desigualdades de género y la situación de las mujeres. Sobre todo desde 1980, numerosas académicas e investigadoras feministas han impulsado en diversos planteles la creación de programas, institutos, centros y áreas que se abocan al estudio de estas materias. También, a partir del nuevo milenio, han promovido la conformación de redes formales de colaboración, investigación e intercambio, como la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior - Caminos para la Igualdad de Género (RENIES) en México y la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) en Argentina.

Para 2015, las universidades en los cuatro países comenzaron a formular mecanismos de atención a casos de acoso sexual, hostigamiento sexual y/o violencia contra las mujeres. Sin embargo, fueron las movilizaciones sociales entre 2015 y 2020 las que promovieron una mayor discusión pública sobre estos

fenómenos. Tal fue el legado del movimiento Ni una Menos en Argentina, del mayo feminista en Chile, así como de las movilizaciones de estudiantes universitarias que tuvieron lugar en Colombia y México. Las exigencias colectivas se dirigieron, sobre todo, a las propias IES, exigiendo protocolos y acciones contra las agresiones sexuales y la violencia de género. Sin embargo, también se tradujeron en ciertos casos en políticas y normas del Estado.

Es en este panorama donde se sitúa la **abundancia de normas y políticas públicas** que la presente investigación logró detectar. Particularmente, el informe se concentra en seis tipos de normas y políticas estatales: las que impulsan a las IES a reformar sus marcos normativos, las que fomentan la participación de sus estamentos en la definición de las políticas que les afectan, las que buscan generar información y diagnósticos sobre la violencia de género en la educación superior, las que impulsan la formación y divulgación en la materia, las que promueven medidas de corte preventivo y las que favorecen la transparencia y la rendición de cuentas. En este sentido, el fin es complementar a la abundancia de literatura sobre normas y políticas para atender, investigar y resolver casos concretos.

Tanto en Chile como en Colombia y México, se documentaron leyes que ordenan a las IES emitir **regulaciones o instrumentos internos** (por ejemplo, protocolos, políticas y programas) que formalicen su compromiso contra la violencia de género hacia las mujeres. No obstante, estos mandatos siguen paradigmas distintos entre los países y al interior de cada uno: algunos se refieren a la violencia de género, otros a la violencia contra las mujeres y otros a fenómenos más acotados, como acoso sexual, hostigamiento sexual o violencia docente. Si bien las IES han avanzado —sobre todo en Colombia y Chile— en la emisión de estas regulaciones internas, la evidencia disponible ha mostrado que esto no suele ser suficiente y que muchas normas en los planteles adolecen de claridad conceptual o de una perspectiva interseccional.

Asimismo, todos los países cuentan con leyes o políticas que obligan a que cualquier política contra la violencia de género que afecta a las estudiantes —ya sea a nivel de Estado o de plantel— **consideren sus voces**, así como las del personal docente y administrativo. Sin embargo, el principal reto en esta materia es la falta de directrices prácticas y criterios claros sobre cómo debe verse y garantizarse dicha participación. El caso más avanzado a este respecto es Chile, cuya Superintendencia de Educación Superior ha tomado un papel destacado a partir de la *Ley 21.369* sobre acoso sexual, discriminación de género y violencia de género. La emisión de circulares que especifican topes de representación por estamento, criterios para la paridad de género y ejemplos de mecanismos para la participación parece haber favorecido un mayor avance en esta materia que en los casos de Argentina, Colombia y México. Así pues, el llamado es a que el Estado en todos los países adopte un papel proactivo para orientar a las IES al respecto.

De forma adicional, múltiples normas y políticas ordenan tanto a las autoridades públicas como a las IES generar información que permita **diagnosticar** la violencia de género contra las mujeres (tanto a nivel general como en la educación superior). Esto es fundamental para orientar las acciones al respecto. Sin embargo, la investigación muestra que las secretarías y ministerios de educación, igualdad y género no han ejercido sus atribuciones para generar datos o diagnósticos públicos que dimensionen la violencia de género contra las mujeres en las IES. Además, aunque los planteles en Chile han generado diagnósticos propios y en Colombia avanzan hacia ello con acompañamiento del Ministerio de Educación Nacional, en México y Argentina hacen falta mandatos más específicos al respecto, así como asistencia y vigilancia por el Estado. Finalmente, los avances en la implementación de los primeros dos casos han mostrado una serie de lecciones, que derivan en llamados a incorporar un enfoque interseccional, considerar realidades de las distintas modalidades en la

educación superior (como la virtual o la nocturna), no delegar esta tarea a una sola instancia y generar un sistema de información compartido entre IES, entre otros.

En otro orden de ideas, también existen varias normas y políticas estatales que generan obligaciones para que el Estado y las IES impulsen la **formación** y **divulgación** sobre violencia de género contra las mujeres. En el caso de las autoridades gubernamentales, sus mandatos y acciones —campañas, cursos, guías, materiales de difusión— suelen orientarse más al funcionariado público o a la población en general que a los estamentos de las IES, con temáticas relativas a la violencia de género o contra las mujeres en términos amplios (es decir, sin acotarse al ámbito de la educación superior). Además, existen vacíos en la evidencia pública de cumplimiento, especialmente en Colombia (por parte del Ministerio de Educación Nacional), México (por la Secretaría de Educación Pública) y Argentina (a raíz de la extinción del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad). En cuanto a las IES, los avances están más ampliamente documentados, especialmente en materia de capacitación. Sobre todo en Chile y Colombia se han sistematizado también buenas prácticas y lecciones. Algunos pendientes detectados se orientan a ampliar el alcance de la formación (para alcanzar a estudiantes, a todos los tipos de personal y a todas las entidades académicas y administrativas), asegurar su implementación consistente en todas las IES, promover que las distintas acciones de capacitación se articulen entre sí y favorecer aproximaciones prácticas (no sólo teóricas). En cuanto a divulgación, emerge la necesidad de adaptar los mensajes de difusión a distintos públicos objetivo, robustecer los canales directos de comunicación con las comunidades de las IES y buscar metodologías o medios novedosos que no antagonicen a los hombres.

Paralelamente, las normas y políticas del Estado suelen prever **mandatos de prevención** adicionales, tanto para las autoridades públicas como para las

instituciones de educación superior. Sin embargo, el informe plantea como principal desafío que éstos suelen plantearse de manera genérica, ordenando prevenir la violencia de género contra las mujeres sin especificar cómo, algunos acotados al acoso y hostigamiento sexual. Se detectaron sólo cuatro tipos de mandatos concretos. Los primeros promueven la inclusión transversal del tema en **planes y contenidos de estudio** (más allá de formaciones o cursos *ad hoc*). Hay obligaciones al respecto sobre todo en Chile y México, aunque su cumplimiento ha sido complejo y algunos planteles consideran que colisionan con su libertad de cátedra. Los segundos mandatos específicos de prevención instauran **cátedras transversales** sobre el tema para la educación superior, particularmente en Argentina y en Colombia. La primera se centra expresamente en la violencia de género, pero el gobierno nacional abdicó recientemente de su responsabilidad para implementarla. La segunda se aboca de forma amplia al tema de “la paz”, con poca evidencia sobre su implementación en la educación superior y solo casos anecdóticos sobre su inclusión del tema de violencia de género. Las terceras obligaciones concretas, presentes en Colombia y México, se centran en promover la **producción académica** acerca de este fenómeno; sin embargo, la evidencia disponible (que corresponde sobre todo a México) sugiere que pocas IES dedican recursos específicos a la investigación de este tipo. Finalmente, las cuartas responsabilidades específicas promueven **cambios en la infraestructura** (sobre todo física) de los planteles, destacadamente en México. Sin embargo, no se localizaron directrices estatales sobre cómo atender dichos mandatos ni evidencia sistematizada que permitiera dimensionar el grado de cumplimiento.

Finalmente, los cuatro países cuentan con normas orientadas a la **transparencia de la información** relevante tanto para las instancias públicas como las IES sobre sus acciones relacionadas con la violencia de género contra

las mujeres y otras materias. Se trata principalmente de obligaciones amplias y comprehensivas, salvo por el caso mexicano (que prevé algunas obligaciones particulares para instituciones de educación superior públicas y autónomas). No obstante, aunque es posible deducir cierto grado de cumplimiento a raíz del volumen de información y estudios disponibles (que presuponen acceso a información tanto de las autoridades como de los planteles), no fue posible rastrear algún análisis abocado a valorar esta dimensión en particular. En ese sentido, se vislumbra una agenda pendiente de investigación futura.

Antes de concluir, el informe aduce —con base en la evidencia— que el nivel de implementación de las normas y políticas estatales parece relacionarse con cinco factores. El primero es la medida en que se asignan atribuciones claras al Estado, de manera que resulta explícito qué autoridad es responsable de qué mandatos y a quién es posible atribuir una falta de cumplimiento. El segundo es el grado en que las instancias públicas brindan orientación y acompañamiento a las IES, de manera que éstas tengan lineamientos y directrices claras y accionables para guiarse en el acatamiento de sus obligaciones. El tercero es la magnitud en que se habilitan espacios de intercambio y aprendizaje colectivo para las IES, de manera que éstas puedan compartir —idealmente en concurso con el Estado— sus lecciones, retos y problemáticas, así como buenas prácticas para llevar las obligaciones normativas a la práctica. El cuarto es el punto hasta el cual se garantiza a las IES recursos suficientes, de manera que puedan contar con la inversión y el personal necesarios para cumplir sus mandatos de manera sostenible. El quinto es la práctica de evaluar (o no) a las normas y políticas estatales mismas —de manera que sea posible dilucidar si sus mandatos son efectivos y tienen las consecuencias deseadas o si es necesario hacer cambios a su diseño, alcance, procesos, impacto, efectividad, eficiencia o sostenibilidad para lograr mejores resultados. Los cuatro países bajo estudio requieren mejoras en al menos una de estas cinco dimensiones.

Así pues, la investigación cierra con catorce propuestas de rutas de acción. Éstas se basan en los hallazgos referidos y se plantean a manera de exigencia al Estado, pero también como una posible agenda de incidencia para los actores del gremio de la educación superior, con especial énfasis en redes como la RUGE en Argentina, la RENIES en México, el Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) y la Asociación Colombiana de Universidades (ASCUN). Sin duda, el informe da cuenta de un gran volumen de avances y aprendizajes, con la esperanza de que sus hallazgos aportarán a los esfuerzos regionales por una educación superior sin violencia.

Introducción

En América Latina, la violencia hacia las poblaciones estudiantiles en las instituciones de educación superior continúa siendo un reto. En Argentina, por ejemplo, una encuesta de 2018 entre el alumnado de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires reveló que 55.3% de las mujeres y 27.4% de los hombres habían sufrido al menos una situación de violencia, acoso y/o discriminación por su género, sexo u orientación sexual en el ámbito de la Facultad.¹ En una encuesta representativa de Chile de 2020, 41.4% de las mujeres y 26.4% de los hombres reconocieron haber sufrido al menos una situación de acoso sexual en el ámbito educativo.² En Colombia, al responder una encuesta para estudiantes de la Universidad Autónoma Latinoamericana y la Universidad San Buenaventura Medellín, 72.3% de las mujeres y 33.8% de los hombres manifestaron haber estado expuestos a acoso sexual en el ámbito universitario.³ Finalmente, en México, una de cada cinco mujeres que cursaba estudios superiores en 2021 dijo haber experimentado violencia en el ámbito escolar durante los 12 meses previos.⁴ Estas cifras sugieren que la violencia, en sus diversas manifestaciones, tiene dimensiones estructurales y de género: estructurales porque se presenta de manera consistente sin importar el contexto nacional o la escala de análisis (una institución, varias instituciones o el país entero); de género porque aquellos estudios que ofrecen comparación indican que dicho fenómeno afecta a todas las personas, pero con mayor prevalencia entre las mujeres.

¹ Subsecretaría de Políticas de Género de la Facultad de Ciencias Sociales, [Encuesta sobre situaciones de violencia de género en el ámbito de la Facultad](#). Informe Ejecutivo, octubre 2019.

² Observatorio contra el acoso en Chile, [Resumen Ejecutivo: Radiografía del Acoso Sexual en Chile: Primera encuesta nacional sobre acoso sexual callejero, laboral, en contexto educativo y ciberacoso](#), julio 2020.

³ Bibiana Catalina Cano-Arango, Luisa Fernanda Duque-Monsalve, Mónica Cecilia Montoya-Escobar & Ana Milena Gaviria-Gómez, [“Del silencio a la acción colectiva: Voces de mujeres víctimas de acoso sexual en las instituciones de educación superior”](#), *The Qualitative Report*, volumen 27, número 3, 2022: 752-776.

⁴ El dato proviene de la *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021*, cuyos resultados generales se pueden consultar en Instituto Nacional de Geografía y Estadística, [Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares \(ENDIREH\) 2021](#), s. f. La cifra referida se obtuvo en Intersecta & Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, [Discriminación y Violencias en las Universidades. Datos, leyes y buenas prácticas. Volumen II](#), 2022.

Los instrumentos internacionales vigentes marcan el deber del Estado de hacer frente a dicha situación. En términos generales, tanto la *Declaración Universal de los Derechos Humanos* como la *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* y el *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* reconocen que todas las personas tienen derecho a la educación —y en el caso del nivel superior, los dos últimos señalan que debe ser accesible a todas las personas.⁵ A su vez, la *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* reconoce que el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia implica que sean valoradas y educadas “libre[s] de patrones estereotipados de comportamiento y prácticas sociales y culturales basadas en conceptos de inferioridad o subordinación”.⁶ Además, esta misma *Convención* establece la obligación del Estado de adoptar políticas orientadas a prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer.⁷

En ese orden de ideas, el presente informe analiza las normas y políticas que el Estado ha instrumentado frente a la violencia de género contra las mujeres que cursan la educación superior. Para ello, se centra en los casos de Argentina, Chile, Colombia y México, considerando las medidas que han estado vigentes desde 2016.⁸ Por una parte, a través de un análisis del andamiaje normativo administrativo de los cuatro países, el documento sistematiza las obligaciones

⁵ Véanse Naciones Unidas, *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, Artículo 26; Organización de los Estados Americanos, *Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre*, Artículo XII; Naciones Unidas, *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales*, Artículo 13, y Organización de los Estados Americanos, *Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* “Protocolo de San Salvador”, Artículo 13.

⁶ Organización de los Estados Americanos, *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* “Convención De Belém Do Pará”, Artículo 6.

⁷ Organización de los Estados Americanos, *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer* “Convención De Belém Do Pará”, Artículo 7.

⁸ Los criterios para la selección de estos casos de estudio y la delimitación temporal se explican en el Anexo metodológico que cierra el informe.

que han emanado en estos años de las normas y políticas públicas relacionados con la problemática. Por otra parte, con base en una revisión exhaustiva de la literatura existente, reseña también los avances, aprendizajes y pendientes que se vislumbran a raíz de la implementación de estas normas y políticas por parte de las instituciones de educación superior.

En términos generales, la investigación muestra que en todos los contextos analizados el Estado ha impulsado una amplia variedad de leyes, decretos, directrices, lineamientos, protocolos, resoluciones ministeriales y programas públicos dirigidos tanto a sus propias instancias como a los planteles de estudio.⁹ Sin embargo, igualmente destaca que existen diferencias sustanciales en torno al nivel de desarrollo y precisión en las normas y políticas aprobadas, el acompañamiento que las autoridades educativas y de género e igualdad han brindado a las instituciones de educación superior, así como (en consecuencia) la medida en que las IES han avanzado para dar cumplimiento a lo que se les exige. De la misma manera, el documento reconoce la influencia histórica de académicas, activistas, docentes, directivas y estudiantes en la conformación de las obligaciones vigentes, mientras que también examina la serie de factores que, de acuerdo con la evidencia rastreada, habilitan o inhiben las posibilidades de las IES y del propio Estado para satisfacerlas.

Para efectos de identificar las normas y políticas a incluir (o descartar) en este análisis, fue necesario delimitar lo que el presente estudio entendería por “violencia de género contra las mujeres”. Con base en un ejercicio sistemático para rastrear y valorar las definiciones existentes sobre este término, se decidió delimitar el fenómeno como aquellas acciones, omisiones y/o conductas que causen daño, sufrimiento, o incluso la muerte a una o varias mujeres, ya sea en

⁹ El Anexo metodológico al final de este informe explica también la manera en que se delimitaron las normas y políticas a considerar. Valga referir que un criterio de elección fue que contuvieran mandatos de naturaleza no penal.

un ámbito público o privado, y que las afecten desproporcionadamente o se dirijan a ellas por su género —en otras palabras, por las características, las oportunidades o los roles que la sociedad considere apropiados para ellas por ser mujeres.¹⁰ Dado que Intersecta desarrolló paralelamente otro informe sobre normas y políticas ante la violencia en el ámbito laboral,¹¹ el presente documento enfatiza las experiencias de las estudiantes.

Asimismo, para acotar de manera rigurosa el ámbito de estudio, vale la pena explicitar que, además de las universidades, este estudio considera al resto de las IES en los países de estudio. En ese sentido, incluye también en Argentina a los institutos universitarios, los de educación superior y las instituciones de educación técnico profesional de nivel superior no universitario;¹² en Chile a los institutos profesionales, los centros de formación técnica y las diversas instituciones relacionadas con las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad;¹³ en Colombia, a las instituciones técnicas profesionales y a las instituciones universitarias o escuelas tecnológicas y,¹⁴ en México, a todas las instituciones de los subsistemas universitario, tecnológico y de escuelas normales e instituciones de formación docente.¹⁵

¹⁰ El proceso para la construcción de esta definición y las referencias a las más de 60 conceptualizaciones revisadas se detallan, igualmente, en el Anexo metodológico que cierra el informe.

¹¹ Intersecta, Entornos laborales seguros: Normas y políticas latinoamericanas frente a la violencia de género contra las mujeres en el trabajo, 2026.

¹² Véase Ministerio de Justicia de la Nación, Ley 26.206. Disposiciones Generales. Sistema Educativo Nacional. Educación de Gestión Privada. Docentes y su Formación. Políticas de Promoción de la Igualdad Educativa. Calidad de la Educación. Educación. Nuevas Tecnologías y Medios de Educación. Educación a Distancia y no Formal. Gobierno y Administración. Cumplimiento de los Objetivos de la Ley. Disposiciones Transitorias y Complementarias, Artículos 34 y 38; Ministerio de Justicia de la Nación, Ley N° 24.521. Disposiciones preliminares. Educación Superior. Educación superior no universitaria. Educación superior universitaria. Disposiciones complementarias y transitorias, y Ministerio de Justicia de la Nación, Ley 26.058. Objeto, alcances y ámbito de aplicación. Fines, objetivos y propósitos. Ordenamiento y regulación de la educación técnico profesional. Mejora continua de la calidad de la educación técnico profesional. Del gobierno y administración de la educación técnico profesional. Financiamiento. Normas transitorias y complementarias, Artículo 9°.

¹³ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, DFL 2. Fija Texto Refundido, Coordinado y Sistematizado de la Ley N°20.370 con las Normas no Derogadas del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 2005, Art. 52.

¹⁴ Departamento Administrativo de la Función Pública, Ley 115 de 1994 por la cual se expide la Ley General de Educación, Artículo 35.

¹⁵ Cámara de Diputados, Ley General de Educación Superior, Artículo 28.

Finalmente, cabe hacer una precisión. Si bien son pocos los análisis que toman a las normas y políticas estatales como punto de partida, la literatura sobre las acciones en las IES contra la violencia de género que viven las mujeres es abundante —particularmente en lo que concierne a la atención, investigación y resolución de casos concretos. En parte, ello se debe a que los mayores avances parecen concentrarse en dichas materias: como mencionan Trebisacce & Dulbecco, “en ocasiones las acciones de largo plazo han pasado desapercibidas para algunos sectores de la comunidad universitaria, que han tendido a concentrarse en la denuncia y a reclamar resoluciones estrictamente punitivas o, incluso, que se intensificaran las ya existentes”.¹⁶ Para evitar la redundancia con los estudios ya existentes, este informe se propone complementarlos. Por ende, la atención se centra en todas las otras acciones a impulsar: la reforma integral a los marcos normativos, la garantía de participación para los distintos estamentos, la generación de diagnósticos que orienten las decisiones, la articulación de estrategias para la formación y la divulgación, la promoción de medidas de corte preventivo, así como la rendición de cuentas hacia las comunidades de la educación superior.

Así pues, el resto del documento se organiza de la siguiente forma. El capítulo 1 se centra en analizar cómo llegamos a donde nos encontramos, relatando brevemente la evolución del andamiaje sobre género y mujeres al interior de las IES desde el siglo pasado, así como la influencia de las movilizaciones feministas durante la década de 2010. El capítulo 2 analiza a detalle las diferentes normas y políticas en las materias ya referidas: marcos normativos, participación, información, formación y divulgación, prevención, así como transparencia y rendición de cuentas. El capítulo 3 examina cinco factores que impiden o favorecen el cumplimiento de normas y políticas estatales: la claridad en la

¹⁶ Catalina Trebisacce & Paloma Dulbecco, “Feminismos universitarios en la elaboración de los protocolos contra las violencias (2014-2019)”, Ana Laura Martín (comp.), *RUGE, el género en las universidades*, (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), RUGE-CIN, 2021.

asignación de atribuciones, la orientación técnica y acompañamiento a las IES por el Estado, la articulación de espacios de aprendizaje e intercambio colectivo, la suficiencia de recursos, así como la evaluación de las normas y políticas estatales mismas. Finalmente, están las conclusiones, en donde se ofrece una recapitulación y se esbozan algunas pautas de acción futura.

1. ¿Cómo llegamos a donde nos encontramos?

Las normas y políticas que buscan hacer frente, desde el Estado, a la violencia de género contra las mujeres en la educación superior tienen al menos dos antecedentes: por un lado, el legado de análisis, estudios, programas, redes, seminarios y centros impulsados por (sobre todo) mujeres en las IES de la región desde el siglo XX; y por el otro lado, las exigencias cada vez mayores de parte de estudiantes, activistas y movimientos organizados en América Latina que, durante la década de 2010, visibilizaron las violencias en las IES y demandaron su cese. Esta sección ofrece una síntesis en torno a ambos procesos —en el primer caso, con énfasis en Colombia, Argentina y México (dada la disponibilidad de información) y, en el segundo, con referencias a los cuatro países bajo análisis (es decir, sumando a Chile).

El desarrollo del andamiaje institucional en materia de género y mujeres hasta la década de 2010

En el caso de Colombia, Bermúdez-Rico, Melo-Morales & Cardona-Saldarriaga dan cuenta de que los procesos de institucionalización relacionados con las mujeres y el género en las IES “se afianzaron en el contexto de la transición a la democracia a partir de mediados de los años 80”.¹⁷ Posteriormente, la década de 1990 vio la emergencia de estructuras y programas en esta materia; por ejemplo, el Centro de Estudios de Género, Mujer y Sociedad en la Facultad de Humanidades de la Universidad del Valle, así como el Programa de Estudios de Género, Mujer y Desarrollo en la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia.¹⁸ En 2001, este último se transformó en la

¹⁷ Rosa Emilia Bermúdez-Rico, Paola Julieth Melo-Morales & Ana María Cardona-Saldarriaga, “Observatorios para la equidad de género y diversidades en instituciones de educación superior en Colombia”, *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, volumen 17, número 1, 2021, 224-243.

¹⁸ Rosa Emilia Bermúdez-Rico, Paola Julieth Melo-Morales & Ana María Cardona-Saldarriaga, “Observatorios para la equidad de género y diversidades en instituciones de educación superior en Colombia”, *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, volumen 17, número 1, 2021, 224-243.

Escuela de Estudios de Género —la primera unidad académica en su tipo en todo el país.¹⁹ Sería en la década de 2010 que emergerían los primeros protocolos para atender casos de violencia en IES concretas, como la Universidad de los Andes, la del Rosario, la Nacional de Colombia y la Pontificia Universidad Javeriana.²⁰

Similarmente, en Argentina, Flesler, Martin, Quaglini & Spataro reseñan que “buena parte de [los estudios de las mujeres y de género] se cultivaron en las «catacumbas» durante la dictadura cívico-militar iniciada en 1976”.²¹ Una vez restaurada la democracia (en 1983), comenzaron a emerger articulaciones en las universidades: la primera red feminista de investigadoras se creó en Mendoza en 1988 y, un año después, surgió el Centro Interdisciplinario sobre las Mujeres en la Facultad de Humanidades y Artes de la Universidad Nacional del Rosario, a la vez que se creó una Comisión de la Mujer en la Universidad Nacional de Salta.²² Durante la década de 1990, “las feministas fueron tejiendo [...] tramas de distinta densidad para instalar el debate [sobre mujeres y género] en universidades que habían atravesado un período de fuerte control represivo”,²³ creándose centros, áreas, programas e institutos en las Universidades Nacionales de la Pampa, Comahue, Jujuy, San Luis y Cuyo, entre

¹⁹ Rosa Emilia Bermúdez-Rico, Paola Julieth Melo-Morales & Ana María Cardona-Saldarriaga, “Observatorios para la equidad de género y diversidades en instituciones de educación superior en Colombia”, *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos (Colombia)*, volumen 17, número 1, 2021, 224-243.

²⁰ Norihelys Ramos Rodríguez, “Los pasos de las universidades colombianas contra la violencia de género”, #PasóEnLaU, 14 de mayo de 2019.

²¹ Griselda Flesler, Ana Laura Martin, Ana Quaglini y Carolina Spataro, “Buenas compañeras: genealogía de un modo de trabajo colaborativo y feminista en la universidad”, Daniela Losiggio & Mariela Solana, *Acciones y debates feministas en las universidades*, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2021.

²² Véase Alejandra Ciriza & Eva Rodríguez Agüero, “Genealogías de los estudios feministas en las universidades nacionales: una cartografía provisoria”, Ana Laura Martin (comp.), *RUGE, el género en las universidades*, (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), RUGE-CIN, 2021.

²³ Alejandra Ciriza & Eva Rodríguez Agüero, “Genealogías de los estudios feministas en las universidades nacionales: una cartografía provisoria”, Ana Laura Martin (comp.), *RUGE, el género en las universidades*, (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), RUGE-CIN, 2021.

otras.²⁴ Para Torlucci, Vazquez Laba & Pérez Tort, esta proliferación gestó “las condiciones para que desde el año 2014 se comience un proceso de profundización y ensanchamiento de las políticas de género en las universidades”²⁵ —la cual estuvo marcada por dos cuestiones: la emergencia de algunos protocolos universitarios para atender denuncias de violencia concretas,²⁶ así como la conformación de la Red Interuniversitaria por la Igualdad de Género y contra las Violencias (RUGE) —emergida en 2015 e incorporada al Consejo Interuniversitario Nacional en 2018.²⁷

Finalmente, para el caso mexicano, fue en la década de 1980 que “académicas feministas comenzaron a movilizarse para generar espacios académicos e institucionalizados desde donde se pudiera realizar un trabajo más sistemático y profundo” en materia de género y mujeres.²⁸ Ello desembocó en la creación de programas, centros y departamentos sobre la materia en instituciones como El Colegio de México (1983), la Universidad Autónoma Metropolitana (1984), la Universidad Nacional Autónoma de México (1992) y la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (1995).²⁹ Fue en la primera década de los 2000 que surgió la

²⁴ Alejandra Ciriza & Eva Rodríguez Agüero, “Genealogías de los estudios feministas en las universidades nacionales: una cartografía provisoria”, Ana Laura Martin (comp.), *RUGE, el género en las universidades*, (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), RUGE-CIN, 2021.

²⁵ Sandra Torlucci, Vanesa Vazquez Laba & Mailén Pérez Tort, “La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades”, *REVCOM: Revista científica de la red de carreras de Comunicación Social*, número 9, 2019.

²⁶ La primera universidad en crear el suyo fue la Universidad Nacional del Comahue (UNComa), que en 2014 aprobó el “Protocolo de intervención institucional ante denuncias por situaciones de violencia sexista en el ámbito de la universidad”. Véase Catalina Trebisacce & Paloma Dulbecco, “Feminismos universitarios en la elaboración de los protocolos contra las violencias (2014-2019)”, Ana Laura Martin (comp.), *RUGE, el género en las universidades*, (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), RUGE-CIN, 2021.

²⁷ Véanse Vanesa Vazquez Laba & Mailén Pérez Tort, “Movimiento feminista y políticas de género en el sistema universitario argentino”, *Astrolabio*, número 30, 2023; Vanesa Vazquez Laba & Mailén Pérez Tort, “La segunda gran reforma universitaria: género y feminismo para la creación de políticas de igualdad”, Ana Laura Martin (comp.), *RUGE, el género en las universidades*, (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), RUGE-CIN, 2021.

²⁸ Ana Gabriela Buquet, “Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos”, *Perfiles Educativos*, volumen XXXIII, número especial, 2011.

²⁹ Véanse Elva Rivera & María del Carmen García, “Las políticas de igualdad en la BUAP. Experiencias y desafíos”, Beatriz Eugenia Rodríguez, Leticia Janet Paredes & Lydia Guadalupe Ojeda (coords.), *Entretejer Redes por la Igualdad de Género en la Educación Superior. Experiencias y Reflexiones*, (Ciudad de México), ANUIES, Dirección Ejecutiva de Publicaciones y Fomento Editorial, 2026; Chloé Constant, “La violencia de

Red Nacional de Instituciones de Educación Superior - Caminos para la Igualdad de Género (RENIES), misma que se incorporó a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) en 2017.³⁰ También fue en esa década que la propia ANUIES celebró sus primeros convenios con el antes Instituto Nacional de las Mujeres para promover la perspectiva de género en las IES.³¹ Pocos años después, aparecieron los primeros mecanismos para hacer frente a la violencia contra las mujeres en universidades individuales, como la Veracruzana, la Autónoma de Sinaloa y la de Quintana Roo.³²

Valga resaltar que, en los dos últimos casos, la evidencia sugiere que los eventos de cada país coincidieron con coyunturas internacionales (impulsadas también principalmente por mujeres) que favorecieron una reflexión cada vez más robusta en torno al género. En Argentina, el llamado a organizar Encuentros Nacionales de Mujeres durante la conferencia de Nairobi de 1975 sirvió —argumentan Ciriza & Rodríguez Agüero— como catalizador para los activismos feministas durante el período de la dictadura y su posterior desarticulación.³³

género en contra de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior mexicanas”, Ana Gabriela Fernández & Carmen Beramendi (coords.), *Políticas públicas de igualdad de género en América Latina y el Caribe en el siglo XXI: nuevos protagonismos y viejos dilemas en tiempos de incertidumbre*, Costa Rica, Flacso, 2023; Daniela Cerva Cerna, “Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México: Una mirada a los contextos organizacionales”, *Revista Punto Género*, número 8, diciembre de 2017; Ana Gabriela Buquet, “Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos”, *Perfiles Educativos*, volumen XXXIII, número especial, 2011.

³⁰ ANUIES, “Red Nacional de Instituciones de Educación Superior. Caminos para la Igualdad de Género (RENIES Igualdad)”, *Redes de colaboración ANUIES*, s. f.

³¹ Véanse Luis Alberto Monroy Lara, “Un reto en común: combatir la violencia de género en las universidades mexicanas”, *El cotidiano*, número 233, mayo - junio 2022; y Eugenia Martín Moreno, “Protocolos de atención a la violencia de género en las universidades públicas en México. ¿Un Traje a la Medida?”, *Reencuentro: Violencias de género en las universidades I*, número 79, enero-junio 2020.

³² Eugenia Martín Moreno, “Protocolos de atención a la violencia de género en las universidades públicas en México. ¿Un Traje a la Medida?”, *Reencuentro: Violencias de género en las universidades I*, número 79, enero-junio 2020.

³³ Alejandra Ciriza & Eva Rodríguez Agüero, “Genealogías de los estudios feministas en las universidades nacionales: una cartografía provisoria”, Ana Laura Martín (comp.), *RUGE, el género en las universidades*, (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), RUGE-CIN, 2021.

Mientras tanto, en México, la ratificación de la Convención Belem do Pará se dio en el marco de casos emblemáticos como Campo Algodonero, incentivando la producción académica sobre violencia de género.³⁴

En suma, tanto el fin del siglo XX como el inicio del XXI estuvieron marcados por la paulatina consolidación de redes, análisis, centros y programas de educación superior abocados a las desigualdades y agresiones contra las mujeres. Este contexto resultó fértil para la articulación de movimientos que, como muestra la siguiente sección, cuestionaron cada vez más a las propias IES como espacios de producción y reproducción de la violencia —y que, además, favorecieron la creación de las normas y políticas de Estado materia del presente informe.

Efervescencia feminista: las exigencias por una educación superior sin violencia

Entre 2015 y 2020, los cuatro países bajo estudio fueron sitio de diversas movilizaciones que de alguna u otra manera problematizaron a la educación superior. Dichas expresiones señalaron, por ejemplo, que las relaciones de docencia, los ritos pedagógicos, los planes curriculares, los organigramas institucionales y hasta las bibliografías académicas en la región reproducían jerarquías de género, y sostuvieron que las mujeres en las IES eran sujetas a desvalorizaciones y descalificaciones constantes.³⁵ Como se verá, para visibilizar

³⁴ Chloé Constant, “La violencia de género en contra de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior mexicanas”, Ana Gabriela Fernández & Carmen Beramendi, (coords.), *Políticas públicas de igualdad de género en América Latina y el caribe en el siglo XXI: nuevos protagonistas y viejos dilemas en tiempos de incertidumbre*, (Costa Rica), Flacso, 2023.

³⁵ Véanse, por ejemplo, Verónica Aranda-Friz & Laura Cecilia Pautassi, “De la protesta a la acción. La agenda de prevención de violencias en las universidades en Argentina y Chile”, *Autoctonía (Santiago)*, volumen 8, suplemento 1, octubre de 2024; Nelly Richard, “La insurgencia feminista de mayo de 2018”, en Faride Zerán (ed.): *Mayo feminista. La rebelión contra el patriarcado*, (Santiago de Chile), Lom, 2018, p. 117, citada en Ana Laura Martin, “Estrategias y articulaciones en torno a las violencias en las instituciones de educación superior”, Ana Laura Martin (comp.), *RUGE, el género en las universidades*, (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), RUGE-CIN, 2021.

estos reclamos recurrieron a diversas estrategias y narrativas, planteando sobre todo exigencias a IES específicas aunque, en algunos casos, su acción también derivó en reclamos al Estado.

Argentina, por ejemplo, fue el origen en 2015 del movimiento Ni una Menos, que respondió a un “hartazgo por la violencia machista”³⁶ y a casos altamente noticiosos como el asesinato de Chiara Pérez (de 14 años) por su pareja.³⁷ La primera movilización bajo la consigna #VivasNosQueremos se realizó ese mes de junio y “cada año se [ha ido] ampliando por las ciudades de América Latina y el Caribe, sumando nuevas luchas y reivindicaciones en un proceso a lo largo de todo el continente”.³⁸ Fue ese movimiento el que convocó, por ejemplo, a varias manifestaciones en 2017 por el femicidio de Micaela García (que, como se verá, derivó en una ley homónima relacionada con la violencia de género).³⁹ De acuerdo con Vazquez Laba & Pérez Tort, la expansión general de las discusiones sobre violencia contra las mujeres fue fundamental para que las “ideas feministas” se incorporaran “en lugares que nunca antes habían estado o en capas generacionales a las que no habían llegado”.⁴⁰ Esto incluye a las juventudes de las IES, cuyos activismos según las mismas autoras comenzaron a confluir con los de “las docentes, las trabajadoras no docentes y las que tienen un lugar como funcionarias en la gestión”.⁴¹ La evidencia sugiere que los feminismos universitarios han incorporado de manera cada vez más

³⁶ Ni Una Menos, “Quiénes somos”, s. f.

³⁷ Analía Llorente, ““Ni una menos”: Chiara Páez, la adolescente embarazada de 14 años cuyo brutal asesinato dio origen al movimiento contra la violencia machista”, *BBC News Mundo*, 3 de junio de 2020.

³⁸ Verónica Aranda-Friz & Laura Cecilia Pautassi, “De la protesta a la acción. La agenda de prevención de violencias en las universidades en Argentina y Chile”, *Autoctonía (Santiago)*, volumen 8, suplemento 1, octubre de 2024.

³⁹ Sol Bajar, “Ni Una Menos. Por Micaela García, habrá movilizaciones desde las 20 horas”, *La Izquierda Diario*, 08 de abril de 2017.

⁴⁰ Vanesa Vazquez Laba & Mailén Pérez Tort, “Movimiento feminista y políticas de género en el sistema universitario argentino”, *Astrolabio*, número 30, 2023.

⁴¹ Vanesa Vazquez Laba & Mailén Pérez Tort, “Movimiento feminista y políticas de género en el sistema universitario argentino”, *Astrolabio*, número 30, 2023.

prominente “la lucha contra las violencias sexistas a sus causas militantes, a las agendas de sus actividades y a las plataformas electorales [en los centros de estudio]”.⁴² El ánimo de problematizar la violencia que se vive en los campus se ha dado en ese marco general.

En el caso de Chile, un alto número de movilizaciones durante el primer semestre de 2018 se centró expresamente en la violencia contra las mujeres en la educación superior, con énfasis en el acoso sexual.⁴³ El denominado “mayo feminista” inició, de hecho, en abril, con la toma de las dependencias de la Facultad de Filosofía y Humanidades de la Universidad Austral de Chile por la asamblea feminista de dicha IES.⁴⁴ Hacia la segunda semana del mes siguiente, ya ascendían a 15 las universidades bajo tomas feministas⁴⁵ y en todo el año se registraron al menos 151 protestas feministas en el país.⁴⁶ Las manifestaciones se articularon tanto para acusar a presuntos agresores (especialmente docentes) como para exigir a las IES una educación no sexista y protocolos contra el acoso.⁴⁷ Dichas peticiones se enmarcaron con referencia al contexto

⁴² Rafael Blanco & Carolina Spataro, “La agenda feminista en la universidad. Entre las estrategias institucionales y la autogestión estudiantil”, Daniela Losiggio & Mariela Solana, *Acciones y debates feministas en las universidades*, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2021.

⁴³ Valga decir, no obstante, que esto no significa que las exigencias se hayan desmarcado o desarticulado de luchas contra las agresiones o los femicidios. Para mayores reflexiones respecto de estos vínculos, véase Camila Ponce Lara, “El movimiento feminista estudiantil chileno de 2018: Continuidades y rupturas entre feminismos y olas globales”, *Izquierdas*, Santiago, volumen 49, número 80, 2020.

⁴⁴ Carolina Angulo Santana, “Análisis y percepciones de las comunidades académicas sobre la Ley 21.369 de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior”, Tesis para el grado de Magíster en Políticas Públicas, Universidad del Desarrollo, 2022.

⁴⁵ Carolina Angulo Santana, “Análisis y percepciones de las comunidades académicas sobre la Ley 21.369 de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior”, Tesis para el grado de Magíster en Políticas Públicas, Universidad del Desarrollo, 2022.

⁴⁶ Ello en comparación con un total de 16 en 2014 y 46 en 2016. Catherina Reyes-Housholder & Beatriz Roque, “Chile 2018: desafíos al poder de género desde la Calle hasta la Moneda”, *Revista de Ciencia Política*, volumen 39, número 2, 2019, 191-215; Verónica Aranda-Friz & Laura Cecilia Pautassi, “De la protesta a la acción. La agenda de prevención de violencias en las universidades en Argentina y Chile”, *Autoctonía* (Santiago), volumen 8, suplemento 1, octubre de 2024.

⁴⁷ Véanse Camila Ponce Lara, “El movimiento feminista estudiantil chileno de 2018: Continuidades y rupturas entre feminismos y olas globales”, *Izquierdas*, Santiago, volumen 49, número 80, 2020; Agustina Alvarado, Francisco Rivera & Fabián Suazo, “Protocolos de género y Ley N° 21.369: Hacia ‘una educación feminista’ en las universidades chilenas”, *Revista de Ciencias Sociales*, número 80, 2022, Universidad de Valparaíso.

más amplio de femicidios y maltrato a las mujeres (en una lógica que hacía eco del movimiento Ni Una Menos),⁴⁸ y se incorporaron en 2019 y 2020 al “estallido social” —una serie de protestas nacionales que originalmente cuestionaban decisiones económicas (como el aumento de tarifas al transporte público) pero que pronto abrazaron las demandas de las mujeres y las comunidades estudiantiles, entre varias otras causas.⁴⁹ Para 2021, un proceso legislativo que implicó a movimientos feministas, redes de investigadoras y organizaciones de mujeres universitarias derivó en la Ley 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior.⁵⁰

Ahora bien, aunque en Colombia no surgió una explosión nacional articulada de protestas feministas sobre la educación superior, la década de 2010 se vio marcada por la creación y movilización de colectivas estudiantiles al interior de varias IES.⁵¹ Como resalta Forero-Bustamante, éstas se organizaron para visibilizar las violencias de género contra las mujeres y “la falta de medidas y respuestas institucionales[...] demandando [ante sus planteles] la adopción de protocolos para atender las violencias, políticas de equidad de género, nuevas instancias universitarias, campañas de prevención, capacitaciones a personal docente y administrativo”.⁵² Además de ostentar un papel activo en la

⁴⁸ Camila Ponce Lara, “El movimiento feminista estudiantil chileno de 2018: Continuidades y rupturas entre feminismos y olas globales”, *Izquierdas*, Santiago, volumen 49, número 80, 2020.

⁴⁹ Nelly Richard, “La insurgencia feminista de mayo de 2018”, en Faride Zerán (ed.): *Mayo feminista. La rebelión contra el patriarcado*, (Santiago de Chile), Lom, 2018, p. 117, citada en Ana Laura Martín, “Estrategias y articulaciones en torno a las violencias en las instituciones de educación superior”, Ana Laura Martín (comp.), *RUGE, el género en las universidades*, (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), RUGE-CIN, 2021.

⁵⁰ Carmen Andrade, Javiera Cabello y María Claudia Hormazábal, “Políticas sobre acoso sexual y violencia de género en la educación superior”, *Anuario de Derechos Humanos*, volumen 18, número 2, 2022, 163-178; Carolina Angulo Santana, “Análisis y percepciones de las comunidades académicas sobre la Ley 21.369 de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior”, Tesis para el grado de Magíster en Políticas Públicas, Universidad del Desarrollo, 2022.

⁵¹ Por ejemplo, la Universidad Nacional de Colombia, la Pontificia Universidad Javeriana y la Universidad de Antioquia, la Universidad de los Andes, entre otras. Véase Sarah Valentina Forero-Bustamante, “Ante las violencias contra universitarias: acción colectiva, estudiantil y feminista”, *Nómadas*, número 51, julio - diciembre de 2019.

⁵² Sarah Valentina Forero-Bustamante, “Ante las violencias contra universitarias: acción colectiva, estudiantil y feminista”, *Nómadas*, número 51, julio - diciembre de 2019.

construcción de varias de estas herramientas, las agrupaciones estudiantiles se convirtieron en un actor relevante para las protestas educativas de más amplio espectro; por ejemplo, como refiere Posso Quinceno, “las movilizaciones y paros nacionales de las universidades públicas entre 2018 y 2020, que reclamaban, entre sus reivindicaciones al gobierno nacional, mayores recursos para la financiación de las instituciones públicas de educación superior, contaron con la participación activa de colectivas feministas”.⁵³ En ese sentido, cuando menos en algunos casos, los movimientos feministas se posicionaron como elemento relevante de los activismos estudiantiles más amplios.⁵⁴

Finalmente, en México, la década de 2010 también vio a múltiples colectivas estudiantiles recurrir tanto a marchas y tomas de instalaciones como a otras herramientas de presión política (por ejemplo, el escrache y los tendedores de denuncias).⁵⁵ El alcance de dichas estrategias se vio crecientemente ampliado por el uso de redes sociales,⁵⁶ lo cual dio pauta para problematizar actos de violencia de género (especialmente de acoso y hostigamiento sexual de

⁵³ Jeanny Lucero Posso Quinceno, “[La violencia de género en instituciones de educación superior](#)”, *European Review of Latin American and Caribbean Studies / Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*, número 113, enero - junio 2022, 43-62.

⁵⁴ Óscar Alejandro Quintero-Ramírez, “[Violencias de género e intervención institucional en la Universidad Nacional de Colombia](#)”, *Nómadas*, número 51, julio - diciembre 2019.

⁵⁵ Véanse Chloé Constant, “[La violencia de género en contra de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior mexicanas](#)”, Ana Gabriela Fernández & Carmen Beramendi, coords., *Políticas públicas de igualdad de género en América Latina y el caribe en el siglo XXI: nuevos protagonistas y viejos dilemas en tiempos de incertidumbre*, (Costa Rica), Flacso, 2023; Manuel Antonio Santillán & Norma Gutiérrez, “[Violencia de género y normatividad en la Universidad Autónoma de Zacatecas](#)”, *Pirandante: Revista de Lengua y Literatura Hispanoamericana*, número 11, enero - junio 2023; Beatriz Eugenia Rodríguez Pérez & Lydia Guadalupe Ojeda Esquerra, “[Respuestas institucionales para la prevención y atención de las violencias de género: caso Universidad Autónoma de Sinaloa](#)”, *Reencuentro: Autonomía, gratuidad y la Ley General de Educación Superior*, número 81, enero-junio 2021.

⁵⁶ Esto se ilustra en Chloé Constant, “[La violencia de género en contra de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior mexicanas](#)”, Ana Gabriela Fernández & Carmen Beramendi, coords., *Políticas públicas de igualdad de género en América Latina y el caribe en el siglo XXI: nuevos protagonistas y viejos dilemas en tiempos de incertidumbre*, Costa Rica, Flacso, 2023; así como en Manuel Antonio Santillán & Norma Gutiérrez, “[Violencia de género y normatividad en la Universidad Autónoma de Zacatecas](#)”, *Pirandante: Revista de Lengua y Literatura Hispanoamericana*, número 11, enero - junio 2023.

docentes a alumnas) en distintas IES alrededor del país.⁵⁷ La presión colectiva y mediatización de casos concretos, en conjunto con el trabajo de actores como la RENIES, llevaron a numerosas instituciones a comenzar la creación de protocolos internos en esos años.⁵⁸ Esto se aparejó en 2021 con la publicación de la Ley General de Educación Superior, cuyo proceso de creación fue liderado por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). La Ley formó parte de un esfuerzo más amplio de reforma a la educación y, como se refiere más adelante, incluyó finalmente varios mandatos contra la discriminación y la violencia de género hacia las mujeres en la educación superior.⁵⁹

En suma, los cuatro países bajo estudio experimentaron en años recientes manifestaciones y protestas (principalmente juveniles y feministas) para exigir, sobre todo a las IES mismas, la creación de protocolos y acciones contra el acoso sexual y la violencia hacia las mujeres.⁶⁰ Sin embargo, las demandas en algunos casos también se tradujeron en el diseño de políticas y normas de Estado que resultan actualmente relevantes para la violencia de género en la educación

⁵⁷ Daniela Cerva Cerna & Zunaxi Loza Gómez, “Obstáculos institucionales en el diseño e implementación de los protocolos para la atención a la violencia contra las mujeres en universidades públicas: Revisión de la experiencia de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM)”, *Reencuentro: Violencias de género en las universidades I*, número 79, enero-junio 2020.

⁵⁸ Helena Varela, “Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales”, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, Nueva Época, Año lxxv, número 238, enero - abril 2020; Daniela Cerva Cerna & Zunaxi Loza Gómez, “Obstáculos institucionales en el diseño e implementación de los protocolos para la atención a la violencia contra las mujeres en universidades públicas: Revisión de la experiencia de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM)”, *Reencuentro: Violencias de género en las universidades I*, número 79, enero-junio 2020.

⁵⁹ Si bien en esta investigación no fue posible localizar alguna documentación que asentara el papel de la ANUIES y/o de la RENIES en incorporar dichas obligaciones, es viable suponer que dichas instancias tuvieron un papel relevante al respecto, considerando que desde 2012 la Asociación había emitido propuestas para que en la educación superior se impulsaran medidas contra fenómenos como el acoso, el abuso y el hostigamiento sexuales. Véase, por ejemplo, ANUIES, Inclusión con responsabilidad social. Una nueva generación de políticas de educación superior, 2012, así como ANUIES, “Visión y acción 2030. Propuesta de la ANUIES para renovar la educación superior en México”, 2018.

⁶⁰ Véase, por ejemplo, Camila Ponce Lara, “El movimiento feminista estudiantil chileno de 2018: Continuidades y rupturas entre feminismos y olas globales”, *Izquierdas, Santiago*, volumen 49, número 80, 2020; Sarah Valentina Forero-Bustamante, “Ante las violencias contra universitarias: acción colectiva, estudiantil y feminista”, *Nómadas*, número 51, julio - diciembre de 2019.

superior. De manera particularmente notoria, esto incluye a la *Ley Micaela* en Argentina, la *Ley 21.369* en Chile y, presumiblemente, la *Ley General de Educación Superior* de México.

2. Normas y políticas regionales: el papel y la práctica

Argentina, Chile, Colombia y México cuentan, tanto a nivel regulatorio como de implementación, con varias normas y políticas relevantes para hacer frente a la violencia de género que las estudiantes viven en las IES. De inicio, esta investigación permitió identificar políticas y normas que el Estado ha impulsado en esta materia sobre la base, principalmente, de dos lógicas distintas.

Bajo la primera lógica, algunas se centran de forma global en la violencia de género y/o contra las mujeres; es decir, delinean obligaciones generales y establecen andamiajes institucionales contra dichos fenómenos, pero sin centrarse de manera exclusiva en la educación superior. Ejemplos de ello son la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias* en México, la *Ley Micaela* en Argentina y la *Ley 1257 de 2008* en Colombia: todas ellas establecen mandatos para múltiples órganos de Estado y obligan a instrumentar medidas contra distintos tipos de violencia no sólo en la educación, sino también en espacios laborales, la salud, los servicios públicos y los hogares, entre otros ámbitos.

Bajo una segunda lógica, otras políticas y normas se centran, más particularmente, en la violencia de género y/o contra las mujeres en la educación superior; es decir, generan una serie de mandatos y obligaciones específicas para este ámbito. En esta lógica se insertan ordenamientos como la *Ley 2365 de 2004* para la prevención, protección y atención al acoso sexual en las IES y el trabajo en Colombia, la *Ley 21.369* sobre acoso sexual, discriminación y violencia de género en la educación superior en Chile y la *Ley General de Educación Superior* en México, que contiene una serie de disposiciones particulares sobre discriminación y violencia contra las mujeres en las IES.

También es importante señalar, como se detalla en los subapartados posteriores, que en algunos casos los mandatos en la materia de interés se dirigen expresamente a las IES, mientras que en otros se asignan a las instituciones públicas. Así, el resto del capítulo detalla los seis tipos de normas y políticas que existen en los países bajo estudio, así como los avances que se han detectado en su implementación. Esto abarca acciones relacionadas con: (1) los marcos normativos de las IES, (2) la participación de diversas poblaciones de las IES en el proceso de construcción de sus protocolos y políticas, (3) la generación de datos e información sobre la violencia de género contra las mujeres en este ámbito, (4) la formación y la divulgación sobre dicha cuestión, (5) las medidas para la prevención, y (6) la transparencia y rendición de cuentas sobre los avances logrados.⁶¹

Normas y políticas regionales relacionadas con los marcos normativos

Una primera serie de normas y políticas son aquellas orientadas a que las instituciones de educación superior adquieran el compromiso formal y expreso de hacer frente a la violencia de género contra las mujeres, ya sea a partir de reformas a sus documentos institucionales y normativos o a través de la emisión de algunos nuevos.⁶²

De los cuatro países bajo estudio, tres tienen normas que ordenan a las IES adoptar algún tipo de regulación o instrumento interno en este sentido. En Chile, se exigen políticas integrales contra el acoso sexual, la violencia de género y la discriminación de género (*Ley 21.369*);⁶³ en Colombia, protocolos

⁶¹ Esta clasificación de acciones retoma el “círculo virtuoso” de políticas transversales para promover la igualdad en las IES que se propone en Intersecta & Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, *Discriminación y Violencias en las Universidades. Datos, leyes y buenas prácticas. Volumen II*, 2022.

⁶² Véase Intersecta & Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, *Discriminación y Violencias en las Universidades. Datos, leyes y buenas prácticas. Volumen II*, 2022.

⁶³ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, *Ley núm. 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*, artículo 3°.

contra el acoso sexual (*Ley 2365 de 2024*)⁶⁴ y contra las violencias basadas en género (*Resolución 14466 de 2022* del Ministerio de Educación)⁶⁵ y, en México, programas y protocolos contra todos los tipos y modalidades de la violencia, incluida aquella de género o contra las mujeres (*Ley General de Educación Superior*).⁶⁶

Lo primero que esto ilustra, no obstante, es que los mandatos para las IES se dan bajo paradigmas distintos tanto *entre* los países como *al interior* de cada país. Por ejemplo, la(s) violencia(s) de género se nombra(n) en los tres países —considerando que, en México, la *LGES* utiliza los términos “violencia de género” y “violencia contra las mujeres” de forma intercambiable. Mientras tanto, el acoso sexual se nombra de manera expresa sólo en las leyes de Chile y Colombia (aunque también, en el caso mexicano, el gobierno federal ha emitido directrices sin rango de ley sobre esta materia).⁶⁷ De hecho, el panorama normativo sobre violencia introduce aún más complejidad en todos los países bajo estudio. En Colombia, la *Ley 1257 de 2008* dicta “normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres”, aunque sin un mandato concreto para las IES. Lo mismo pasa con la *Ley Micaela* en Argentina, que ha sido adherida por una alta proporción de IES: aunque tampoco deriva en una obligación de crear protocolos o políticas en planteles de educación superior, sí ordena la capacitación obligatoria en materia de “violencia contra las mujeres”.⁶⁸ Finalmente, por medio de la *Ley General de*

⁶⁴ Departamento Administrativo de la Función Pública, *Ley 2365 de 2024* por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, Artículo 21°.

⁶⁵ Ministerio de Educación Nacional, *Resolución 14466 de 2022 por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, 25 de julio de 2022, Artículo 1.

⁶⁶ Cámara de Diputados, *Ley General de Educación Superior*, artículo 42 y artículo 43, fracción I, inciso a).

⁶⁷ Instituto Nacional de las Mujeres & Secretaría de Educación Pública, *Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior*, 2021.

⁶⁸ Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 27499: Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado*, Artículo 1°

Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, México reconoce una modalidad de violencia específica para el ámbito de la educación: la “violencia docente”, constituida por conductas que “dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros”.⁶⁹ De esta manera, las IES de la región desarrollan sus avances en un contexto de alta complejidad y diversidad conceptual.

Lo anterior se imbrica más al considerar que la interpretación de ciertos términos ha evolucionado en direcciones distintas entre países —sobre todo en el caso de la “violencia de género”. Como se ha descrito ya, en el caso de México se usa como sinónimo de “violencia contra las mujeres”. Sin embargo, las autoridades chilenas lo han utilizado para describir cualquier acción o conducta que cause daño o sufrimiento con base “principalmente en el sexo, el género, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona”.⁷⁰ En esa línea, la Superintendencia de Educación Superior en Chile ha reconocido que la violencia de género no se limita a las mujeres; por el contrario, abre el camino a las IES para identificar y hacer frente a aquellas “situaciones en que existiendo asimetría de poder entre las personas involucradas, estas conductas se apliquen a todos los géneros”.⁷¹ Algo similar ha ocurrido en Colombia, donde los lineamientos que el Ministerio de Educación emitió vía la *Resolución 14466 de 2022* dicen que la violencia de género “puede afectar a las personas sin distinción de su sexo y por ello, los Protocolos y los mecanismos que adopten las IES son aplicables a todas la personas afectadas o víctimas”.⁷²

⁶⁹ Cámara de Diputados, *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias*, artículo 12. Valga enfatizar de cualquier forma que sobre esta modalidad de violencia no existe una obligación de generar protocolos o políticas en las IES.

⁷⁰ Superintendencia de Educación Superior, *Circular N° 001*, 23 de octubre de 2023.

⁷¹ Superintendencia de Educación Superior, *Circular N° 001*, 23 de octubre de 2023.

⁷² Ministerio de Educación Nacional, *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, junio de 2022.

Incluso en este panorama (y a pesar de la ausencia de un mandato específico al respecto en Argentina), las IES de la región han desarrollado un amplio volumen de políticas, protocolos y programas —impulsadas y acompañadas en varios casos por las redes gremiales. Así, durante su primer plan de fiscalización sobre la *Ley 21.369*, la Superintendencia de Educación Superior chilena registró que, para 2022, 95.4% de las IES contempladas ya tenía una política integral vigente contra el acoso sexual, la discriminación y la violencia de género.⁷³ Igualmente, en 2025, el Ministerio de Educación Nacional colombiano reportó que 93% de las IES (y 100% de las universidades) ya contaba con un protocolo contra las violencias basadas en género, en cumplimiento de la *Resolución 14466*.⁷⁴ En el caso de Argentina, la RUGE documentó que, en 2021, “al menos el 70% del sistema universitario de gestión pública en Argentina [tenía] algún tipo de dispositivo (en general, bajo la forma de protocolo) para intervenir sobre las violencias machistas que afectan especialmente a las mujeres y a las disidencias sexuales”.⁷⁵ Finalmente, en el caso mexicano, un diagnóstico entre 40 instituciones de la RENIES encontró que 47.5% de ellas ya había emitido una declaratoria pública de cero tolerancia a la violencia contra las mujeres y de género, mientras que 67.5% tenía un protocolo en operación sobre la materia.⁷⁶

Vale destacar una serie de aprendizajes sobre esta evolución normativa. En principio, varias personas que integran a las IES y redes del gremio reconocen que la formulación de programas y protocolos no es suficiente. En Argentina, por ejemplo, Trebisacce & Dulbecco señalan que “aprobar protocolos no

⁷³ Superintendencia de Educación Superior, “[REPORTE ESTADÍSTICO PLAN DE FISCALIZACIÓN LEY N°21.369](#)”, noviembre 2022.

⁷⁴ Ministerio de Educación Nacional, “[93% de las Instituciones de Educación Superior ya cuentan con protocolos contra las violencias basadas en género](#)”, 10 de septiembre de 2025.

⁷⁵ Ana Laura Martin, “[Estrategias y articulaciones en torno a las violencias en las instituciones de educación superior](#)”, Ana Laura Martin (comp.), *RUGE, el género en las universidades*, (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), RUGE-CIN, 2021.

⁷⁶ Silvia López, Beatriz Eugenia Rodríguez, Lydia Guadalupe Ojeda, Jessica Gabriela Gutiérrez, Elva Narcia, María Michelle Villanueva, Laura Isabel Cayeros & Elvia González del Pliego, [Diagnóstico Unidades de Igualdad de Género en las IES](#), RENIES-ANUIES, octubre de 2023.

necesariamente implica que haya una política institucional de género dentro de la estructura universitaria”.⁷⁷ En México, además de reconocer que no siempre son efectivos,⁷⁸ varios análisis apuntan que las políticas y protocolos suelen centrarse en atender casos, pero “sin modificar los Estatutos, Reglamentos y/o disposiciones legislativas que permitan mecanismos transversales, integrales y eficaces....”.⁷⁹ La falta de previsiones en materias como la prevención puede generar sesgos en el enfoque de estos instrumentos, concentrándolos en el castigo.⁸⁰ Como se ha referido antes, la aspiración del presente informe es contribuir a trascender dicha situación.

Por otra parte, algunos análisis de las políticas vigentes apuntan hacia la necesidad de fortalecer tanto la claridad conceptual de los instrumentos como su perspectiva interseccional. En el contexto colombiano, una valoración de los protocolos de 289 IES encontró que, en 2024, uno de cada cuatro no brindaba claridad suficiente en la definición que ofrecía de las violencias basadas en el género, y la misma proporción aún no cumplía en incorporar expresamente una “mirada interseccional” sobre la violencia de género y la discriminación.⁸¹ Además, solo 21.45% enunciaba claramente las violencias de género contra las

⁷⁷ Catalina Trebisacce & Paloma Dulbecco, “Feminismos universitarios en la elaboración de los protocolos contra las violencias (2014-2019)”, Ana Laura Martín (comp.), *RUGE, el género en las universidades*, (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), RUGE-CIN, 2021.

⁷⁸ Chloé Constant, “La violencia de género en contra de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior mexicanas”, Ana Gabriela Fernández & Carmen Beramendi, coords., *Políticas públicas de igualdad de género en América Latina y el Caribe en el siglo XXI: nuevos protagonistas y viejos dilemas en tiempos de incertidumbre*, (Costa Rica), Flacso, 2023.

⁷⁹ Eva Raquel Güereca, Martha Patricia Castañeda & Ana Celia Chapa, “Violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior: retos contra la libertad y la igualdad”, Alma Rosa Sánchez (coord.), *Reflexiones universitarias desde la pandemia: consideraciones y desafíos para tiempos de incertidumbre*, UNAM, 2023.

⁸⁰ Adriana Ortiz Ortega, Janette Góngora & Claudia Aguilar Barroso, “Dilemas constitucionales vigentes en la implementación de los protocolos para atender la violencia de género en las universidades”, *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, volumen 67, número 244, enero – abril 2022.

⁸¹ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, Plataforma Discriminación y Violencias Basadas en Género (DyVBG), s. f.

personas LGBTI.⁸² Ante este panorama, en el marco de un encuentro convocado por el Ministerio de Educación y la ASCUN en 2025, se notó la necesidad de garantizar que la interseccionalidad vaya más allá de incorporar el término en la normativa interna, argumentando que “las IES suelen mencionar el concepto, pero en muchos casos no desarrollan estrategias metodológicas para atender las necesidades de poblaciones diversas...”.⁸³ Concretamente, se propuso una “revisión a fondo de los protocolos y normativas, de manera que se incluyeran instrumentos e indicadores diseñados específicamente para la población LGBTQ+, personas con discapacidad y otros grupos vulnerables”.⁸⁴

En México, un análisis de 2022 identificó que varios protocolos en las IES reproducían el uso intercambiable —señalado para el Estado en líneas anteriores— entre “género” y “mujeres”, conduciendo a una “caracterización incompleta de las diferentes violencias que se derivan de las relaciones de poder y las normas relativas a las normas sociales sobre desigualdades sexo-genéricas”.⁸⁵ A su vez, instancias como la RENIES han adoptado el compromiso de promover en los planteles “una normatividad de igualdad de género (política, lineamientos, reglamento) que tenga lenguaje incluyente y sea de observancia obligatoria, con perspectiva de género, interseccional e intercultural”.⁸⁶

⁸² Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Plataforma Discriminación y Violencias Basadas en Género \(DyVBG\)](#), s. f.

⁸³ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Informe Encuentro Nacional: Avances y Retos Frente a la Discriminación y la Violencia Basada en Género en las Instituciones de Educación Superior](#), marzo de 2025.

⁸⁴ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Informe Encuentro Nacional: Avances y Retos Frente a la Discriminación y la Violencia Basada en Género en las Instituciones de Educación Superior](#), marzo de 2025.

⁸⁵ Adriana Ortiz Ortega, Janette Góngora & Claudia Aguilar Barroso, “[Dilemas constitucionales vigentes en la implementación de los protocolos para atender la violencia de género en las universidades](#)”, *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, volumen 67, número 244, enero – abril 2022.

⁸⁶ Véase la “Declaratoria Igualdad de género en las IES” adoptada por la RENIES en Hermosillo, Sonora, en octubre de 2024, disponible entre los anexos de Beatriz Eugenia Rodríguez, Leticia Janet Paredes & Lydia Guadalupe Ojeda (coords.), *Entretejer Redes por la Igualdad de Género en la Educación Superior. Experiencias y Reflexiones*, (Ciudad de México), ANUIES, Dirección Ejecutiva de Publicaciones y Fomento Editorial, 2026.

Finalmente, valga reconocer que el desarrollo de normas, programas y políticas al interior de las IES convive todavía con cierta desconfianza (que se documenta en las próximas subsecciones), así como con la persistencia de mecanismos informales que las poblaciones estudiantiles han utilizado por años para visibilizar y denunciar la violencia de género en los campus (por ejemplo, el escrache, los tendaderos, las funas y las marchas).⁸⁷ Al respecto, valga apuntar: si bien el presente informe no analiza las normas y políticas sobre atención y resolución de casos, la evidencia sugiere —como se verá— que las acciones para la participación, la información, la formación, la divulgación, la prevención y la transparencia pueden fortalecer la confianza que las diversas poblaciones en las IES tienen en las vías institucionales para hacer frente a la violencia, incluida la violencia de género contra las mujeres.



Así pues, aunque las normas en al menos tres casos de estudio generan la obligación de adoptar un compromiso formal contra la violencia de género que afecta a las alumnas, es necesario avanzar hacia la homologación de los paradigmas a los que este mandato obedece, así como en la incorporación de una perspectiva interseccional, una visión amplia del género y un impulso simultáneo a políticas que favorezcan la confianza estudiantil en los mecanismos formales.

⁸⁷ Véanse, por ejemplo, Sandra Vera Gajardo, Antonieta Vera, Tamara Vidaurrezaga Aránguiz, Andrea Vera Gajardo, Claudia Montero Miranda y Lelya Troncoso Pérez, “Disonancias en la institucionalización de género en universidades chilenas: Reflexiones teóricas para el debate en curso”, *Revista De La Academia*, número 39, 2025; Chloé Constant, “La violencia de género en contra de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior mexicanas”, Ana Gabriela Fernández & Carmen Beramendi, coords., *Políticas públicas de igualdad de género en América Latina y el caribe en el siglo XXI: nuevos protagonismos y viejos dilemas en tiempos de incertidumbre*, (Costa Rica), Flacso, 2023; Rafael Blanco & Carolina Spataro, “La agenda feminista en la universidad. Entre las estrategias institucionales y la autogestión estudiantil”, Daniela Losiggio & Mariela Solana, *Acciones y debates feministas en las universidades*, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2021, y María Luisa Rodríguez Peñaranda, “Fraternidad y luchas feministas contra el acoso sexual en la Universidad Nacional de Colombia”, *Nómadas*, número 51, octubre de 2019.

Normas y políticas regionales sobre participación

Los mandatos sobre participación son aquellos que buscan promover el involucramiento de las diversas poblaciones de las IES en la definición de las políticas que les afectan.⁸⁸ En alguna medida, las normas y políticas del Estado en los cuatro países ya exigen incluir, principalmente, a estudiantes y personal docente y administrativo en el diseño y/o la implementación de acciones contra la violencia de género que viven las mujeres. No obstante, varios de ellos prevén esta participación expresamente en sólo algunos tipos de medidas o refieren el mandato de forma general, sin especificar cómo debe realizarse o bajo qué criterios o condiciones.

Por ejemplo, la *Ley General de Educación* mexicana solicita a las autoridades del ramo realizar acciones para prevenir y atender la violencia en contextos escolares, mismas que “involucren [a] los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión”.⁸⁹ A su vez, la *Ley General de Educación Superior* contiene un mandato comprehensivo para que “la comunidad universitaria” participe “en el diseño, implementación y evaluación de planes y políticas de educación superior”.⁹⁰ Las directrices emitidas por la Secretaría de Educación Pública y el anterior Instituto Nacional (hoy Secretaría) de las Mujeres sobre acoso y hostigamiento sexual en las IES también apuntan la importancia de “considerar la participación de los actores claves pertenecientes a la comunidad educativa en el proceso de elaboración,

⁸⁸ Véase Intersecta & Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, Discriminación y Violencias en las Universidades. Datos, leyes y buenas prácticas. Volumen II, 2022.

⁸⁹ Cámara de Diputados, , Ley General de Educación, artículo 74.

⁹⁰ Cámara de Diputados, Ley General de Educación Superior, artículo 8, fracción XIX.

implementación, seguimiento y evaluación”.⁹¹ Sin embargo, en ningún caso se alude de manera comprehensiva a la violencia de género contra las mujeres (en el caso de las leyes, esto no es necesariamente problemático, puesto que mantiene la generalidad del mandato). Además, no se especifica con precisión qué criterios o vías deben habilitarse para garantizar que las personas se involucren de manera sustancial.

En Colombia, los lineamientos emitidos con la *Resolución 14466 de 2022* del Ministerio de Educación ordenan a las IES crear instancias que se encarguen del proceso para prevenir, identificar y actuar ante las violencias de género. Dichas instancias deben establecer “mecanismos de participación de representantes de la comunidad educativa”,⁹² cuya conformación no se especifica. Los lineamientos también llaman a que el desarrollo de campañas o eventos institucionales sobre discriminación y violencia de género garantice “la participación de toda la comunidad educativa en la reflexión y establecimiento de compromisos” y que los esfuerzos para el cambio cultural involucren “activamente a actores estratégicos de todos los estamentos”, pero en ninguno de los dos casos se refiere cómo.⁹³ Por su parte, la *Ley 2365 de 2024* ordena la creación por el Estado de un *Plan Transversal* contra el acoso sexual en contextos laborales y en las IES. El plan tiene que realizarse con la participación de sectores como “la ciudadanía, organizaciones de mujeres, organizaciones de derechos humanos, organizaciones de personas con orientación sexual e

⁹¹ Instituto Nacional de las Mujeres y Secretaría de Educación Pública, Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior, 2021. En este caso se alude también a sindicatos y madres, padres y tutores.

⁹² Ministerio de Educación Nacional, Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural, junio de 2022, p. 63.

⁹³ Ministerio de Educación Nacional, Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural, junio de 2022, p. 65 y 42.

identidad de género diversa, personas con discapacidad, personas pertenecientes a grupos étnicos, sindicatos, trabajadores formales e informales, representantes de los empleadores, [e] Instituciones de Educación Superior...”.⁹⁴ Sin embargo, no se aclara qué forma debe tomar la participación o bajo qué condiciones debe darse.

Mientras tanto, en Argentina, la *Ley de Educación Nacional* sostiene que las IES deben tener una gestión democrática a través de organismos colegiados “que favorezcan la participación de los/as docentes y de los/as estudiantes en el gobierno de la institución y mayores grados de decisión en el diseño e implementación de su proyecto institucional”.⁹⁵ Aun así, no especifica cómo es que dicha participación debe verse en la práctica. Simultáneamente, la *Ley 26.892 para la promoción de la convivencia y el abordaje de la conflictividad social en las instituciones educativas* ordena al Ministerio de Educación de la Nación promover la elaboración y revisión de las normas sobre convivencia en las instituciones de todos los niveles y modalidades educativos.⁹⁶ Para ello, le impone como lineamiento (entre otros) que “se prevea y regule la conformación y funcionamiento de órganos e instancias de participación, diálogo y consulta en relación con la convivencia en las instituciones educativas [...donde] deben estar representados todos los sectores de la comunidad educativa”.⁹⁷ Sin embargo, de nuevo no se explicita la manera concreta en que tal representación debe operar o el tipo de requisitos que debe cumplir.

⁹⁴ Departamento Administrativo de la Función Pública, [Ley 2365 de 2024](#) por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, artículo 8°.

⁹⁵ Ministerio de Justicia de la Nación, [Ley 26206](#): Ley de Educación Nacional, artículo 124.

⁹⁶ Ministerio de Justicia de la Nación, [Ley 26892](#): Ley para la promoción de la convivencia y el abordaje de la conflictividad social en las instituciones educativas, artículo 4°.

⁹⁷ Ministerio de Justicia de la Nación, [Ley 26892](#): Ley para la promoción de la convivencia y el abordaje de la conflictividad social en las instituciones educativas, artículo 4°, inciso e).

El caso chileno ofrece un panorama distinto. Tanto la *Ley General de Educación* como la *Ley sobre Educación Superior* en Chile contienen el principio de participación, en virtud del cual se ordena a las IES promover y respetar “la participación de todos sus estamentos en su quehacer institucional”.⁹⁸ Además, en las sugerencias que el Ministerio de Educación emitió en 2016 para la elaboración de protocolos contra el acoso sexual, planteó que estos contaran con un diseño participativo, con una “reflexión colectiva —intra e interestamentos— acerca de las problemáticas institucionales, cómo se han abordado en el pasado, qué fallas se han identificado y cómo abordarlas en el futuro, y qué énfasis debieran tener”.⁹⁹ De manera destacada, la *Ley 21.369* ordena a las IES desde 2021 asegurar que sus “políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre acoso sexual, violencia y discriminación de género sean elaborados, evaluados y modificados en procedimientos de carácter participativo, que aseguren paridad de género y la representación equilibrada de sus distintos estamentos”.¹⁰⁰ Es en este caso que la Superintendencia de Educación Superior ha desarrollado con mayor sustancia los criterios de paridad de género y representación equilibrada en la participación, estableciendo el tipo de mecanismos que las IES pueden adoptar (mesas de trabajo, comisiones, asambleas, consultas públicas u otros), los toques de involucramiento de cada estamento (ninguno puede representar dos terceras partes o más) y el mínimo de participación por género (ni hombre ni mujeres pueden representar más de 40% de quienes participen, y la inclusión de personas con otras identidades no normativas no puede ser “en desmedro de la participación mínima de las mujeres o identidades de género femeninas”).¹⁰¹ Al

⁹⁸ Véanse Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, [Decreto con Fuerza de Ley n° 2](#) que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley n°20.370 con las normas no derogadas del Decreto con Fuerza de Ley n° 1, de 2005, artículo 3°, h); Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, [Ley núm. 21.091 sobre educación superior](#), artículo 2, g).

⁹⁹ Catalina Gutiérrez Ricci, [Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior. Sugerencias para su elaboración](#), (Santiago), Ministerio de Educación, 2016.

¹⁰⁰ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, [Ley núm. 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior](#), artículo 3°.

¹⁰¹ Superintendencia de Educación Superior, [Circular N° 001](#), 23 de octubre de 2023.

reconocer que algunas IES tienen poblaciones “altamente masculinizadas o feminizadas”, la Superintendencia les permite incluso utilizar otros parámetros, mas les exige fundamentarlos y acreditar “la adopción de medidas de acción afirmativa para el fomento de la participación equilibrada de los diversos géneros”.¹⁰²

El desarrollo más detallado de lineamientos en este último caso parece facilitar a las IES el cumplimiento de sus mandatos, especialmente considerando que varias no suelen operar de forma participativa cotidianamente.¹⁰³ Por ejemplo, para 2022, casi ocho de cada diez IES chilenas con políticas integrales sobre acoso sexual, discriminación y violencia de género habían logrado “el concurso de todos los estamentos [estudiantes, personal docente y no docente] en la elaboración y/o validación de [...dichas] políticas, planes, reglamentos y protocolos”.¹⁰⁴ Mientras tanto, en casos como Colombia, el cumplimiento ha sido menor: en una consulta de 2025 con participación de personas de casi 60 IES, más de la mitad (53.3%) declaró que su institución *no* recibe retroalimentación para mejorar los protocolos de discriminación y violencia basada en el género.¹⁰⁵ En el caso de Argentina, Vazquez Laba & Pérez Tort han resaltado “las dificultades que muchas universidades tienen para tomar en cuenta las voces del claustro estudiantil” al diseñar las formaciones de la *Ley Micaela*, en parte por “argumentos adultocéntricos que reducen a las/los estudiantes como meros receptores”.¹⁰⁶

¹⁰² Superintendencia de Educación Superior, [Circular N° 001](#), 23 de octubre de 2023.

¹⁰³ El reto que la participación supone para la falta de acción tripartita cotidiana en las IES se reconoce, por ejemplo, en Carolina Angulo Santana, “[Análisis y percepciones de las comunidades académicas sobre la Ley 21.369 de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior](#)”, Tesis para el grado de Magíster en Políticas Públicas, Universidad del Desarrollo, 2022.

¹⁰⁴ Superintendencia de Educación Superior, “[REPORTE ESTADÍSTICO PLAN DE FISCALIZACIÓN LEY N°21.369](#)”, noviembre 2022.

¹⁰⁵ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Consulta virtual sobre la discriminación y violencia basada en género \(DyVBG\) en IES](#), s. f.

¹⁰⁶ Vanesa Vazquez Laba & Mailén Pérez Tort, “[Movimiento feminista y políticas de género en el sistema universitario argentino](#)”, *Astrolabio*, número 30, 2023.

El que el Estado promueva una mayor participación y oriente a las IES sobre cómo lograrla puede contribuir a legitimar los mecanismos en los planteles, así como a favorecer su cumplimiento y permanencia. Esto se ha mostrado en el caso de Colombia, donde “las instituciones con mayores niveles de cumplimiento y efectividad en sus protocolos son aquellas donde los protocolos y/o políticas de género fueron discutidos y aprobados con la participación de estudiantes, docentes y trabajadores administrativos en espacios colegiados”.¹⁰⁷ La lógica subyacente es, en parte, que el involucramiento activo de todos los estamentos permite “una discusión más amplia, poniendo sobre la mesa los intereses y necesidades de cada uno”,¹⁰⁸ mismos que se reflejan en el producto final. México ilustra el escenario inverso: el gremio estudiantil aún “percib[e] los protocolos y demás mecanismos como muestras de voluntad política, pero no como herramientas con potencial transformador” porque las IES no suelen “integra[r] al cuerpo estudiantil en el proceso de reflexión sobre la problemática y emiten normativa sin consultarle”.¹⁰⁹ Valga señalar que algunos análisis sobre otro tipo de políticas (por ejemplo, la habilitación de baños neutros en Argentina) apoyan la correlación entre participación, pertinencia y legitimidad de las acciones institucionales.¹¹⁰

* * *

¹⁰⁷ Este hallazgo del Encuentro Nacional: Avances y Retos Frente a la Discriminación y la Violencia Basada en Género en IES de 2025 se aparejó con la observación de que “esta amplia apropiación favorece la transparencia, la legitimidad de las acciones y la resiliencia institucional frente a la rotación o cambios de personal”. Véase Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Informe Encuentro Nacional: Avances y Retos Frente a la Discriminación y la Violencia Basada en Género en las Instituciones de Educación Superior](#), marzo de 2025.

¹⁰⁸ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, “[Documento Síntesis Encuentro de Asistencia Técnica 2024](#)”, diciembre de 2024.

¹⁰⁹ Chloé Constant, “[La violencia de género en contra de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior mexicanas](#)”, Ana Gabriela Fernández & Carmen Beramendi, coords., *Políticas públicas de igualdad de género en América Latina y el caribe en el siglo XXI: nuevos protagonistas y viejos dilemas en tiempos de incertidumbre*, (Costa Rica), Flacso, 2023.

¹¹⁰ Rafael Blanco & Carolina Spataro, “[La agenda feminista en la universidad. Entre las estrategias institucionales y la autogestión estudiantil](#)”, Daniela Losiggio & Mariela Solana, *Acciones y debates feministas en las universidades*, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2021.

Así, las experiencias regionales sugieren una necesidad de que —más allá de los mandatos ya vigentes en las leyes y políticas públicas— las IES y el Estado fortalezcan en conjunto la apuesta por la participación. En Colombia, el MEN y ASCUN han recomendado de forma expresa y reciente valorar “el rol activo que pueden cumplir estudiantes, docentes y personal administrativo en la transformación cultural, mediante [...la] participación en procesos de mejora institucional”.¹¹¹ En paralelo, especialistas en Chile han destacado la necesidad de seguir trabajando en “espacios legítimos donde los estudiantes converjan, dialoguen y propongan, no solo para ser escuchados, sino para que en conjunto con los demás estamentos, establezcan acuerdos y acciones representativas de sus intereses y visiones acerca de las problemáticas de género”.¹¹²

Normas y políticas regionales sobre información

Los mandatos en esta materia incluyen aquellos cuyo fin es generar información que permita orientar las respuestas (del Estado o de las IES) a la violencia de género contra las mujeres.¹¹³ Aunque varias de las normas y políticas del Estado en los casos de referencia generan obligaciones en este sentido, aún se presentan al menos tres retos importantes: primero, solventar las brechas en el cumplimiento de las IES y, sobre todo, de las autoridades; segundo, una necesidad de mayor seguimiento, orientación estatal y especificidad en los mandatos que guían las IES (particularmente en México y Argentina) y, finalmente, la necesidad de incorporar los aprendizajes de la implementación —especialmente abundantes en Colombia y Chile. Dado el volumen de previsiones en esta materia, a continuación se explican por separado las obligaciones que atañen a las instancias públicas y, posteriormente, las que involucran a las IES de manera directa.

¹¹¹ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Consulta virtual sobre la discriminación y violencia basada en género \(DyVBG\) en IES](#), s. f.

¹¹² Carolina Angulo Santana, “[Análisis y percepciones de las comunidades académicas sobre la Ley 21.369 de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior](#)”, Tesis para el grado de Magíster en Políticas Públicas, Universidad del Desarrollo, 2022.

¹¹³ Véase Intersecta & Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, [Discriminación y Violencias en las Universidades. Datos, leyes y buenas prácticas. Volumen II](#), 2022.

Mandatos para el Estado

En materia de obligaciones para las instituciones públicas en cuanto a generar información, la *Ley 26.892* en Argentina ordena al Ministerio de Educación de la Nación —entre otras cuestiones— realizar “investigaciones cualitativas y cuantitativas sobre las múltiples facetas que adquiere la problemática de la conflictividad en las instituciones educativas”, así como “identificar y desplegar iniciativas de diagnóstico de las formas que adquiere la violencia en las instituciones educativas, ante los nuevos modos de interacción en entornos virtuales”.¹¹⁴ También le exige, con el acuerdo del Consejo Federal de Educación, “elaborar un informe bienal de carácter público acerca de los resultados de las investigaciones sobre convivencia y conflictividad en las instituciones educativas”.¹¹⁵ Por su parte, la *Ley 26.485* para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres crea un *Observatorio de la Violencia Contra las Mujeres*, dependiente del antes Consejo Nacional de la Mujer (mismo que evolucionó hasta convertirse en el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad en 2019, para ser transformado en 2023 en una subsecretaría que sería disuelta un año después).¹¹⁶ El *Observatorio* tiene como una atribución la de “impulsar el desarrollo de estudios e investigaciones sobre la evolución, prevalencia, tipos y modalidades de violencia contra las mujeres, sus

¹¹⁴ Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 26892*: Ley para la promoción de la convivencia y el abordaje de la conflictividad social en las instituciones educativas, artículo 9°.

¹¹⁵ Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 26892*: Ley para la promoción de la convivencia y el abordaje de la conflictividad social en las instituciones educativas, artículo 10.

¹¹⁶ Particularmente, en diciembre de 2023 se transfirieron las funciones del Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, así como sus bienes, personal y presupuesto, al recientemente creado Ministerio de Capital Humano, donde se inauguró una Subsecretaría de Protección contra la Violencia de Género. Posteriormente, en mayo de 2024, la Subsecretaría y las funciones correspondientes se transfirieron al Ministerio de Justicia. Finalmente, en junio del mismo año, el Ministerio de Justicia anunció el cierre de la Subsecretaría, señalando que el anterior MMDG había sido utilizado “con fines político-partidarios, para propagar e imponer una agenda ideológica” y que la Subsecretaría en que se había convertido exhibía una “clara superposición de funciones con distintas agencias gubernamentales que se dedican a la misma tarea”. Véanse al respecto las siguientes referencias: Presidencia de la Nación, *Decreto 8/2023*, *Boletín Oficial de la República Argentina*, 10 de diciembre de 2023; Presidencia de *Decreto 450 / 2024*, *Boletín Oficial de la República Argentina*, 24 de mayo de 2024; Poder Ejecutivo Nacional, *Decreto 451 / 2024*, *Boletín Oficial de la República Argentina*, 24 de mayo de 2024; Ministerio de Justicia, “*Se concretó el cierre del ex Ministerio de la Mujer*”, X, 6 de junio de 2024.

consecuencias y efectos, identificando aquellos factores sociales, culturales, económicos y políticos que de alguna manera estén asociados o puedan constituir causal de violencia”.¹¹⁷ Sin embargo, en el marco de esta investigación no fue posible localizar análisis o informes públicos del Ministerio de Educación o del *Observatorio* donde se dimensione la violencia basada en el género contra las mujeres en la educación superior,¹¹⁸ aunque se rastrearon unos breves lineamientos para incorporar una “perspectiva de género y diversidad” en sistemas de información universitarios.¹¹⁹

Algo similar sucede en Chile, Colombia y México. En el primer caso, tanto la *Ley 20.820* (que establece el Ministerio de Mujeres y la Equidad de Género, MMEG) como la *Ley 21.675* (sobre violencia contra las mujeres) facultan al citado Ministerio para desarrollar estudios e investigaciones relacionadas con su objeto, incluidas aquellas sobre violencia de género “que permitan evaluar periódicamente el impacto, los avances, los desafíos y las oportunidades de la acción pública en su erradicación”.¹²⁰ A su vez, el *Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género 2022-2030* contiene acciones que involucran tanto el MMEG como al Ministerio de Educación (Mineduc), de forma conjunta con el Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas (CRUCH) para fomentar estudios sobre la violencia sexual en las IES, recopilar, articular y sistematizar las investigaciones universitarias sobre violencia de género, así como promover tesis sobre el tema.¹²¹ Aun así, esta

¹¹⁷ Ministerio de Justicia de la Nación, Ley 26.892: Ley para la promoción de la convivencia y el abordaje de la conflictividad social en las instituciones educativas, artículo 14.

¹¹⁸ Se presume que el Observatorio previsto en la Ley es el que se encuentra en: Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género (OVYDVG), s. f.

¹¹⁹ Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad y Ministerio de Educación, Lineamientos para la incorporación de la perspectiva de género y diversidad en los sistemas de información universitarios, s. f.

¹²⁰ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley 20.820 Crea el Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, y Modifica Normas Legales que Indica, artículo 3°, I); Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley núm. 21.675 que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género, artículo 10. La cita textual proviene de este último precepto.

¹²¹ Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género 2022 - 2030.

investigación no logró localizar informes por el MMEG o el Mineduc sobre el avance en dichas acciones, o estudios suyos sobre la violencia de género contra las mujeres en las IES.

En el caso colombiano, destaca que la *Ley 2365 de 2024* sobre acoso sexual en el trabajo y las IES ordena al Ministerio de Educación Nacional emitir un informe público anual “sobre la eficacia de la presente [Ley] para prevenir el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior”.¹²² La misma *Ley* obliga a que el Sistema Integrado de Información de Violencias de Género (SIVIGE, que existe en el país desde 2008) incorpore un apartado “para el registro de quejas y de sanciones de acoso sexual en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior”, mismo donde se dé cuenta pública y trimestral (entre otras cuestiones) de las sanciones por acoso sexual registradas por las IES.¹²³ No obstante, ninguno de estos mandatos parece haberse satisfecho. De hecho, el Procurador General de la Nación¹²⁴ emitió una circular en 2025 donde, entre otras cuestiones, exhortó al Ministerio de Educación a “cumplir sus funciones de inspección, vigilancia y control frente a las políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual que deben expedir las Instituciones de Educación Superior”.¹²⁵ A su vez, al momento de concluir esta investigación, no fue posible localizar en el SIVIGE información alguna sobre las quejas y sanciones señaladas.¹²⁶

¹²² Departamento Administrativo de la Función Pública, *Ley 2365 de 2024* por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, artículo 23°.

¹²³ Departamento Administrativo de la Función Pública, *Ley 2365 de 2024* por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, artículo 22°.

¹²⁴ Valga señalar que, en Colombia, el Procurador General de la Nación no es una autoridad penal, sino la cabeza del Ministerio Público (conformado también por la Defensoría del Pueblo y las personerías), con el mandato de “velar por el correcto ejercicio de las funciones encomendadas en la Constitución y la Ley a servidores públicos”. Véase Procuraduría General de la Nación, “*Objetivos y Funciones*”, s. f.

¹²⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública, *Circular Externa 006 de 2025, Procuraduría General de la Nación*, septiembre 10 de 2025.

¹²⁶ Véase Ministerio de Salud, *Sistema Integrado de Información de la Protección Social. Sistema integrado de información de violencias de género-SIVIGE*, consultado el 01 de julio de 2026.

Finalmente, para el caso mexicano, la *Ley General de Educación* permite a las autoridades educativas solicitar “estudios, investigaciones, informes y diagnósticos que permitan conocer las causas y la incidencia del fenómeno de violencia” a la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación (Mejoredu) —aunque el Estado extinguió tal instancia en 2024 para transferir sus atribuciones a la Secretaría de Educación Pública.¹²⁷ A su vez, la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias* faculta a la Secretaría de las Mujeres para administrar un Banco Nacional de Datos e Información de Casos de Violencia contra las Mujeres (Banavim), así como para realizar “un Diagnóstico Nacional y otros estudios complementarios de manera periódica con perspectiva de género sobre todas las formas de violencias contra las mujeres, adolescentes y niñas en todos los ámbitos”, en aras de orientar las políticas públicas en la materia.¹²⁸ A pesar de lo anterior, esta investigación no logró rastrear estudio alguno de la extinta Mejoredu, la SEP o la Secretaría de las Mujeres (incluido su antecesor, el Instituto Nacional de las Mujeres) donde se presente un diagnóstico o panorama de la violencia contra las mujeres en las IES. Además, si bien el sitio del Banavim reporta el número agregado de casos de violencia escolar o docente que se registran contra las mujeres por mes en el país, no permite conocer otro tipo de información (por ejemplo, cuántos se gestaron en el nivel de educación superior, qué conductas involucraron los casos, o en qué regiones, estados o instituciones educativas sucedieron).¹²⁹

Mandatos para las instituciones de educación superior

Ahora bien, en México, Chile y Colombia —mas no en Argentina— hay normas y políticas nacionales que establecen obligaciones para las IES sobre la generación de diagnósticos. En los primeros dos, estos mandatos se establecen legalmente desde 2021.

¹²⁷ Véanse Cámara de Diputados, *Ley General de Educación*, artículo 74; Diario Oficial de la Federación, “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de simplificación orgánica”, 20 de diciembre de 2024.

¹²⁸ Cámara de Diputados, *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias*, artículo 42.

¹²⁹ Gobierno de México, “Estadísticas del Banco Nacional de Datos e Información sobre Casos de Violencia contra las mujeres”, consultado el 31 de julio de 2026 (actualizado al 15 de abril de 2026).

Para México, la *Ley General de Educación Superior* ordena desarrollar medidas de prevención y atención a la violencia con base en “diagnósticos y estudios de las actividades académicas, escolares y administrativas para lograr una detección y atención oportuna de los factores de riesgo, violencia y discriminación”.¹³⁰ De manera más concreta, exige a las IES emitir diagnósticos “para la prevención, atención, sanción y erradicación de todos los tipos y modalidades de violencia”.¹³¹ Mientras tanto, para Chile, la *Ley 21.369* obliga a las IES a desarrollar —como parte de sus políticas de prevención— un “diagnóstico que identifique las actividades, procesos o interacciones institucionales, regulares o esporádicas, que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género”.¹³²

El papel de las autoridades educativas puede resultar clave para orientar a las IES en tareas de esta índole. Hay países como México donde su rol ha sido relativamente reducido; por ejemplo, antes de la *Ley General de Educación Superior*, la Secretaría de Educación Pública emitió (con el entonces Instituto Nacional de las Mujeres) directrices relativas al hostigamiento y acoso sexual. Ahí propuso a las IES basar sus acciones en “diagnósticos con enfoque intercultural, de género, interseccional y de derechos humanos”, incluyendo una serie de preguntas sugeridas para analizar las percepciones sobre el fenómeno en los planteles.¹³³ No obstante, esta investigación no logró identificar lineamientos sobre cuándo o bajo qué condiciones elaborar los diagnósticos, ni orientación alguna sobre manifestaciones de violencia más allá de la sexual. Por ende, no resulta sorpresiva la persistencia de llamados (desde la academia y las

¹³⁰ Cámara de Diputados, *Ley General de Educación Superior*, artículo 42.

¹³¹ Cámara de Diputados, *Ley General de Educación Superior*, artículo 43.

¹³² Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, *Ley núm. 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*, artículo 5°.

¹³³ Instituto Nacional de las Mujeres & Secretaría de Educación Pública, *Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior*, 2021. Las preguntas sugeridas se reúnen en el Anexo 2.

redes gremiales) a generar estadísticas sobre las quejas de violencia de género en las IES así como encuestas que permitan estimar su prevalencia de forma comprehensiva.¹³⁴ En un informe publicado en 2023, por ejemplo, 68.7% de las 48 IES consideradas no logró acreditar alguna encuesta oficial representativa que permitiera conocer las condiciones de igualdad de género entre sus poblaciones.¹³⁵

Dicha experiencia contrasta con los casos de Chile y Colombia, donde la orientación desde el Estado ha sido cada vez más abundante. En Chile, antes de la *Ley 21.369*, el Ministerio de Educación recomendó que los protocolos de las IES contra el acoso se basaran en diagnósticos para “dimensionar la ocurrencia de acoso sexual, caracterizar las formas en que se manifiesta, identificar el nivel de conocimiento de normativas y explorar la necesidad de este tipo de herramientas en la comunidad”.¹³⁶ Sin embargo, una vez promulgada la *Ley*, la Superintendencia de Educación Superior precisó que el diagnóstico en cada IES debería implicar “la recolección y análisis de la información necesaria para evaluar y determinar aquellos contextos (actividades, procesos o interacciones institucionales) en los cuales se presente o bien aumente potencialmente el riesgo de ocurrencia de conductas de acoso sexual, violencia y discriminación de género”.¹³⁷ Aunque dejó la periodicidad y la metodología específica al arbitrio de cada institución, la Superintendencia también ha sugerido “métodos de recolección de información tales como grupos focales, encuestas, entrevistas,

¹³⁴ Véase, por ejemplo, Beatriz Eugenia Rodríguez, Rubén Hernández & Lydia Guadalupe Ojeda, “El Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) como mecanismo para la medición de los avances institucionales hacia la igualdad de género”, Beatriz Eugenia Rodríguez, Leticia Janet Paredes & Lydia Guadalupe Ojeda (coords.), *Entretejer Redes por la Igualdad de Género en la Educación Superior. Experiencias y Reflexiones*, (Ciudad de México), ANUIES, Dirección Ejecutiva de Publicaciones y Fomento Editorial, 2026.

¹³⁵ Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior, *INFORME GENERAL DE RESULTADOS 2021*, 2023.

¹³⁶ Catalina Gutiérrez Ricci, *Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior. Sugerencias para su elaboración*, (Santiago), Ministerio de Educación, 2016.

¹³⁷ Superintendencia de Educación Superior, *Circular N° 00001*, 08 de julio de 2022.

datos institucionales, entre otros, y contar con la desagregación de los datos obtenidos por sexo y/o género”.¹³⁸ Por su parte, el Ministerio de Educación ha recomendado actualizaciones anuales o bianuales que abarquen tanto las manifestaciones de la violencia como sus causas y consecuencias.¹³⁹

Similarmente, en el caso de Colombia, lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación Nacional en su *Resolución 14466* plantean a las IES incorporar en sus protocolos “metodologías con enfoque de género, que permitan la identificación constante de riesgos a los que este [sic.] expuesta la comunidad educativa en general y que puedan significar la ocurrencia de violencias”.¹⁴⁰ Así, se dicta que cada acción de prevención, detección y atención parta del “diagnóstico cuantitativo y cualitativo a nivel institucional y territorial sobre la problemática de las violencias de género y sexuales”,¹⁴¹ y que las IES recopilen información progresiva sobre los incidentes de violencia, la tasa de denuncia, el nivel de conciencia sobre la violencia, el conocimiento de los servicios existentes, así como las experiencias de quienes recurren a los procedimientos internos, entre otras cuestiones.¹⁴² Finalmente, estos lineamientos han recomendado crear observatorios de género que, entre otras cuestiones, promuevan en las IES la generación de censos, estadísticas, encuestas, indicadores y estudios de riesgo sobre violencia de género, así como la difusión

¹³⁸ Superintendencia de Educación Superior, *Circular N° 001*, 23 de octubre de 2023.

¹³⁹ Ministerio de Educación, “*Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en educación superior*”, septiembre de 2022.

¹⁴⁰ Ministerio de Educación Nacional, *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, junio de 2022.

¹⁴¹ Ministerio de Educación Nacional, *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, junio de 2022.

¹⁴² Ministerio de Educación Nacional, *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, junio de 2022.

de investigaciones.¹⁴³ Igualmente, incluyen más de una decena de indicadores concretos (con especificaciones de métodos de cálculo, fuentes y periodicidad, entre otras cuestiones) que las IES pueden utilizar para monitorear el fenómeno.¹⁴⁴

La evidencia documental sugiere que esta abundancia de directrices en Chile y Colombia se ha asociado con avances y aprendizajes entre las IES. Por ejemplo, cuando la implementación de la *Ley 21.369* en Chile recién comenzaba, datos del CRUCH mostraban que sólo alrededor de 30% de sus universidades tenía un diagnóstico de brechas de género y que menos de 50% tenía estadísticas desagregadas por género accesibles a su comunidad.¹⁴⁵ A finales de 2022, el primer plan de la Superintendencia para fiscalizar el cumplimiento de la *Ley* mostró que 96.2% de las universidades participantes ya habían articulado la política de prevención que exige la norma, y que 96% de esas políticas consideraba un “diagnóstico de actividades que generen o incrementen el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género”.¹⁴⁶ En un informe de la Subsecretaría de Educación Superior, se reportó similarmente que, a finales de 2025, 92% de las universidades contaba ya con un diagnóstico actualizado en su política de prevención y el otro 8% estaba en proceso de actualizarlo.¹⁴⁷

¹⁴³ Ministerio de Educación Nacional, *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, junio de 2022.

¹⁴⁴ Ministerio de Educación Nacional, *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, junio de 2022.

¹⁴⁵ Véase Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas, *Lineamientos para establecer una política de igualdad de género en las Universidades del Consejo de rectoras y rectores (CRUCH)*, 2022.

¹⁴⁶ Superintendencia de Educación Superior, *REPORTE ESTADÍSTICO PLAN DE FISCALIZACIÓN LEY N°21.369*, noviembre de 2022.

¹⁴⁷ Subsecretaría de Educación Superior, *Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Reporte del estado de su implementación (2022-2025)*, febrero de 2026.

En el caso colombiano los avances parecen haber sido más modestos, pero están también claramente mapeados: en un análisis de 2024 sobre la implementación de los lineamientos del MEN, sólo se registró 16% de cumplimiento (entre las instituciones participantes) en el deber de las IES de basar sus protocolos sobre discriminación y violencia de género en un diagnóstico institucional.¹⁴⁸ Un año después, una evaluación a 289 protocolos de discriminación y violencia en las IES reportó que 93% de ellas no había realizado diagnósticos antes de elaborar sus protocolos, “lo que afectó la pertinencia de las intervenciones, ya que muchas de las herramientas desarrolladas carecían [sic] de un conocimiento situado sobre sus contextos específicos”.¹⁴⁹ Finalmente, un informe de asistencia técnica brindada por el MEN y ASCUN a 21 IES reseña que éstas suelen carecer de sistemas para identificar patrones de riesgo o sitios inseguros en sus campus, y que la mayoría “no cuentan con un diagnóstico propio [...] que guíe el diseño de sus estrategias de implementación”.¹⁵⁰

Incluso en este panorama, el papel vigilante de las autoridades educativas colombianas ha facilitado la identificación de buenas prácticas, lecciones, retos, propuestas y aprendizajes que pueden ser útiles tanto para ese país como para toda la región. Por ejemplo, se han mapeado las experiencias del *Observatorio para la Equidad y Desarrollo con Enfoque de Género* de la Universidad del Magdalena y el *Sistema de Gestión de Prevención* de la Fundación Universitaria Los Libertadores, que combinan —entre otros factores— la recopilación, sistematización y análisis de datos para orientar las decisiones institucionales.¹⁵¹ La colaboración vigente entre el MEN y ASCUN permite vislumbrar pistas concretas de acción futura, que incluyen (entre otras):

¹⁴⁸ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Plataforma Discriminación y Violencias Basadas en Género \(DyVBG\)](#), s. f.

¹⁴⁹ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Informe Encuentro Nacional: Avances y Retos Frente a la Discriminación y la Violencia Basada en Género en las Instituciones de Educación Superior](#), marzo de 2025.

¹⁵⁰ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Lecciones aprendidas protocolos](#), s. f.

¹⁵¹ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [INFORME GENERAL ENCUESTOS REGIONALES NACIONALES: Compromiso nacional por la garantía de espacios seguros, libres de Discriminaciones y Violencias Basadas en Género \(DyVBG\) en las Instituciones de Educación Superior](#), 2026.

- Incorporar a los diagnósticos una perspectiva interseccional; por ejemplo, más allá de las mujeres, considerar a la diversidad sexual y a las masculinidades,¹⁵² así como incluir una perspectiva pluricultural y pluriétnica para dar cuenta de violencias múltiples.¹⁵³
- Considerar en los diagnósticos de cada IES las particularidades y contextos que marcan la experiencia estudiantil —por ejemplo, la diversidad que hay entre distintos campus de una misma institución, las particularidades de la educación virtual/ a distancia y las condiciones de quienes cursan horarios nocturnos.¹⁵⁴
- Implementar metodologías de cartografía social y mapeos participativos del territorio, así como sistemas de monitoreo de casos, para tener información periódica que permita detectar situaciones de riesgo y orientar las acciones contra la violencia.¹⁵⁵
- Recurrir también a metodologías como los cuestionarios a estudiantes de nuevo ingreso, observatorios con participación de diversos estamentos, encuestas anuales sobre la percepción de violencias, centros de escucha o buzones de denuncia anónima.¹⁵⁶
- Involucrar a diversas instancias de las IES en la generación de datos útiles, de manera que esa tarea no recaiga en un solo equipo.¹⁵⁷
- Establecer y fortalecer, a nivel nacional, un sistema de información unificado con indicadores y lenguajes compartidos sobre la violencia

¹⁵² Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Informe Encuentro Nacional: Avances y Retos Frente a la Discriminación y la Violencia Basada en Género en las Instituciones de Educación Superior](#), marzo de 2025.

¹⁵³ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Documento Síntesis Encuentro de Asistencia Técnica 2024](#), diciembre de 2024.

¹⁵⁴ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Informe Encuentro Nacional: Avances y Retos Frente a la Discriminación y la Violencia Basada en Género en las Instituciones de Educación Superior](#), marzo de 2025.

¹⁵⁵ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Lecciones aprendidas protocolos](#), s. f.

¹⁵⁶ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Documento Síntesis Encuentro de Asistencia Técnica 2024](#), diciembre de 2024.

¹⁵⁷ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Documento Síntesis Encuentro de Asistencia Técnica 2024](#), diciembre de 2024.

basada en el género en las IES, de forma que sea posible concentrar y analizar conjuntamente los datos de diversos planteles sobre denuncias y encuestas (entre otros), así como favorecer la toma articulada de decisiones.¹⁵⁸

Ello se suma a reflexiones que las personas implementadoras han señalado también en otros contextos. Por ejemplo, en 2022, María Claudia Hormazábal (entonces directora del Programa de Género y Equidad de la Universidad Tecnológica Metropolitana de Chile) resaltó la importancia de promover la confianza en los mecanismos institucionales entre las poblaciones de las IES, refiriendo que en varios casos la baja participación del estudiantado y otras poblaciones en la formulación de los diagnósticos había generado retos para recabar datos confiables.¹⁵⁹

* * *

En resumen, este subapartado apunta a la necesidad de que las autoridades educativas, de igualdad y de género cumplan con sus propias facultades para generar datos e información sobre la violencia de género que viven las mujeres en la educación superior. Asimismo, muestra la urgencia de crear mandatos y orientaciones más específicas para las IES de Argentina y México, de manera que puedan avanzar más en la generación de diagnósticos internos. Finalmente, reúne varias lecciones de Chile y Colombia que apuntan a la necesidad de incorporar un enfoque interseccional y pluricultural en esta tarea, así como de considerar las circunstancias la educación nocturna y a distancia, involucrar a varias instancias por plantel en la generación de información robusta y caminar

¹⁵⁸ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [INFORME GENERAL DE LOS ENCUENTROS REGIONALES VIRTUALES A DIRECTIVOS/AS DE IES EN DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO \(DYVBG\) Y SOCIALIZACIÓN DE LA LEY 2365 DEL 2024 PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR](#), 2026; Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Documento Síntesis Encuentro de Asistencia Técnica 2024](#), diciembre de 2024.

¹⁵⁹ Carmen Andrade, Javiera Cabello y María Claudia Hormazábal, “Políticas sobre acoso sexual y violencia de género en la educación superior”, *Anuario de Derechos Humanos*, volumen 18, número 2, 2022, 163-178.

hacia un sistema que reúna datos de todas las IES, en aras de estar en posibilidades de elaborar análisis sistémicos y comprehensivos.

Normas y políticas regionales sobre formación y divulgación

Este tipo de medidas busca promover entre quienes integran la educación superior mayor sensibilidad y conocimiento sobre la violencia de género contra las mujeres, así como acerca de los mecanismos que existen para hacerle frente.¹⁶⁰ Todos los países bajo estudio tienen normas y políticas que establecen obligaciones de capacitación, sensibilización y difusión en relación con dichas temáticas. Entre ellas, se incluyen mandatos y herramientas tanto para la formación de las diversas poblaciones de las IES como especificaciones en torno a la divulgación que debe hacerse sobre violencia, género, derechos de las mujeres y la existencia de protocolos y mecanismos de denuncia —ya sea a nivel general o en la educación superior. Algunas de estas responsabilidades se dirigen a instancias del Estado, mientras que otras atañen directamente a las IES. A continuación se reseñan las obligaciones correspondientes y los avances en su implementación en dos subapartados que siguen ese orden.

Mandatos para el Estado

En los cuatro países, existen instancias públicas con funciones asociadas a promover tanto la formación como la divulgación en materia de violencia de género o contra las mujeres (o alguna de sus manifestaciones). Estos mandatos tienden a formularse de manera general; es decir, no suelen acotarse a la violencia *en la educación superior*. También, en el caso de la formación, muchos están enfocados en el funcionariado y no en las poblaciones de las IES.

En Argentina, la *Ley 26.892* sobre convivencia en instituciones educativas ordena al Ministerio de Educación (con el acuerdo del Consejo Federal de la

¹⁶⁰ Véase Intersecta & Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, *Discriminación y Violencias en las Universidades. Datos, leyes y buenas prácticas. Volumen II*, 2022.

Educación) promover “acciones para fortalecer a las instituciones educativas y los equipos docentes y de supervisión, brindándoles herramientas y capacitación para la prevención y el abordaje de situaciones de violencia en las instituciones educativas”.¹⁶¹ También le encomienda fortalecer a los “equipos especializados” de las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires para que puedan acompañar y asistir a personas y grupos en situaciones de violencia o acoso en contextos escolares, así como acompañar a las comunidades educativas en la prevención y abordaje de situaciones de violencia.¹⁶² Por su parte, la *Ley 26.485* obliga al mismo Ministerio a “promover medidas para que se incluya en los planes de formación docente la detección precoz de la violencia contra las mujeres”,¹⁶³ a la vez que llama al (hoy extinto) Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad a “impulsar a través de los colegios y asociaciones de profesionales la capacitación del personal de los servicios que, en razón de sus actividades, puedan llegar a intervenir en casos de violencia contra las mujeres”, así como a “promover campañas de sensibilización y concientización sobre la violencia contra las mujeres [...y p]ublicar materiales de difusión para apoyar las acciones de las distintas áreas”.¹⁶⁴ Finalmente, el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad también era el encargado de publicar anualmente un informe de cumplimiento de la *Ley 27.499* (o *Ley Micaela*) por parte de los poderes públicos.¹⁶⁵

Esta investigación no logró identificar evidencia en torno al cumplimiento por parte del Ministerio de Educación Nacional. En el caso del MMGD, además de la

¹⁶¹ Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 26892*: Ley para la promoción de la convivencia y el abordaje de la conflictividad social en las instituciones educativas, Artículo 8°, inciso a).

¹⁶² Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 26892*: Ley para la promoción de la convivencia y el abordaje de la conflictividad social en las instituciones educativas, Artículo 8°, incisos b) y c).

¹⁶³ Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 26485* de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, Artículo 11.

¹⁶⁴ Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 26485* de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, Artículo 9.

¹⁶⁵ Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 27499*: Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado, Artículo 7°.

generación del *Programa de Contenidos Mínimos* y las *Claves para el traslado de contenidos en la práctica* referidas en el subapartado anterior,¹⁶⁶ se localizó la Resolución 784/2023 que emitió una *Guía de implementación de la Ley N° 27.499 “Ley Micaela”* dirigida a los poderes nacionales.¹⁶⁷ Valga referir, no obstante, que desde 2023 el Estado argentino parece haber reducido sus esfuerzos en torno al cumplimiento y monitoreo de esta *Ley*. Por una parte, el último informe anual público que esta investigación pudo rastrear donde se refiere el nivel de implementación de las capacitaciones corresponde a 2022.¹⁶⁸ Por otra parte, hay evidencia de que la formación del funcionariado ha decrecido de manera considerable: “mientras que entre 2020 y 2023 se capacitaron a 234.710 personas del sector público nacional, hasta noviembre de 2024 no se había realizado ninguna capacitación”.¹⁶⁹ Finalmente, la actual administración buscó (sin éxito) impulsar cambios legislativos desde 2023 para limitar las capacitaciones de la *Ley Micaela* a sólo algunos organismos y acotar su temática a la violencia familiar.¹⁷⁰ En palabras del Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, esto habría implicado “un cambio de enfoque y de paradigma, donde la preocupación [habría estado] colocada en una concepción particular de familia que se consider[ara] valiosa, antes que en las condiciones que puedan garantizar la igualdad de género y la autonomía de las mujeres”.¹⁷¹

¹⁶⁶ Véanse Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, *Ley Micaela N° 27.499. Programa de Contenidos Mínimos*, abril de 2020; y Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, *Ley Micaela N° 27.499. Claves para el traslado de contenidos en la práctica*, abril de 2020.

¹⁶⁷ Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, *Resolución 784/2023*, 28 de noviembre de 2023.

¹⁶⁸ Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, *Informe Implementación de la Ley N° 27.499 Ley Micaela*, diciembre de 2022.

¹⁶⁹ Véase Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, *Cronología del derrumbe. Dos años de desmantelamiento de las políticas contra las violencias de género en Argentina*, 2025.

¹⁷⁰ Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, “*Análisis del proyecto de Ley Ómnibus. Reforma de la Ley N° 27.499 Ley Micaela y un paso en el desconocimiento de la violencia de género*”, enero de 2024.

¹⁷¹ Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, “*Análisis del proyecto de Ley Ómnibus. Reforma de la Ley N° 27.499 Ley Micaela y un paso en el desconocimiento de la violencia de género*”, enero de 2024.

Por lo que hace a Chile, la *Ley 21.675* exige a todos los órganos del Estado adoptar una serie de medidas de prevención contra la violencia de género, incluidas capacitaciones y campañas de difusión y sensibilización sobre los derechos de las mujeres, iniciativas para sensibilización a los medios de comunicación, así como actividades sobre la erradicación de la violencia de género y programas de sensibilización, capacitación y formación sobre derechos de las mujeres y violencia de género para su personal.¹⁷² A su vez, el *Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género 2022 - 2030* contiene medidas que llaman al Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género a elaborar campañas para la prevención de la violencia de género contra las mujeres y las diversidades sexuales (especialmente la violencia sexual, en colaboración con las IES y el Mineduc), crear programas de formación y prevención sobre violencia de género en las universidades (en coordinación con el CRUCH, el Mineduc y la sociedad civil), así como generar en todas las IES “espacios de reflexión y análisis continuos para la promoción del Derecho a vidas libres de violencia de género” (también en colaboración con el CRUCH y el Mineduc).¹⁷³

En el marco de esta investigación, fue posible identificar diversas acciones (sobre todo del MMEG) en relación con violencia de género contra las mujeres, aunque casi ninguna centrada en la educación superior. Por ejemplo, se localizó una serie de cursos en línea de dicho Ministerio sobre género para el funcionariado, incluido uno de violencia de género.¹⁷⁴ Según un informe presentado ante el legislativo, este último fue aprobado entre 2024 y 2025 por

¹⁷² Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley núm. 21.675 que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género, Artículo 9.

¹⁷³ Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género 2022 - 2030, s. f.

¹⁷⁴ Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Estudios y Capacitación en Género, s. f.

11,994 funcionarias y funcionarios,¹⁷⁵ quienes se suman a 11,515 servidoras y servidores públicos formados por el programa “Prevenir, cerrando brechas de género”, así como a los públicos de las capacitaciones internas de numerosas dependencias.¹⁷⁶ También se rastrearon materiales divulgativos sobre violencia de género en el contexto de la pandemia por COVID-19,¹⁷⁷ así como información sobre algunas campañas anuales en el marco de la *Ley 21.675* (por ejemplo, “Lleguemos a Cero. Todas y todos contamos para disminuir la violencia contra las mujeres” en 2023 y “Una Ley en Nombre de Todas” en 2025).¹⁷⁸ Adicionalmente, se localizó un portal que concentra información sobre “violencia hacia las mujeres” y brinda orientaciones sobre vías de contacto, servicios de atención y datos relativos a femicidios.¹⁷⁹ Finalmente, entre las acciones reportadas por el Mineduc en 2026, resalta la elaboración de un documento público que detalla las implicaciones que varias reformas y leyes más recientes tienen para la educación superior.¹⁸⁰ No fue posible localizar informes sobre las medidas referidas en el *Plan Nacional por el Derecho a Vidas Libres de Violencia de Género 2022 - 2030*.

¹⁷⁵ Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Informe Anual Estado de Avance Implementación de la Ley 21.675 que Estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres, en Razón de su Género, marzo de 2026.

¹⁷⁶ El objetivo del programa “Prevenir” es “transversalizar la formación y capacitación para los trabajadores y trabajadoras del nivel central y subnacional en materia de género y diversidad” mediante un plan escalonado de formación a 3 años”. Véase Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Informe Anual Estado de Avance Implementación de la Ley 21.675 que Estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres, en Razón de su Género, marzo de 2026.

¹⁷⁷ Por ejemplo, Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Guía de prevención de la violencia contra las mujeres, s. f.; Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Material de consulta y derivación (Dirigido a canales de apoyo), s. f.

¹⁷⁸ Véanse Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, “Lleguemos a cero: Ministerio de la Mujer lanza campaña de sensibilización en el marco del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia de Género”, 24 de noviembre de 2023; Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Informe Anual Estado de Avance Implementación de la Ley 21.675 que Estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres, en Razón de su Género, marzo de 2026.

¹⁷⁹ Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Violencia Contra las Mujeres, s. f.

¹⁸⁰ Véase Subsecretaría de Educación Superior, Orientaciones sobre los últimos avances normativos en equidad de género en el sistema de educación superior, enero de 2025.

En cuanto a Colombia, la *Ley 1257 de 2008* ordena al hoy Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones realizar “programas de difusión que contribuyan a erradicar la violencia contra las mujeres en todas sus formas”,¹⁸¹ así como al Ministerio de Educación “desarrollar políticas y programas que contribuyan a sensibilizar, capacitar y entrenar a la comunidad educativa, especialmente docentes, estudiantes y padres de familia, en el tema de la violencia contra las mujeres”.¹⁸² Mientras tanto, el *Decreto 4798 de 2011* ordena al MEN (así como a las IES y las entidades territoriales) “reconocer y desarrollar estrategias para la prevención, formación y protección de los derechos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias, en el marco de la autonomía institucional”.¹⁸³ La dependencia tiene igualmente el mandato de articularse con otros sectores para “la ejecución de estrategias de comunicación y movilización social a nivel nacional”,¹⁸⁴ así como de “difundir y sensibilizar a las y los servidores del Ministerio de Educación Nacional en el contenido de la *Ley 1257 del 2008* [sobre violencia y discriminación contra las mujeres]”.¹⁸⁵ En materia de educación superior, el MEN también tiene el mandato de promover que las IES “generen estrategias que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa, especialmente docentes y

¹⁸¹ Departamento Administrativo de la Función Pública, *Ley 1257 de 2008* por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, Artículo 10°.

¹⁸² Departamento Administrativo de la Función Pública, *Ley 1257 de 2008* por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, Artículo 11.

¹⁸³ Departamento Administrativo de la Función Pública, *Decreto 4798 de 2011* por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, Artículo 1°.

¹⁸⁴ Departamento Administrativo de la Función Pública, *Decreto 4798 de 2011* por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, Artículo 3°.

¹⁸⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública, *Decreto 4798 de 2011* por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, Artículo 3°.

estudiantes, en la prevención de las violencias contra las mujeres”.¹⁸⁶ Además, como resultado de la *Ley 2365 de 2024* sobre acoso sexual, el Ministerio del Trabajo, en coordinación con el MEN y otras dependencias, debe formular un *Plan Transversal para la Eliminación del Acoso Sexual en el contexto laboral y en las Instituciones de Educación Superior*, mismo que contemple —entre otras— estrategias de comunicación y campañas tanto para la prevención como para la difusión de la *Ley*.¹⁸⁷ Finalmente, el *Decreto 1428 de 2024* del Ministerio de Justicia y del Derecho ordena al MEN y a otras instancias “orientar y dar lineamientos” para que todas las entidades territoriales “coordinen e implementen esfuerzos pedagógicos en centros de educación primaria, secundaria, técnica y superior a nivel nacional [...] con el objetivo fortalecer la desnaturalización de las violencias basadas en género [...] entre las niñas, niños, adolescentes, jóvenes y educadores”.¹⁸⁸

En términos de cumplimiento, las acciones por las autoridades colombianas parecen haber sido relativamente limitadas. Por ejemplo, para el Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones no se localizó algún informe sistematizado de acciones, pero se rastreó la campaña “Yo Cambio por TIC” de 2022, que se centró en la violencia de género en entornos digitales y

¹⁸⁶ Departamento Administrativo de la Función Pública, [Decreto 4798 de 2011](#) por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, Artículo 6°.

¹⁸⁷ Las otras dependencias incluyen al Departamento Administrativo de la Función Pública, el Departamento Administrativo Nacional de Estadística, el Ministerio de Justicia y del Derecho, el Ministerio de Igualdad y Equidad (cuya liquidación se ordenó en 2026) y los integrantes del Mecanismo Articulador para el Abordaje Integral de las Violencias por Razones de Sexo y Género creado a través del Decreto 1710 de 2020. Véase Departamento Administrativo de la Función Pública, [Ley 2365 de 2024](#) por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, Artículo 8°.

¹⁸⁸ Las otras instancias incluyen al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar y al Ministerio de Igualdad y Equidad (cuya liquidación se ordenó en 2026), con participación de “las lideresas sociales de los territorios y los movimientos de mujeres”. Véase Departamento Administrativo de la Función Pública, [Decreto 1428 de 2024 Ministerio de Justicia y del Derecho](#) por el cual se adiciona el Capítulo 8 al Título 2 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1069 de 2015, Único Reglamentario del Sector Justicia y del Derecho, para reglamentar el mecanismo de Alerta Rosa, y se dictan otras disposiciones, Artículo 2.2.2.8.5.2.

cuyos contenidos buscaban promover que los hombres se cuestionaran sobre el papel que podrían tener frente a la violencia de género.¹⁸⁹ En cuanto al MEN, el avance más reconocido es la emisión de la *Resolución 14466 de 2022* con lineamientos para las IES, cuyos efectos positivos se han señalado en varios apartados del presente documento.¹⁹⁰ Sin embargo, las falencias también parecen ser amplias. Primero, un análisis de 2024 señala que el cumplimiento de la *Ley 1257 de 2008* por el Ministerio de Educación ha sido bajo (un 2 en una escala del 1 al 5), argumentando que la instancia “no ha desplegado acciones dirigidas a implementar la Ley y cumplir con sus objetivos”¹⁹¹. En materia de divulgación, si bien el reporte reconoce que el MEN “tiene un buscador [digital] actualizado y completo que arroja diferentes categorías de documentos”, detalla que “hace falta mayor información sobre el seguimiento, la evaluación y la eficacia de sus políticas”.¹⁹² Segundo, no fue posible localizar evidencia pública de la orientación y los lineamientos que ordena el *Decreto 1428 de 2024* —lo cual podría explicar que, en el marco de la asistencia técnica a las IES por el MEN y ASCUN, un hallazgo fuera que la mayoría de ellas no reconoce su obligación normativa de impulsar “esfuerzos pedagógicos” para desnaturalizar la violencia de género.¹⁹³ Finalmente, el Procurador General de la Nación ha señalado públicamente la falta de cumplimiento en la emisión de un *Plan Transversal* contra el acoso sexual en el contexto laboral y las IES, exhortando al Gobierno a cumplir lo antes posible.¹⁹⁴

¹⁸⁹ Ministerio de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones, “[MinTIC se une a la lucha contra la violencia de género](#)”, 25 de noviembre de 2022.

¹⁹⁰ Red Nacional de Mujeres, [15 años de la Ley 1257: Un llamado urgente a la acción por una vida libre de violencias contra las mujeres](#), noviembre de 2024.

¹⁹¹ Red Nacional de Mujeres, [15 años de la Ley 1257: Un llamado urgente a la acción por una vida libre de violencias contra las mujeres](#), noviembre de 2024.

¹⁹² Red Nacional de Mujeres, [15 años de la Ley 1257: Un llamado urgente a la acción por una vida libre de violencias contra las mujeres](#), noviembre de 2024.

¹⁹³ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Lecciones aprendidas armonización normativa](#), s. f.

¹⁹⁴ Departamento Administrativo de la Función Pública, [Circular Externa 006 de 2025](#), Procuraduría General de la Nación, 10 de septiembre de 2025.

Para cerrar, las normas y políticas mexicanas generan una serie de obligaciones concretas sobre difusión y formación que involucran a las instancias públicas. Algunas refieren a materias dentro de las cuales la violencia de género contra las mujeres se podría insertar (como la cultura de paz, el maltrato escolar o la prevención de la violencia), mientras que otras nombran expresamente al fenómeno bajo estudio. Entre las primeras, la *Ley General de Educación* ordena a las autoridades educativas realizar campañas “que concienticen sobre la importancia de una convivencia libre de violencias” y coordinar “campañas de información” sobre la prevención y atención de cualquier tipo y modalidad de maltrato escolar.¹⁹⁵ Asimismo, el *Programa Sectorial de Educación 2025-2030* (que debe guiar a las políticas del sector en dicho período) prevé entre sus líneas de acción una para “promover la formación continua del personal docente en temas como equidad e inclusión educativa, habilidades socioemocionales, prevención de la violencia, respeto a los derechos humanos, cultura de paz e implementación de acciones orientadas a reducir la desafiliación escolar”.¹⁹⁶ Entre las segundas, se detectaron dos medidas que el *Programa Nacional de Educación Superior 2026-2030* asigna a la Subsecretaría de ese nivel educativo: primero, “promover en las IES el desarrollo de micro cursos especializados en derechos humanos, estudios de género y derechos sexuales y reproductivos” y, segundo, “impulsar en las IES la formación continua del personal docente para la atención integral de casos de violencia de género o discriminación, mediante cursos de sensibilización, capacitación e implementación de protocolos institucionales en la materia”.¹⁹⁷ Por su parte, el *Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar las Violencias contra las Mujeres (PIPASEVM) 2026-2030* asigna a las Secretarías de Mujeres, Salud, Educación,

¹⁹⁵ Cámara de Diputados, *Ley General de Educación*, Artículo 74.

¹⁹⁶ Secretaría de Educación Pública, *Programa Sectorial de Educación 2025-2030*, 2025.

¹⁹⁷ Secretaría de Gobernación, *Programa Nacional de Educación Superior 2026- 2030*, 2026.

Gobernación, Anticorrupción, así como al IMSS-Bienestar¹⁹⁸ y a los gobiernos estatales, “desarrollar procesos de formación a personas servidoras públicas sobre derechos de las mujeres, prevención de las violencias y masculinidades corresponsables”, en coordinación con las instituciones públicas de educación superior.¹⁹⁹

La presente investigación no pudo localizar información relativa al cumplimiento de las disposiciones referidas, al menos por parte de la Secretaría de Educación Pública. Al respecto, algunas consideraciones. Primero, valga recordar que las “autoridades educativas” en este caso comprenden no sólo a la Secretaría de Educación Pública federal, sino también a las de las 32 entidades federativas y a los casi 2,500 ayuntamientos del país.²⁰⁰ Segundo, los programas sectoriales no distribuyen responsabilidades concretas entre las dependencias, sino que pretenden orientar las acciones que se tomen en el ramo a futuro. En ese sentido, por ejemplo, es una buena señal que la línea referida del *Programa Sectorial* se vea reflejada en las obligaciones rescatadas del *Programa Nacional de Educación Superior*, pues implica congruencia entre ambos instrumentos. Tercero, sobre este último y sobre el *PIPASEVM*, era esperable no localizar reportes de seguimiento, pues su publicación se concretó en abril y mayo de 2026 (únicamente cuatro y tres meses, respectivamente, antes de la fecha de corte de la presente investigación). No obstante, cabe señalar que la edición anterior del mismo —el *Programa Nacional de Educación Superior 2023-2024*, que tuvo una vigencia de tan solo nueve meses durante la administración presidencial previa— no contuvo obligaciones concretas sobre formación o divulgación. En este sentido, se identifica una mejora.

¹⁹⁸ El IMSS – Bienestar es un organismo público descentralizado del gobierno federal que tiene por objeto “brindar a las personas sin afiliación a las instituciones de seguridad social atención integral gratuita médica y hospitalaria con medicamentos y demás insumos asociados”. Véase Secretaría de Gobernación, Decreto por el que se crea el organismo público descentralizado denominado Servicios de Salud del Instituto Mexicano del Seguro Social para el Bienestar (IMSS-BIENESTAR), 31 de agosto de 2022.

¹⁹⁹ Secretaría de Gobernación, Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar las Violencias contra las Mujeres 2026-2030, *Diario Oficial de la Federación*, 18 de mayo de 2026.

²⁰⁰ Véanse Cámara de Diputados, Ley General de Educación, artículo 4, y Cámara de Diputados, Ley General de Educación Superior, artículo 6.

Mandatos para las instituciones de educación superior

Es posible identificar deberes que involucran a las instituciones de educación superior en todos los países bajo estudio. En Argentina se centran sobre todo en la formación: la *Ley 27.499*, o *Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado*, ordena desde 2018 que todo el personal de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación se formen “en la temática de género y violencia contra las mujeres”.²⁰¹ Desde 2019, el Consejo Interuniversitario Nacional se adhirió a la Ley;²⁰² es decir, contrajo voluntariamente la obligación de capacitar tanto a sus autoridades como a su personal en la materia y, a la par, invitó a todas sus universidades públicas a hacer lo mismo.²⁰³ Aunque algunas instituciones de educación superior dieron el paso desde antes,²⁰⁴ en 2021 sumaban ya (cuando menos) 54 las universidades que habían emitido resoluciones para sumarse a la Ley.²⁰⁵ En 2020, el entonces Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad emitió un *Programa de Contenidos Mínimos* para las capacitaciones a nivel nacional y unas *Claves para el traslado de contenidos en la práctica*,²⁰⁶ mientras que —en el marco de un convenio con la Iniciativa Spotlight de la ONU— la RUGE elaboró igualmente un cuadernillo específico para la formación en las IES, con

²⁰¹ Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 27499: Ley Micaela de capacitación obligatoria en género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado*, Artículo 1°

²⁰² Consejo Interuniversitario Nacional, *Acuerdo Plenario N° 1076/19*, Artículo 1.

²⁰³ Consejo Interuniversitario Nacional, *Acuerdo Plenario N° 1076/19*, Artículo 2.

²⁰⁴ Por ejemplo, la Universidad Nacional de Lanús se adhirió a la Ley Micaela desde 2018 y la de Mar del Plata se adhirió desde marzo de 2019. Véanse Claudia Harrington & Gisela E. Spasiuk, “*Ley Micaela y universidades: dispositivo y ámbitos de proyección para mundos nuevos*”, Ana Laura Martin (comp.), *RUGE, el género en las universidades*, (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), RUGE-CIN, 2021; Almendra Aladro, “*¿Universidad feminista? Una nueva etapa de la política universitaria argentina*”, *Revista de Educación*, año XII, número 24.1, 2021.

²⁰⁵ Claudia Harrington & Gisela E. Spasiuk, “*Ley Micaela y universidades: dispositivo y ámbitos de proyección para mundos nuevos*”, Ana Laura Martin (comp.), *RUGE, el género en las universidades*, (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), RUGE-CIN, 2021; véase Cuadro 1.

²⁰⁶ Véanse Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, *Ley Micaela N° 27.499. Programa de Contenidos Mínimos*, abril de 2020; y Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, *Ley Micaela N° 27.499. Claves para el traslado de contenidos en la práctica*, abril de 2020.

“una propuesta de sensibilización y formación que procura aproximarse a una variedad de tópicos vinculados con las problemáticas del género y las sexualidades en el ámbito del sistema de educación superior”.²⁰⁷ Este último incluye propuestas de dinámicas y contenidos, así como sugerencias, consideraciones metodológicas y ejemplos de diversas instituciones en el país.

La evidencia sugiere avances de implementación sustanciales. Para 2024, 97.8% de las 45 universidades del CIN que participaron en un reporte de la RUGE refirió ya haber iniciado sus capacitaciones.²⁰⁸ Diversos análisis académicos resaltan que el progreso en esta materia se ha dado en un ambiente de cooperación, donde las IES y sus integrantes (principalmente feministas) comparten aprendizajes mutuos, y cuyos equipos especializados se brindan asistencia entre sí (por ejemplo, acudiendo a un plantel que no es el propio para auxiliar en este mandato).²⁰⁹ No obstante, también se identifica como área de oportunidad la ampliación del alcance de la formación entre las poblaciones estudiantiles. Por ejemplo, en el reporte de la RUGE referido, todas las IES participantes habían ofrecido capacitaciones a sus autoridades, 91% a su personal docente y 91% a su personal no docente, pero solo 61% declaraba haber dictado alguna capacitación a estudiantes —y ninguna reportaba haber alcanzado a más del 50% del alumnado.²¹⁰ Igualmente, algunas voces de las propias capacitadoras han hecho énfasis en la importancia de que la formación se desarrolle “de modo sostenido, a lo largo del tiempo y en formato taller”, en

²⁰⁷ RUGE, Ley Micaela en el sistema universitario nacional. Propuesta pedagógica para la formación y sensibilización en género y sexualidades, 2020.

²⁰⁸ Véase RUGE, Informe final: Relevamiento sobre el Estado de implementación de la Ley Micaela en el Sistema Universitario argentino, marzo de 2025.

²⁰⁹ Véanse, por ejemplo, Vanesa Vázquez Laba & Mailén Pérez Tort, “La ‘Segunda Gran Reforma’ del sistema universitario: proceso de transformación desde la praxis feminista”, *Unidad Sociológica*, número 16, año 5, junio - septiembre 2019; Vanesa Vazquez Laba & Mailén Pérez Tort, “Movimiento feminista y políticas de género en el sistema universitario argentino”, *Astrolabio*, número 30, 2023; y Sandra Torlucci, Vanesa Vazquez Laba & Mailén Pérez Tort, “La segunda reforma universitaria: políticas de género y transversalización en las universidades”, *REVCOM: Revista científica de la red de carreras de Comunicación Social*, número 9, 2019.

²¹⁰ RUGE, Informe final: Relevamiento sobre el Estado de implementación de la Ley Micaela en el Sistema Universitario argentino, marzo de 2025.

aras de trascender la sensibilización y maximizar el impacto real en actitudes y prácticas.²¹¹ Finalmente, se ha subrayado la necesidad de garantizar que los esfuerzos de formación se acompañen de recursos suficientes, pues la falta de presupuesto puede limitar su alcance.²¹²

Por lo que hace al caso chileno, el Estado ha buscado que las IES impulsen tanto la capacitación como la difusión. Por ejemplo, en 2016, las sugerencias del Ministerio de Educación para elaborar protocolos contra el acoso sexual proponían —entre otras acciones— “sensibilización y discusión permanentes sobre la construcción de relaciones inclusivas e igualdad de género” a través de seminarios, campañas promocionales, foros, talleres para estudiantes de nuevo ingreso y capacitación con perspectiva de género al personal.²¹³ Asimismo, planteaban acciones informativas, talleres periódicos de formación y campañas digitales “que adviertan sobre la relevancia de un espacio que respete la dignidad de todas las personas y rechace el acoso sexual”.²¹⁴ Unos años después, la *Ley 21.369* introdujo —como parte del modelo de prevención que exige a las IES— la obligación de incluir acciones de sensibilización, capacitación y formación relacionadas con la violencia de género, así como una estrategia de comunicación para divulgar las políticas, planes, protocolos y reglamentos existentes en cada institución.²¹⁵ Por ende, las IES deben implementar actividades y campañas permanentes sobre acoso sexual y violencia de género

²¹¹ Almendra Aladro, “¿Universidad feminista? Una nueva etapa de la política universitaria argentina”, *Revista de Educación*, año XII, número 24.1, 2021.

²¹² Véanse, por ejemplo, Claudia Harrington & Gisela E. Spasiuk, “*Ley Micaela y universidades: dispositivo y ámbitos de proyección para mundos nuevos*”, Ana Laura Martin (comp.), *RUGE, el género en las universidades*, (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), RUGE-CIN, 2021; y Bagnato, María Laura, “*Protocolos. Debates, tensiones y desafíos de los Feminismos en las universidades nacionales*”, Daniela Losiggio & Mariela Solana, *Acciones y debates feministas en las universidades*, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2021.

²¹³ Catalina Gutiérrez Ricci, *Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior. Sugerencias para su elaboración*, (Santiago), Ministerio de Educación, 2016.

²¹⁴ Catalina Gutiérrez Ricci, *Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior. Sugerencias para su elaboración*, (Santiago), Ministerio de Educación, 2016.

²¹⁵ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, *Ley núm. 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*, Artículo 3°.

(entre otras temáticas), dar a conocer entre la comunidad académica los mecanismos de sanción, los procesos de denuncia y las etapas del proceso de investigación de casos, incluir toda política, plan, protocolo y reglamento sobre violencia y discriminación de género en la inducción de todas las poblaciones, así como impulsar “programas permanentes de capacitación y especialización destinados a autoridades, funcionarios y funcionarias, académicos y académicas y personal”²¹⁶ (valga notar la omisión del estudiantado). En el marco de esta *Ley*, la Superintendencia de Educación Superior ha subrayado que cualquier integrante de las unidades responsables de implementar políticas sobre violencia de género o investigar casos en las IES debe tener (como dice la *Ley*) capacitación en derechos humanos y perspectiva de género —y en el caso de las personas con un rol de jefatura o conducción, ésta debe constar de mínimo 65 horas pedagógicas.²¹⁷ Por su parte, el Ministerio de Educación ha emitido recomendaciones concretas en torno a las campañas de difusión; por ejemplo: que se contemplen medios digitales y materiales, que se incluyan contenidos diversos (que comuniquen ideas sencillas, divulguen la existencia de espacios/mecanismos y expliquen cómo recurrir a ellos) y públicos objetivo diferenciados (la comunidad educativa completa o ciertos grupos, estamentos, funciones, géneros, rangos de edad, niveles de alfabetización digital, etcétera).²¹⁸ También ha sugerido que las normas relevantes se publiquen de forma destacada en los sitios web y,²¹⁹ en el caso concreto de las instituciones técnico-profesionales (en colaboración con el PNUD), el Ministerio ha

²¹⁶ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, [Ley núm. 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior](#), Artículo 5°, incisos c) y d), y Artículo 6°, inciso g).

²¹⁷ Superintendencia de Educación Superior, [Circular N° 001](#), 23 de octubre de 2023.

²¹⁸ Ministerio de Educación, [“Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en educación superior”](#), septiembre de 2022.

²¹⁹ Ministerio de Educación, [“Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en educación superior”](#), septiembre de 2022.

propuesto —entre otras cuestiones— capacitaciones focalizadas y de índole práctica (en lugar de teórica) que se adapten a cada tipo de personal involucrado.²²⁰

Cabe mencionar que, también en Chile, el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación invitó en 2025 a todas las instituciones que conforman su sistema a incorporar indicadores para medir sus avances hacia la igualdad de género —incluido uno que cuantifica las “Medidas de sensibilización y difusión de la política y protocolos de acoso sexual, violencia y discriminación de género al cuerpo académico y personal de investigación de la unidad evaluada”.²²¹ Asimismo, el *4to Plan Nacional de Igualdad entre Mujeres y Hombres* encarga a las IES y al Ministerio de Educación la meta, para 2030, de “contar con programas de formación para la igualdad, la prevención de la violencia y la autonomía de las mujeres desde la educación parvularia hasta la educación superior”, con indicadores de cumplimiento que incluyen varios relativos a la implementación de programas de formación.²²²

Los avances documentados en materia tanto de formación como de divulgación en Chile son sustanciales, aunque con aprendizajes y retos por delante. Por una parte, desde el primer informe de fiscalización sobre la *Ley 21.369*, 96% de las universidades declaraba contar con el modelo de prevención mandado por

²²⁰ Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión: Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico profesionales: investigación, sanción y reparación, 2025.

²²¹ Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, Huella de Género 2.0: Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en Instituciones de Educación Superior y/o Generadoras de Conocimiento. Actualización 2025, abril de 2025.

²²² Destacan tres: “Nº de programas de formación para la igualdad, prevención de la violencia y autonomía de las mujeres desde la educación parvularia hasta la educación superior”, “Material técnico y metodológico que contenga lineamientos para elaborar programas de formación para la igualdad, la prevención de la violencia y la autonomía de las mujeres desde la educación parvularia hasta la educación superior” y “Nº de establecimientos que ejecutan programas de formación para la igualdad, prevención de la violencia y autonomía de las mujeres desde la educación parvularia hasta la educación superior por ciclo educacional”. Véase Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, 4to Plan Nacional de Igualdad Entre mujeres y hombres 2018-2030, s. f.

dicha norma, como parte del cual ese mismo porcentaje había incorporado el desarrollo de programas permanentes de capacitación y especialización para personal académico y no académico (sobre las materias de la ley), así como la inclusión de sus políticas, planes, protocolos y reglamentos contra el acoso sexual y la violencia de género en las inducciones para estudiantes y personal.²²³ Sin embargo, la Subsecretaría de Educación Superior detectó en 2026 una serie de desafíos, incluida la dificultad para lograr una participación sostenida de los diferentes estamentos en las capacitaciones, algunas “brechas en la formación continua de los equipos encargados de prevención, investigación y sanción, así como del personal académico y administrativo en general”, así como una persistencia de los prejuicios y estereotipos —afirmando que “los cambios culturales constituyen uno de los desafíos más persistentes y de más lenta evolución”.²²⁴ En el caso de las instituciones técnico-profesionales, a pesar de reconocer cambios graduales “en la forma en que se establecen las relaciones en las comunidades educativas” y buenas prácticas como el impulso a talleres de análisis de casos, la Subsecretaría y PNUD señalaron en 2025 la necesidad de profundizar los contenidos de las formaciones, afirmando que “lo existente funcionó, pero hoy en día se considera básico y muy general. La demanda está en iniciativas de entrenamiento en investigación y especialmente en temas de reparación”.²²⁵ Finalmente, según ha reportado el MMEG ante el legislativo, varias IES pertenecientes a las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad han avanzado “en la incorporación progresiva y estructurada de cursos vinculados a enfoque de género, violencia de género, derechos humanos y masculinidades,

²²³ Superintendencia de Educación Superior, REPORTE ESTADÍSTICO PLAN DE FISCALIZACIÓN LEY N°21.369, noviembre de 2022.

²²⁴ Subsecretaría de Educación Superior, Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Reporte del estado de su implementación (2022-2025), febrero de 2026.

²²⁵ Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión: Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico profesionales: investigación, sanción y reparación, 2025.

consolidando trayectorias formativas diferenciadas por nivel”,²²⁶ considerando estos espacios de formación en sus planificaciones anuales e incluso incorporándolos a su oferta permanente.

En cuanto a la divulgación, el primer plan de fiscalización de la *Ley 21.369* reportó que nueve de cada diez IES estaban en condiciones de acreditar avances en “la existencia de una estrategia de comunicación orientada a garantizar que las políticas, planes, protocolos y reglamentos sean conocidos al interior de las instituciones”, y más de 73% de las IES con política sobre acoso, violencia y discriminación de género ya estaba aplicando dicha estrategia (de forma parcial o plena) entre sus estamentos.²²⁷ A su vez, todas las universidades con un modelo de prevención habían cumplido con empezar a implementar actividades y campañas permanentes de sensibilización e información sobre las materias de la *Ley*.²²⁸ La Subsecretaría de Educación Superior y PNUD rastrearon en 2025 una serie de buenas prácticas para la divulgación en IES técnico-profesionales, como la elaboración de gráficas e infografías para difundir de forma sencilla las políticas y protocolos, la colocación de códigos QR en diversas partes de sus campus para consultar los recursos, la distribución a docentes de cuadernos de información, así como la distribución de cartas sobre las políticas vigentes a las instituciones donde el estudiantado realiza sus prácticas profesionales.²²⁹

²²⁶ Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, *Informe Anual Estado de Avance Implementación de la Ley 21.675 que Estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres, en Razón de su Género*, marzo de 2026.

²²⁷ Superintendencia de Educación Superior, *REPORTE ESTADÍSTICO PLAN DE FISCALIZACIÓN LEY N°21.369*, noviembre de 2022.

²²⁸ Superintendencia de Educación Superior, *REPORTE ESTADÍSTICO PLAN DE FISCALIZACIÓN LEY N°21.369*, noviembre de 2022.

²²⁹ Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), *Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión: Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico profesionales: investigación, sanción y reparación*, 2025.

En el caso de Colombia también hay mandatos tanto para la formación como para la divulgación. El *Decreto 4798 de 2011* que reglamenta parcialmente la *Ley 1257 de 2008* ordena a las instituciones educativas (a la par del Ministerio de Educación Nacional y las entidades territoriales) “reconocer y desarrollar estrategias para la prevención, formación y protección de los derechos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias, en el marco de la autonomía institucional”.²³⁰ A su vez, la *Resolución 14466* del MEN señala que los protocolos de las IES frente a las violencias de género deben contener tanto “acciones pedagógicas orientadas a la comunidad educativa, para la prevención de violencias basadas en género en el contexto educativo” como “campañas de sensibilización y capacitación a personal estratégico de la Institución, para prevenir violencias o cualquier tipo de discriminación basada en género y fomentar una cultura de no tolerancia frente a estas conductas”.²³¹ En ese sentido, los lineamientos derivados de la *Resolución* plantean lo siguiente:

- En materia de formación, se llama a que las IES impulsen “acciones de sensibilización y capacitación al personal estratégico para prevenir y fomentar una cultura de no tolerancia a [violencia basada en el género]”, además de “acciones orientadas a aumentar las capacidades en el personal docente, directivo, administrativo, de Bienestar Universitario y de seguridad, así como de actores clave en la comunidad estudiantil para la identificación de situaciones de violencias de género”.²³² También se

²³⁰ Departamento Administrativo de la Función Pública, *Decreto 4798 de 2011* por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, “por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, Artículo 1°.

²³¹ Ministerio de Educación Nacional, *Resolución 14466 de 2022 por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, 25 de julio de 2022.

²³² Ministerio de Educación Nacional, *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, junio de 2022.

mandata que los protocolos de las IES incluyan procesos de capacitación “de manera amplia” (es decir, sin limitarse a alguna población específica) y se plantea la creación de una “Caja de herramientas para la creación de Protocolos que contribuyan a sensibilizar y capacitar a la comunidad educativa en la Prevención de las violencias contra las mujeres y Protección de los derechos humanos al interior de las IES del país” —aunque en la presente investigación no fue posible localizar dicho instrumento.²³³

- En cuanto a la divulgación, se propone que las IES desarrollen “campañas y estrategias comunicativas permanentes para elevar la sensibilización pública del tema y promover la cero tolerancia hacia la violencia de género”, así como “estrategias comunicativas, informativas y eventos institucionales de sensibilización y prevención” y acciones para difundir sus rutas de atención.²³⁴ También se plantea el uso de las redes sociales para impulsar “campañas de capacitación para la Detección de [violencia basada en género] y para la promoción de Cero Tolerancia frente a estos hechos”.²³⁵

Ahora bien, en el marco de sus recomendaciones para incorporar un enfoque de “identidades de género” a la *Política de Educación Superior Inclusiva* del país, el MEN también recomienda a las IES “fomentar el desarrollo de medidas

²³³ Ministerio de Educación Nacional, *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, junio de 2022.

²³⁴ Ministerio de Educación Nacional, *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, junio de 2022.

²³⁵ Ministerio de Educación Nacional, *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, junio de 2022.

de capacitación y sensibilización a la comunidad educativa sobre las violencias y discriminaciones de género”.²³⁶ Finalmente, la *Ley 2365 de 2024* en materia de acoso sexual obliga a todas las IES a “publicar y socializar con sus trabajadores, proveedores y estudiantes” los protocolos que expidan para prevenir, detectar, atender y eliminar el acoso sexual.²³⁷

En términos de cumplimiento, en 2024 se reportó que 69% de 289 IES valoradas por el MEN cumplía con prever en sus protocolos acciones pedagógicas para la prevención de la violencia de género.²³⁸ No obstante, en el marco de la asistencia técnica a las IES y de una diversidad de encuentros y consultas que el MEN y ASCUN han organizado en el país, se han identificado posibles áreas de mejora. Por ejemplo, un informe de 2026 apunta que las estrategias de capacitación en las IES “no siempre se encuentran integradas en una política institucional sostenida”, lo cual las reduce a “un conjunto de acciones pedagógicas aisladas, con impacto limitado”.²³⁹ Otro reporte llama a fortalecer el alcance de la formación, puesto que “en muchos casos” ésta recae únicamente en los equipos de género o bienestar, “mientras que actores clave como directivos, docentes de distintas áreas, personal administrativo e incluso contratistas no siempre cuentan con herramientas suficientes”.²⁴⁰ De hecho, en una consulta virtual de 2025 con participación de integrantes de 57 IES, 58.4% dijo estar en desacuerdo

²³⁶ Ministerio de Educación Nacional, *Enfoque e Identidades de Género para los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva*, s. f.

²³⁷ Departamento Administrativo de la Función Pública, *Ley 2365 de 2024* por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, Artículo 21°.

²³⁸ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, *Plataforma Discriminación y Violencias Basadas en Género (DyVBG)*, s. f.

²³⁹ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, *INFORME GENERAL DE LOS ENCUENTROS REGIONALES VIRTUALES A DIRECTIVOS/AS DE IES EN DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (DYVBG) Y SOCIALIZACIÓN DE LA LEY 2365 DEL 2024 PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR*, 2026.

²⁴⁰ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, *INFORME GENERAL ENCUENTROS REGIONALES NACIONALES: Compromiso nacional por la garantía de espacios seguros, libres de Discriminaciones y Violencias Basadas en Género (DyVBG) en las Instituciones de Educación Superior*, 2026.

con la afirmación de que “el personal de [su] institución está suficientemente capacitado para manejar los casos de [discriminación y violencia basada en el género]”.²⁴¹ Un análisis cualitativo de las respuestas revela la necesidad de “implementar programas de formación obligatoria y periódica para todos los actores institucionales”, donde no solamente se expliquen cuestiones conceptuales sino también detalles sobre los procedimientos vigentes, “con énfasis en el trato adecuado a las víctimas, la confidencialidad, la no revictimización y la importancia de actuar ante señales de alerta”.²⁴²

También se han referido diversas oportunidades para fortalecer las acciones de difusión en las IES, comenzando por que en la consulta ya referida sólo 43.1 % de la población estudiantil declaró conocer las instancias que su plantel tiene contra la discriminación y violencia de género.²⁴³ Asimismo, 58.4% de quienes participaron dijo que su comunidad académica no conoce el protocolo en la materia, mientras que 41.6% dijo estar en desacuerdo con la afirmación de que su IES “realiza campañas de sensibilización” sobre el mismo.²⁴⁴ Esto se ha aparejado de diversas recomendaciones concretas, tanto en este como otros ejercicios y espacios del MEN y ASCUN. Entre ellas, está el llamado a intensificar la divulgación de los mecanismos existentes y utilizar de forma permanente “medios digitales, presenciales y pedagógicos adaptados a diferentes públicos”.²⁴⁵ Similarmente, se ha reiterado la necesidad de “mejorar los canales de comunicación” mediante “mesas multiestamentarias, debates

²⁴¹ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Consulta virtual sobre la discriminación y violencia basada en género \(DyVBG\) en IES](#), s. f.

²⁴² Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Consulta virtual sobre la discriminación y violencia basada en género \(DyVBG\) en IES](#), s. f.

²⁴³ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Consulta virtual sobre la discriminación y violencia basada en género \(DyVBG\) en IES](#), s. f.

²⁴⁴ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Consulta virtual sobre la discriminación y violencia basada en género \(DyVBG\) en IES](#), s. f.

²⁴⁵ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Consulta virtual sobre la discriminación y violencia basada en género \(DyVBG\) en IES](#), s. f.

académicos [y] espacios de diálogo horizontal”,²⁴⁶ así como incorporar acciones diseñadas de forma participativa²⁴⁷ o metodologías novedosas como “expresiones artísticas, iniciativas culturales y herramientas digitales” que mejoren la sensibilización.²⁴⁸ Finalmente, se ha hecho un llamado a que los materiales de divulgación apelen también a los hombres, reconociendo incluso las posibles manifestaciones de la violencia de género en su contra.²⁴⁹ Valga reconocer el valor de que, según un informe de 2026, la ASCUN trabaja actualmente en una campaña comunicativa transversal llamada “IES como espacios seguros de [Discriminación y Violencias Basadas en el Género]”, con la que busca visibilizar las dimensiones simbólicas y emocionales de la violencia de género, así como construir confianza en los mecanismos de las instituciones educativas, “disputar los sentidos culturales” que “normalizan la violencia” y “emplear lenguajes cercanos que faciliten la apropiación de los mensajes por parte de las comunidades”.²⁵⁰

Finalmente, en el caso mexicano, la *Ley General de Educación Superior* ordena a las IES diversas acciones para garantizar que “se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres”.²⁵¹ Uno de tales mandatos es promover la “cultura de la denuncia de la violencia de género”, a la par de la “realización de

²⁴⁶ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, Lecciones aprendidas protocolos, s. f.

²⁴⁷ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, Consulta virtual sobre la discriminación y violencia basada en género (DyVBG) en IES, s. f.

²⁴⁸ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, INFORME GENERAL ENCUENTROS REGIONALES NACIONALES: Compromiso nacional por la garantía de espacios seguros, libres de Discriminaciones y Violencias Basadas en Género (DyVBG) en las Instituciones de Educación Superior, 2026.

²⁴⁹ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, Informe Encuentro Nacional: Avances y Retos Frente a la Discriminación y la Violencia Basada en Género en las Instituciones de Educación Superior, marzo de 2025.

²⁵⁰ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, INFORME GENERAL ENCUENTROS REGIONALES NACIONALES: Compromiso nacional por la garantía de espacios seguros, libres de Discriminaciones y Violencias Basadas en Género (DyVBG) en las Instituciones de Educación Superior, 2026.

²⁵¹ Cámara de Diputados, Ley General de Educación Superior, artículo 43.

acciones formativas y de capacitación a toda la comunidad de las instituciones de educación superior en materia de derechos humanos, así como de la importancia de la transversalización de la perspectiva de género”.²⁵² Por su parte, las directrices sobre acoso y hostigamiento sexual de la Secretaría de Educación Pública y el Instituto Nacional de las Mujeres plantean la realización de campañas permanentes para difundir la cero tolerancia a dichos fenómenos, comunicar “de forma práctica y accesible” las conductas que los constituyen y promover tanto “comportamiento positivo e igualitario” como “nuevas masculinidades”.²⁵³ Igualmente, proponen acciones de sensibilización y capacitación que incluyan cursos, diplomados, conferencias, conversatorios, foros y cine debates, así como formaciones progresivas, inducciones obligatorias y programas de certificación con especialistas.²⁵⁴ El mecanismo de prevención y atención al acoso y hostigamiento sexual de ambas dependencias profundiza en estas recomendaciones, con modelos desarrollados de talleres y propuestas concretas de campañas.²⁵⁵

Los indicios de cumplimiento en formación y difusión apuntan a diversas áreas de oportunidad. Por ejemplo, un análisis de 40 instituciones de la RENIES en 2023 reveló que, para entonces, 38 ya tenían una unidad de igualdad de género, de las cuales 80% realizaba actividades de capacitación.²⁵⁶ Sin embargo, al

²⁵² Cámara de Diputados, Ley General de Educación Superior, artículo 43.

²⁵³ Instituto Nacional de las Mujeres & Secretaría de Educación Pública, Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior, 2021.

²⁵⁴ Instituto Nacional de las Mujeres & Secretaría de Educación Pública, Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior, 2021.

²⁵⁵ Secretaría de Educación Pública & Instituto Nacional de las Mujeres, Mecanismo para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual desde la Perspectiva Intercultural para las Instituciones de Educación Superior, 2024.

²⁵⁶ Silvia López, María Michelle Villanueva, Jessica Gabriela Gutiérrez, Beatriz Eugenia Rodríguez, Lydia Guadalupe Ojeda, Elvia González del Pliego & Elva Narcia, “La transversalización de la perspectiva de género en la educación superior desde la mirada de las unidades de igualdad de género”, Beatriz Eugenia Rodríguez, Leticia Janet Paredes & Lydia Guadalupe Ojeda (coords.), *Entretejer Redes por la Igualdad de Género en la*

analizar el nivel de formación de quienes integraban dichas unidades, se encontró que sólo en 21 había personal altamente capacitado, mientras que en 8 el personal no tenía capacitación.²⁵⁷ Por otra parte, entre 2017 y 2021, la UNAM y otras instancias coordinaron un *Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las IES*, que monitoreaba los avances a nivel institución.²⁵⁸ En su informe de 2021 (año que se promulgó la *LGES*), el *Observatorio* reportaba que las 48 instituciones de educación superior consideradas tenían un grado promedio de avance *bajo* en el rubro de sensibilización, habiéndose estancado desde 2019.²⁵⁹ Durante 2021, 39.6% de ellas no realizó campañas para promover la igualdad de género entre sus poblaciones y 43.8% no acreditó tener un “programa permanente de cursos y talleres extracurriculares sobre género para toda su comunidad”.²⁶⁰ Al mismo tiempo, ninguna institución de educación superior había logrado transversalizar sus actividades de sensibilización o sus cursos y talleres con perspectiva de género entre sus diversas entidades

Educación Superior. Experiencias y Reflexiones, (Ciudad de México), ANUIES, Dirección Ejecutiva de Publicaciones y Fomento Editorial, 2026.

²⁵⁷ Silvia López, María Michelle Villanueva, Jessica Gabriela Gutiérrez, Beatriz Eugenia Rodríguez, Lydia Guadalupe Ojeda, Elvia González del Pliego & Elva Narcia, “La transversalización de la perspectiva de género en la educación superior desde la mirada de las unidades de igualdad de género”, Beatriz Eugenia Rodríguez, Leticia Janet Paredes & Lydia Guadalupe Ojeda (coords.), *Entretejer Redes por la Igualdad de Género en la Educación Superior. Experiencias y Reflexiones*, (Ciudad de México), ANUIES, Dirección Ejecutiva de Publicaciones y Fomento Editorial, 2026.

²⁵⁸ UNAM, *Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior*, s. f. En la coordinación del Observatorio participaron, además de la UNAM, la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), la entonces Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (Conavim, hoy extinta), el entonces Inmujeres (hoy Secretaría de las Mujeres) y la ANUIES. Véase también Beatriz Eugenia Rodríguez, Rubén Hernández & Lydia Guadalupe Ojeda, “El Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) como mecanismo para la medición de los avances institucionales hacia la igualdad de género”, Beatriz Eugenia Rodríguez, Leticia Janet Paredes & Lydia Guadalupe Ojeda (coords.), *Entretejer Redes por la Igualdad de Género en la Educación Superior. Experiencias y Reflexiones*, (Ciudad de México), ANUIES, Dirección Ejecutiva de Publicaciones y Fomento Editorial, 2026.

²⁵⁹ Beatriz Eugenia Rodríguez, Rubén Hernández & Lydia Guadalupe Ojeda, “El Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) como mecanismo para la medición de los avances institucionales hacia la igualdad de género”, Beatriz Eugenia Rodríguez, Leticia Janet Paredes & Lydia Guadalupe Ojeda (coords.), *Entretejer Redes por la Igualdad de Género en la Educación Superior. Experiencias y Reflexiones*, (Ciudad de México), ANUIES, Dirección Ejecutiva de Publicaciones y Fomento Editorial, 2026.

²⁶⁰ Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior, *INFORME GENERAL DE RESULTADOS 2021*, 2023.

académicas y dependencias administrativas.²⁶¹ La presente investigación no logró detectar algún estudio que registrara los avances desde entonces (o que, por ejemplo, analizara el nivel de adopción de las directrices y el mecanismo contra el acoso y el hostigamiento sexual).²⁶² Sin embargo, valga notar que algunas recomendaciones formuladas incluso en 2026 se concentran todavía en el llamado a habilitar el “programa permanente de cursos y talleres” referido, así como a “realizar de forma oficial y permanente jornadas, concursos, campañas, conciertos, programas en radio, televisión y redes sociales, etc., con perspectiva de género en todas las comunidades de las estructuras académicas y administrativas”.²⁶³

* * *

En suma, la evidencia reseñada en este subapartado revela un amplio volumen de obligaciones para las autoridades públicas de los cuatro países tanto para la formación como para la divulgación, aunque las acciones suelen tener más como población objetivo al funcionariado y la población general que a las IES y sus poblaciones. Asimismo, en todos los casos se observan faltas de evidencia disponible sobre la atención a dichos mandatos —destacadamente en Colombia, México y Argentina. En los dos primeros casos, las falencias tienden a

²⁶¹ Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior, *INFORME GENERAL DE RESULTADOS 2021*, 2023.

²⁶² Al respecto, valga decir que los informes del anterior Instituto Nacional de las Mujeres y de la extinta Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres solamente dan cuenta de foros y presentaciones públicas sobre ambos documentos, pero no sobre su adopción. Véanse, por ejemplo, Instituto Nacional de las Mujeres, *Programa Institucional 2020-2024 del Instituto Nacional de las Mujeres. Avance y Resultados. Enero 2023 – Junio 2024*, 2024; Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, *Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Avance y Resultados enero 2023 – junio 2024*, 2024, y Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, *Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Avance y Resultados 2022*, 2022.

²⁶³ Beatriz Eugenia Rodríguez, Rubén Hernández & Lydia Guadalupe Ojeda, “El Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) como mecanismo para la medición de los avances institucionales hacia la igualdad de género”, Beatriz Eugenia Rodríguez, Leticia Janet Paredes & Lydia Guadalupe Ojeda (coords.), *Entretejer Redes por la Igualdad de Género en la Educación Superior. Experiencias y Reflexiones*, (Ciudad de México), ANUIES, Dirección Ejecutiva de Publicaciones y Fomento Editorial, 2026.

concentrarse en las autoridades educativas, mientras que en el tercero se observa un cambio sustancial a partir de la disolución, en 2024, de la estructura del antes Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad.

Por otra parte, las normas y políticas en los cuatro países asignan a las IES tareas de formación y —salvo por Argentina— divulgación. La documentación de avances en ambas materias ha sido sustancial, sobre todo en los casos de Chile y Colombia. En ese sentido, la evidencia sugiere áreas de mejora futura. Sobre la formación, destaca sobre todo la necesidad de garantizar un alcance transversal entre todos los tipos de IES, todas las categorías de personal, todas las poblaciones estudiantiles y todas las dependencias académicas y administrativas, así como garantizar la inclusión de enfoques prácticos (no sólo teóricos) y de acciones articuladas entre sí. Sobre divulgación, se suma la importancia de generar mensajes adaptados a distintas poblaciones objetivo, fortalecer los canales directos de comunicación y recurrir a metodologías o medios novedosos con contenidos que, idealmente, no antagonicen a los hombres y reconozcan las posibles manifestaciones de violencia de género en su contra también.

Normas y políticas regionales sobre prevención

La prevención abarca aquellas medidas orientadas a modificar las condiciones que permiten o promueven la violencia de género contra las mujeres en la educación superior.²⁶⁴ Aunque en varios países bajo estudio se reconocen las acciones de formación y divulgación (entre otras) como parte de los esfuerzos preventivos, este subapartado explora medidas adicionales que buscan transformar las IES, más allá de la transmisión de información a las personas.

²⁶⁴ Véase Intersecta & Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, *Discriminación y Violencias en las Universidades. Datos, leyes y buenas prácticas. Volumen II*, 2022.

Así pues, en los cuatro países considerados para este informe existen varios mandatos normativos y de política pública para prevenir la violencia de género contra las mujeres. Valga advertir que muchos de ellos —tanto para el Estado como para las IES— son de corte genérico; en otras palabras, exigen prevenir la violencia, pero no especifican cómo. Sin embargo, también fue posible detectar algunas medidas que apuntan a un ánimo preventivo y de transformación cultural: la revisión de los planes y materiales de estudio en las IES para ir más allá de formaciones *ad hoc*; la instauración de cátedras transversales a toda la educación superior sobre esta materia; la promoción de la investigación académica acerca del fenómeno, así como la instrumentación de medidas para modificar la infraestructura de los planteles. A continuación se reseñan, de nuevo por separado, las obligaciones que se imponen al Estado y a los planteles de educación superior para la prevención, así como los avances y aprendizajes rastreados para su puesta en marcha.

Mandatos para el Estado

En cuanto a la prevención, la mayor parte de las disposiciones normativas y de política pública alude a las autoridades educativas o de género e igualdad. En el caso de Argentina, la *Ley 26.485* sobre violencia contra las mujeres ordena al Ministerio de Educación “articular” (sin especificar cómo) la inclusión en los contenidos curriculares de cuestiones como la perspectiva de género, los derechos humanos, la tolerancia, la igualdad “entre los sexos” y la “deslegitimación” del acoso callejero.²⁶⁵ También le obliga a “promover la incorporación de la temática de la violencia contra las mujeres en las currículas terciarias y universitarias, tanto en los niveles de grado como de post grado”.²⁶⁶ Por otra parte, la *Ley 26.892* sobre convivencia y conflictividad social le ordena

²⁶⁵ Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*, Artículo 11.

²⁶⁶ Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*, Artículo 11.

“elaborar una guía orientadora que establezca líneas de acción, criterios normativos y distribución de responsabilidades para los diferentes actores del sistema y las instituciones educativas de modo de prevenir y actuar ante situaciones de violencia producidas en el contexto escolar”.²⁶⁷ A la par se obliga al extinto Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad a desarrollar “programas de asistencia técnica” para las distintas jurisdicciones en relación con la prevención, detección precoz y asistencia temprana de la violencia contra las mujeres, celebrar convenios con la sociedad civil para el desarrollo de actividades preventivas, y encabezar —como se refirió antes— el *Observatorio de la Violencia contra las Mujeres* que, entre otras cuestiones, tiene que examinar buenas prácticas en materia de prevención, difundirlas, monitorear la implementación de políticas de prevención, evaluar su impacto y elaborar propuestas de reforma.²⁶⁸ También se ordena al MMGD elaborar e implementar un *Plan Nacional de Acción para la Prevención, Asistencia y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres*.²⁶⁹ Finalmente, la *Ley 27.234* ordena al Ejecutivo nacional organizar, en todos los establecimientos educativos (incluido el nivel superior), una jornada transversal anual llamada “Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género”, con miras a que el estudiantado y el personal docente “desarrollen y afiancen actitudes, saberes, valores y prácticas que contribuyan a prevenir y erradicar la violencia de género”.²⁷⁰

²⁶⁷ Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 26.892: Ley para la promoción de la convivencia y el abordaje de la conflictividad social en las instituciones educativas*, Artículo 8°.

²⁶⁸ Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*, Artículos 9 y 12 - 15. Cabe enfatizar que la norma no define de manera expresa qué se debe entender por prevención.

²⁶⁹ Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 26.485 de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*, Artículo 9.

²⁷⁰ Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 27.234 Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género*, Artículos 1° y 3°.

Sobre la implementación de todas estas obligaciones (en lo relevante para la educación superior), se rastreó evidencia relacionada con el mandato de la *Ley 26.892* para el Ministerio de Educación, que en efecto emitió desde 2014 una guía para la prevención de la violencia en contextos escolares; sin embargo, ésta se enfocó solamente en niñas, niños y adolescentes, sin previsiones aplicables (al menos de forma expresa) para los contextos de las IES.²⁷¹ En cuanto al *Observatorio*, la única iniciativa detectada fue el portal del *Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género*, que no sistematiza información relacionada con prevención en la educación superior y, a la conclusión de esta investigación en agosto de 2026, no había sido actualizado desde al menos 2022.²⁷² Respecto del *Plan Nacional de Acción* para prevenir, abordar y erradicar la violencia contra las mujeres, en la edición 2020-2022 no se localizaron acciones sobre prevención dirigidas a las IES,²⁷³ y la administración que inició desde 2023 no había emitido, al menos hasta 2025, una versión nueva.²⁷⁴ Finalmente, en relación con la jornada “Educar en Igualdad”, el Ministerio de Educación publicó en 2017 una serie de orientaciones para las instituciones educativas (con un breve apartado para el nivel superior técnico);²⁷⁵ no obstante, en 2025 el Gobierno nacional formuló un decreto para eliminar el papel del Ejecutivo en la organización de esta actividad,

²⁷¹ Ministerio de Educación, *Guía federal de orientaciones para la intervención educativa en situaciones complejas relacionadas con la vida escolar*, volumen 1, 2014; Ministerio de Educación, *Guía federal de orientaciones para la intervención educativa en situaciones complejas relacionadas con la vida escolar*, volumen 2, 2014. Un fenómeno similar —en que las medidas públicas sobre la violencia escolar excluyen al nivel superior— se detectó en la Ciudad de México, en relación con la *Ley para la Promoción de la Convivencia Libre de Violencia en el Entorno Escolar*. Véase Intersecta & Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, *Discriminación y Violencias en las Universidades. Datos, leyes y buenas prácticas. Volumen I*, 2022.

²⁷² Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, *Observatorio de las Violencias y Desigualdades por Razones de Género (OVYDVG)*, s. f. La fecha de actualización se deduce de que algunos de los documentos en el portal contienen datos parciales de ese año.

²⁷³ Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad, *Plan de acción contra las violencias por motivos de género (2020-2022)*, junio de 2020.

²⁷⁴ Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, *Cronología del derrumbe. Dos años de desmantelamiento de las políticas contra las violencias de género en Argentina*, 2025.

²⁷⁵ Ministerio de Educación y Deportes, *Jornada Nacional “Educar en Igualdad: Prevención y Erradicación de la Violencia de Género”*. Ley N° 27.234. Orientaciones para las Instituciones Educativas, 2017.

aduciendo que implicaba “una responsabilidad innecesaria”.²⁷⁶ Valga explicitar que esta investigación no logró encontrar evidencia en torno a acciones para incidir en las currículas de la educación superior.

En cuanto a Chile, la *Ley 21.675* sobre violencia contra las mujeres ordena a todos los órganos del Estado implementar medidas para la prevención de la violencia de género. Además de las reseñadas en subapartados anteriores (en particular, las de formación y difusión), se plantea que esto incluye crear protocolos para la “prevención, acompañamiento, protección, investigación, sanción y superación” de la violencia de género en espacios educativos, así como generar políticas, programas e iniciativas que fortalezcan la autonomía económica de las mujeres y desarrollen ciudades, comunidades y espacios seguros y accesibles para ellas.²⁷⁷ A su vez, como ya se ha referido, el Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación invitó en 2025 a todas las instituciones de su sistema a incorporar indicadores que permitan medir sus avances hacia la igualdad de género. Entre ellos, hay uno que cuantifica las “medidas de prevención y sanción del acoso sexual y/o laboral, violencia y discriminación de género”.²⁷⁸

La información sobre el cumplimiento de estas medidas (de nuevo, en lo que se vincula con educación superior) es escasa —posiblemente derivado de la poca especificidad de los mandatos. Por una parte, se localizó una presentación pública del Mineduc que ofrece algunas orientaciones para la implementación de la *Ley 21.675* en establecimientos educativos..²⁷⁹ Aunque ésta incluye algunos

²⁷⁶ Al respecto, cabe aclarar que la organización de la jornada sigue siendo obligatoria por Ley. Poder Ejecutivo Nacional, *Decreto 436 / 2025*, 26 de junio de 2025.

²⁷⁷ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, *Ley núm. 21.675 que estatuye medidas para prevenir, sancionar y erradicar la violencia en contra de las mujeres, en razón de su género*, Artículo 9.

²⁷⁸ Ministerio de Ciencia, Tecnología, Conocimiento e Innovación, *Huella de Género 2.0: Manual para la gestión de la investigación, desarrollo e innovación con igualdad de género en Instituciones de Educación Superior y/o Generadoras de Conocimiento. Actualización 2025*, abril de 2025.

²⁷⁹ Ministerio de Educación, *“La prevención de la violencia de género como una necesidad para la formación ciudadana. Orientaciones para la implementación de la ley N°21.675*, s. f.

criterios sobre la prevención, aluden a cuestiones como la participación en la revisión de políticas, la reflexión respetuosa y la actualización de protocolos para atender casos. Por otra parte, el mismo Ministerio reportó como acciones de prevención en 2026 haber consolidado “el trabajo iniciado en 2024 sobre educación no sexista, socializando su definición oficial con actores del sistema escolar y de educación superior”²⁸⁰ y haber difundido en la educación técnico profesional “orientaciones con perspectiva de género”, aunque sin referir concretamente cuáles.²⁸¹

En Colombia, la *Ley 1257 de 2008* sobre discriminación y violencia contra las mujeres incluye varios mandatos de prevención para el gobierno nacional. Al menos dos podrían resultar aplicables a la educación superior: formular, aplicar y actualizar estrategias, planes y programas integrales para la prevención; y desarrollar planes de prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual o cualquier otra forma de violencia.²⁸² A su vez, el *Decreto 4798 de 2011* que reglamenta parcialmente esta Ley establece cuatro obligaciones destacadas: tanto el Ministerio de Educación Nacional como las entidades territoriales y las instituciones educativas deben (1) “vincular a la comunidad educativa en la promoción, formación, prevención y protección” del derecho de las mujeres a una vida libre de violencias, así como (2) “reconocer y desarrollar estrategias para la prevención, formación y protección de los derechos de las mujeres para vivir una vida libre de violencias, en el marco de la autonomía institucional”.²⁸³ Además, el MEN debe (3) “articular con otros sectores la

²⁸⁰ Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Informe Anual Estado de Avance Implementación de la Ley 21.675 que Estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres, en Razón de su Género, marzo de 2026.

²⁸¹ Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, Informe Anual Estado de Avance Implementación de la Ley 21.675 que Estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres, en Razón de su Género, marzo de 2026.

²⁸² Departamento Administrativo de la Función Pública, Ley 1257 de 2008 por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, Artículo 9°.

²⁸³ Departamento Administrativo de la Función Pública, Decreto 4798 de 2011 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de

implementación de estrategias que promuevan la equidad de género y la prevención de la violencia contra la mujer...”, a la par de (4) promover que las IES “adelanten a través de sus centros de investigación, líneas de investigación sobre género y violencias contra las mujeres”.²⁸⁴ Finalmente, la *Ley 2365 de 2024* sobre acoso sexual exige al MEN “acompañar y hacer seguimiento a la implementación de los lineamientos y orientaciones” para que las IES “construyan y desarrollen estrategias y protocolos en torno a la protección, prácticas de prevención, detección y atención a violencias de género y sexuales”.²⁸⁵ También le encomienda, como se ha notado previamente, emitir un informe anual “sobre la eficacia de la presente para prevenir el acoso sexual en las Instituciones de Educación Superior”.²⁸⁶

La principal herramienta con la que se reconoce que el MEN ha dado seguimiento a sus mandatos en la *Ley 1257 de 2008* es la *Resolución 14466 de 2022*, con la que publicó una serie de lineamientos para las IES en materia de prevención, detección y atención a la violencia de género.²⁸⁷ Por lo demás, la Red Nacional de Mujeres sostiene que la dependencia “no ha desplegado acciones dirigidas a implementar la Ley y cumplir con sus objetivos”.²⁸⁸ Como se ha referido antes, en relación con la *Ley 2365 de 2024* sobre acoso sexual, el Procurador General de la Nación ha señalado la superación de los plazos que la norma preveía para iniciar la implementación, emitiendo una circular que

formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, Artículo 1°.

²⁸⁴ Departamento Administrativo de la Función Pública, [Decreto 4798 de 2011](#) por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones, Artículo 6°.

²⁸⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública, [Ley 2365 de 2024](#) por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, Artículo 21°.

²⁸⁶ Departamento Administrativo de la Función Pública, [Ley 2365 de 2024](#) por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, Artículo 23°.

²⁸⁷ Red Nacional de Mujeres, [15 años de la Ley 1257: Un llamado urgente a la acción por una vida libre de violencias contra las mujeres](#), noviembre de 2024.

²⁸⁸ Red Nacional de Mujeres, [15 años de la Ley 1257: Un llamado urgente a la acción por una vida libre de violencias contra las mujeres](#), noviembre de 2024.

exhortó al MEN públicamente a “cumplir sus funciones de inspección, vigilancia y control frente a las políticas, protocolos y rutas de atención contra el acoso sexual que deben expedir las Instituciones de Educación Superior”.²⁸⁹

Finalmente, en el caso mexicano, la *Ley General de Educación* exige a las autoridades educativas “elaborar y difundir materiales educativos para la prevención y atención de los tipos y modalidades de maltrato escolar”, así como realizar “acciones que favorezcan el sentido de comunidad y solidaridad, donde se involucren los educandos, los docentes, madres y padres de familia o tutores, así como el personal de apoyo y asistencia a la educación, y con funciones directivas o de supervisión para prevenir y atender la violencia que se ejerza en el entorno escolar”.²⁹⁰ A su vez, la *Ley General de Educación Superior* ordena que las políticas públicas sobre este nivel de instrucción se formulen considerando, entre otros criterios, “la incorporación de la transversalidad de la perspectiva de género en las funciones académicas de enseñanza, investigación, extensión y difusión cultural, así como en las actividades administrativas y directivas...”, y “la promoción y respeto de la igualdad entre mujeres y hombres generando alternativas para erradicar cualquier tipo y modalidad de violencia de género en las instituciones de educación superior”.²⁹¹ Por su parte, el *Programa Sectorial de Educación 2025-2030* (que, valga recordar, sólo pretende orientar futuras acciones de política pública en el ámbito pero no distribuye responsabilidades específicas) establece como línea de acción “promover hábitos saludables y evitar conductas de riesgo en educación media superior y superior mediante la implementación de acciones por la paz y prevención de adicciones, violencia y discriminación, adaptadas a contextos juveniles”.²⁹² El *Programa Nacional de Educación Superior 2026-2030* asigna

²⁸⁹ Departamento Administrativo de la Función Pública, Circular Externa 006 de 2025, Procuraduría General de la Nación, 10 de septiembre de 2025.

²⁹⁰ Cámara de Diputados, Ley General de Educación, Artículo 74.

²⁹¹ Cámara de Diputados, Ley General de Educación Superior, Artículo 10.

²⁹² Secretaría de Educación Pública, Programa Sectorial de Educación 2025-2030, 2025.

a la Subsecretaría de Educación Superior la responsabilidad de promover “programas en las IES que fomenten la cultura de paz, la no violencia con perspectiva de género...”, impulsar “mecanismos para que todas las IES incorporen de forma transversal la perspectiva de género, los derechos humanos y la interculturalidad en sus planes y programas de estudio”, y fortalecer “la implementación y el seguimiento de protocolos para la prevención, atención y sanción de todo tipo de violencia en las IES, incorporando indicadores de seguimiento con perspectiva de género”.²⁹³ Finalmente, el *Programa Sectorial de las Mujeres 2025-2030* (que fija orientaciones para las políticas futuras en su ramo) establece como línea de acción “impulsar la elaboración y aplicación de mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual para universidades e instituciones de educación superior”.²⁹⁴

Esta investigación logró rastrear pocos indicios de cumplimiento en esta materia. Por ejemplo, en 2021, el anterior Instituto Nacional de las Mujeres (hoy Secretaría de las Mujeres) y la Secretaría de Educación Pública emitieron una serie de directrices para generar mecanismos de prevención, atención y sanción en las IES —pero aunque incluyen varias recomendaciones de prevención para los planteles (mismas que se retoman más adelante), su foco se circunscribe al acoso y el hostigamiento sexual, dejando fuera otras formas de violencia de género que las mujeres pueden vivir.²⁹⁵ La misma limitación temática caracteriza a su mecanismo para prevenir y atender el hostigamiento y

²⁹³ Secretaría de Gobernación, *Programa Nacional de Educación Superior 2026- 2030*, 2026.

²⁹⁴ Nótese la mención de solamente el acoso y el hostigamiento sexuales. Secretaría de Gobernación, *Programa Sectorial de las Mujeres 2025 – 2030*, *Diario Oficial de la Federación*, 25 de noviembre de 2025.

²⁹⁵ Instituto Nacional de las Mujeres & Secretaría de Educación Pública, *Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior*, 2021.

el acoso sexual en las IES con perspectiva intercultural, que se centra en acciones de formación, difusión y resolución de casos concretos.²⁹⁶

Mandatos para las instituciones de educación superior

El llamado de las normas y políticas estatales a las IES sobre prevención también es prolífico, aunque en algunos casos igualmente genérico. En Chile, las sugerencias emitidas por el Ministerio de Educación en 2016 recomendaban a las IES la “incorporación de la perspectiva de género en mallas curriculares, a través de asignaturas específicas o como temas a tratar en otras asignaturas”.²⁹⁷ Además, la política integral que la *Ley 21.369* exige formular en cada IES un “modelo de prevención”, que entre otros componentes²⁹⁸ implica un “conjunto ordenado” de “medidas evaluables” para prevenir el riesgo de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la institución, así como la incorporación de “contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género, en los planes curriculares de las instituciones de educación superior”.²⁹⁹ Sobre esto último, la Superintendencia de Educación Superior ha enfatizado la exigencia de que “*toda carrera o programa* que sea impartido por una institución de educación superior contemple en sus planes curriculares la enseñanza de contenidos sobre derechos humanos, violencia y discriminación de género”,³⁰⁰ sin que puedan limitarse a materias electivas u opcionales.

²⁹⁶ Secretaría de Educación Pública & Instituto Nacional de las Mujeres, Mecanismo para la Prevención y Atención del Hostigamiento y Acoso Sexual desde la Perspectiva Intercultural para las Instituciones de Educación Superior, 2024.

²⁹⁷ Catalina Gutiérrez Ricci, Protocolos contra el acoso sexual en Educación Superior. Sugerencias para su elaboración, (Santiago), Ministerio de Educación, 2016.

²⁹⁸ Varios de los componentes adicionales se explican en los subapartados sobre normas y políticas de información, formación y divulgación del presente informe.

²⁹⁹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley núm. 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior, artículo 5°.

³⁰⁰ Énfasis propio. Véanse Superintendencia de Educación Superior, Oficio Ordinario N° 001035, 27 de septiembre de 2022; Superintendencia de Educación Superior, Circular N° 001, 23 de octubre de 2023.

En el marco del primer plan de fiscalización de la Superintendencia de Educación Superior (realizado en 2022), 96.2% de las universidades evaluadas declaraba contar con el modelo de prevención exigido por la *Ley 21.369* y, entre ellas, 92% consideraba en dicho modelo la incorporación de “contenidos de derechos humanos, violencia y discriminación de género en los planes curriculares de la institución”.³⁰¹ Varias IES han tomado pasos para incorporar asignaturas, seminarios obligatorios o diplomados sobre estas temáticas, así como para incluir contenidos sobre ellas en asignaturas ya existentes.³⁰² Sin embargo, el CRUCH ha caracterizado este proceso como complejo y con avances disímiles entre las distintas áreas de conocimiento que se estudian al interior de las IES.³⁰³ La Subsecretaría de Educación Superior ha referido además que numerosas instituciones consideran este mandato “una imposición externa que colisiona con la libertad de cátedra”,³⁰⁴ especialmente cuando no tienen claridad sobre su alcance. También ha detectado “dificultades para integrar la perspectiva de género de manera orgánica en los modelos educativos, perfiles de egreso y aprendizajes esperados, siendo este desafío más acentuado en carreras de carácter técnico o altamente especializadas”³⁰⁵ —aunque, en el caso de las instituciones técnico profesionales, ha rescatado

³⁰¹ Superintendencia de Educación Superior, “[REPORTE ESTADÍSTICO PLAN DE FISCALIZACIÓN LEY N°21.369](#)”, noviembre de 2022.

³⁰² Véanse las experiencias referidas en Carolina Angulo Santana, “[Análisis y percepciones de las comunidades académicas sobre la Ley 21.369 de acoso sexual, violencia y discriminación de género en la educación superior](#)”, Tesis para el grado de Magíster en Políticas Públicas, Facultad de Gobierno, Universidad del Desarrollo, 2022. Véase también Subsecretaría de Educación Superior, [Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Reporte del estado de su implementación \(2022-2025\)](#), febrero de 2026.

³⁰³ Consejo de Rectoras y Rectores de las Universidades Chilenas, [Lineamientos para establecer una política de igualdad de género en las Universidades del Consejo de rectoras y rectores \(CRUCH\)](#), 2022.

³⁰⁴ Subsecretaría de Educación Superior, [Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Reporte del estado de su implementación \(2022-2025\)](#), febrero de 2026.

³⁰⁵ Subsecretaría de Educación Superior, [Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Reporte del estado de su implementación \(2022-2025\)](#), febrero de 2026.

experiencias como la Red Formación: un mecanismo de colaboración donde se piensa en conjunto “cómo incorporar los contenidos de [derechos humanos], discriminación y violencia en el currículo académico.”³⁰⁶ Finalmente, desde la academia, han surgido llamados a que el Ministerio de Educación garantice que la currícula de quienes aspiran a ser docentes involucre las temáticas de la *Ley*.³⁰⁷

En el caso colombiano, una de las principales fuentes de obligaciones para las IES son los lineamientos que el MEN emitió mediante la *Resolución 14466 de 2022*. Sobre prevención, se encomienda a las instituciones desarrollar “eventos y programas institucionales que tengan como propósito incentivar la prevención de violencias”,³⁰⁸ así como protocolos que favorezcan el cuestionamiento de estereotipos de género, la deconstrucción de la violencia de género y “la transformación cultural con enfoque de masculinidades no hegemónicas”.³⁰⁹ También se les mandata incorporar progresivamente el enfoque de género “en los procesos de enseñanza – aprendizaje”³¹⁰ y, en un orden similar de ideas, se plantea la importancia de crear programas de pregrado y posgrado para “mantener la discusión teórica y metodológica sobre la temática”, favorecer el “estudio e investigación permanente del fenómeno de

³⁰⁶ Subsecretaría de Educación Superior del Ministerio de Educación & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), *Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión: Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico profesionales: investigación, sanción y reparación*, 2025.

³⁰⁷ Véase Carmen Andrade, Javiera Cabello y María Claudia Hormazábal, “Políticas sobre acoso sexual y violencia de género en la educación superior”, *Anuario de Derechos Humanos*, volumen 18, número 2, 2022, 163-178.

³⁰⁸ Ministerio de Educación Nacional, *Resolución 14466 de 2022 por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, 25 de julio de 2022, Artículo 4.

³⁰⁹ Ministerio de Educación Nacional, *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, junio de 2022.

³¹⁰ Ministerio de Educación Nacional, *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, junio de 2022.

las violencias en las IES con la rigurosidad propia de la academia”,³¹¹ y ejecutar “acciones de incidencia en los currículos, articulada a investigaciones relacionadas con la temática”.³¹²

En el mismo país, la *Ley 1732 de 2014* ordena la creación en todos los niveles educativos de una “Cátedra de la Paz”, misma que permita “crear y consolidar un espacio para el aprendizaje, la reflexión y el diálogo sobre la cultura de la paz”.³¹³ Aunque en el resto de los niveles educativos la Cátedra debe conformarse como asignatura independiente, la *Ley* faculta a todas las IES para que, conforme al principio de autonomía universitaria, desarrollen su propia Cátedra “en concordancia con sus programas académicos y su modelo educativo”.³¹⁴ El *Decreto 1038 de 2015* (por el cual se reglamenta la *Ley*) reconoce que las IES son “responsables de definir los contenidos curriculares que serán abordados en [sus] Cátedra[s] de la Paz, lo cual dependerá del nivel académico y de formación de sus programas, la orientación filosófica plasmada en sus estatutos y del perfil que hayan diseñado para sus egresados, entre otros aspectos”.³¹⁵ No obstante, establece pautas temáticas como “Cultura de paz” (que incluye, entre otras cuestiones, “la prevención de la violencia y la resolución pacífica de los conflictos”) y “Educación para la paz” (que implica “conocimientos y competencias ciudadanas para la convivencia pacífica, la

³¹¹ Ministerio de Educación Nacional, *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, junio de 2022.

³¹² Ministerio de Educación Nacional, *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, junio de 2022.

³¹³ Departamento Administrativo de la Función Pública, *Ley 1732 de 2014* por la cual se establece la Cátedra de la Paz en todas las instituciones educativas del país, Artículo 1°, Parágrafo 2°..

³¹⁴ Departamento Administrativo de la Función Pública, *Ley 1732 de 2014* por la cual se establece la Cátedra de la Paz en todas las instituciones educativas del país, Artículo 1°, Parágrafo 1°.

³¹⁵ Departamento Administrativo de la Función Pública, *Decreto 1038 de 2015* por el cual se reglamenta la Cátedra de la Paz.

participación democrática, la construcción de equidad, el respeto por la pluralidad, los Derechos Humanos y el Derecho Internacional Humanitario”).³¹⁶

Como en Chile, las IES colombianas parecen mostrar más retos para atender los mandatos en esta materia que otros tipos de normas y políticas. En una revisión de 2024 respecto de la atención a los lineamientos de la *Resolución 14466 de 2022*, más de 30% de las 289 instituciones contempladas no identificaba en sus protocolos una dependencia a cargo de las labores de prevención, y casi 50% no establecía rutas de actuación para prevenir, detectar y atender la violencia de género.³¹⁷ Tras una serie de encuentros con perfiles directivos de la educación superior, el MEN y ASCUN reportaron una “insuficiente implicación de los niveles directivos en los procesos preventivos”, a la par de “una baja apropiación de los protocolos por parte de la comunidad universitaria, lo que limita su efectividad como herramientas de prevención”.³¹⁸ En su análisis de los resultados de otros encuentros regionales, llamaron a “avanzar en la inclusión de contenidos relacionados con igualdad de género, derechos humanos, diversidad sexual y prevención de violencias en los planes de estudio” para profundizar la “transformación de [los] imaginarios culturales”.³¹⁹ Por lo que hace a las Cátedras de la Paz, existe poca información sobre las dimensiones, particularidades o impactos de su implementación en la educación superior.³²⁰

³¹⁶ Departamento Administrativo de la Función Pública, Decreto 1038 de 2015 por el cual se reglamenta la Cátedra de la Paz, Artículo 2°.

³¹⁷ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, Plataforma Discriminación y Violencias Basadas en Género (DyVBG), s. f.

³¹⁸ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, INFORME GENERAL DE LOS ENCUENTROS REGIONALES VIRTUALES A DIRECTIVOS/AS DE IES EN DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO (DYVBG) Y SOCIALIZACIÓN DE LA LEY 2365 DEL 2024 PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, 2026.

³¹⁹ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, INFORME GENERAL ENCUENTROS REGIONALES NACIONALES: Compromiso nacional por la garantía de espacios seguros, libres de Discriminaciones y Violencias Basadas en Género (DyVBG) en las Instituciones de Educación Superior, 2026.

³²⁰ Esto es algo que también se registra como resultado de la revisión en Esteban Morales, “Peace Education and Colombia’s Efforts Against Violence: A Literature Review of Cátedra de la Paz”, *Revista latinoamericana de estudios educativos*, volumen 51, número 2, mayo – agosto 2021.

No obstante, estudios como el de Sandoval, Díez & López sugieren que pueden ser un espacio relevante para modificar la forma en que el estudiantado universitario entiende fenómenos como la violencia y la paz,³²¹ y otros análisis de caso sugieren que al menos en algunas IES sí han permitido explorar temas relacionados con género y violencia de género.³²²

Por lo que hace a México, la *Ley General de Educación Superior* incluye una amplia serie de obligaciones para las IES en relación con la prevención de la violencia de género. Dos de ellas se centran en lo académico: (1) la incorporación de “contenidos educativos con perspectiva de género” que fomenten la igualdad y contribuyan a eliminar los estereotipos de género y la violencia contra las mujeres, y (2) el desarrollo de “investigación multidisciplinaria” para crear modelos de detección y erradicación de la violencia contra las mujeres en las IES.³²³ Además, otras cinco responsabilidades se centran en factores de infraestructura que la *Ley* expresa como medios contra la violencia de género: el “fomento de senderos seguros dentro y fuera de las instalaciones”; el “mejoramiento del entorno urbano” y de la infraestructura para la seguridad de las IES; la “dignificación de las instalaciones sanitarias” constituidas como espacios libres de violencia; el “fomento de medidas en el transporte público para garantizar la seguridad de las alumnas, académicas y trabajadoras”, y la “promoción de transporte escolar exclusivo para mujeres”.³²⁴ En materia de acoso y hostigamiento sexual, las directrices de la Secretaría de Educación y el

³²¹ Andrés Sandoval, Eliezer Díez & Karen López, “[Representaciones sociales de la paz, la violencia y el conflicto en un aula universitaria](#)”, *Revista de Humanidades*, número 46, 2022, 189-216.

³²² María Fernanda Bonilla Orozco, “[Cátedra de la Paz en la Universidad de Santander UDES, Sede Cúcuta, Norte de Santander](#)”, Trabajo de Grado para la Maestría en Estudios Sociales y Educación para la Paz, Universidad Francisco De Paula Santander, 2023.

³²³ Cámara de Diputados, [Ley General de Educación Superior](#), Artículo 43.

³²⁴ Cámara de Diputados, [Ley General de Educación Superior](#), Artículo 43.

anterior Instituto Nacional de las Mujeres incluyen sugerencias similares sobre contenidos curriculares, planes de estudio, investigación e infraestructura.³²⁵

Como punto de partida, esta investigación no logró localizar evidencia sobre avances para acatar los mandatos relativos a infraestructura. En cuanto a investigación, contenidos curriculares y planes de estudio, la principal fuente de evidencia la ofrece el *Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las IES* de la UNAM, aunque con datos al cierre de 2021 (unos meses después de la publicación de la *LGES*). En ese entonces, diez de las 48 IES evaluadas por el *Observatorio* no reconocían a los estudios de género como un área o línea de conocimiento en sus instancias académicas, mientras que 35 carecían de instancias que destinaran recursos o personal propios a la investigación académica con perspectiva de género.³²⁶ Rodríguez, Hernández & Ojeda también muestran, al analizar información del mismo *Observatorio*, que de 2017 a 2021 las IES mantuvieron un promedio de avance bajo o intermedio en el impulso a cursos curriculares sobre género, concluyendo que “no han conseguido consolidar la inclusión de la perspectiva de género en los planes de estudio y en los grupos de docencia e investigación de sus diferentes entidades académicas”.³²⁷ Aun así, se han documentado experiencias como la de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, donde —aunque el porcentaje de programas de licenciatura y posgrado con materias relativas al género es bajo— una reforma curricular de 2023 permitió introducir una asignatura transversal

³²⁵ Véase Instituto Nacional de las Mujeres & Secretaría de Educación Pública, Directrices para elaborar e implementar mecanismos para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y del acoso sexual en las instituciones de educación superior, 2021.

³²⁶ Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior, *INFORME GENERAL DE RESULTADOS 2021*, 2023.

³²⁷ Beatriz Eugenia Rodríguez, Rubén Hernández & Lydia Guadalupe Ojeda, “El Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) como mecanismo para la medición de los avances institucionales hacia la igualdad de género”, Beatriz Eugenia Rodríguez, Leticia Janet Paredes & Lydia Guadalupe Ojeda (coords.), *Entretejer Redes por la Igualdad de Género en la Educación Superior. Experiencias y Reflexiones*, (Ciudad de México), ANUIES, Dirección Ejecutiva de Publicaciones y Fomento Editorial, 2026.

que, entre otros temas, considera al género y la inclusión.³²⁸ Igualmente, durante 2021 y 2022, se crearon programas de especialidad, maestría y doctorado sobre género en la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, que se volvió “la quinta universidad en ofertar un doctorado en esta temática a nivel nacional”.³²⁹

Finalmente, cabe explicitar que en Argentina no se localizaron políticas o normas del Estado que obliguen a las IES a prevenir la violencia de género contra las mujeres. Sin embargo, ello no significa que no haya avances al respecto: además del papel orientador de instancias como la RUGE, se registra el desarrollo de programas y líneas de investigación que cruzan género y educación superior en algunas universidades,³³⁰ aunque autoras como Vázquez Laba & Pérez Tort han apuntado que hace falta aumentar las producciones académicas con “datos cuantitativos y cualitativos que colaborarán a comprender mejor los fenómenos que luego serán intervenidos por las políticas institucionales”.³³¹ Asimismo, la academia ha documentado las maneras en que las comunidades de algunas IES han buscado remediar vacíos como la falta de currículas con perspectiva de género o contra la violencia. Particularmente, en la Universidad de Buenos Aires, tanto estudiantes como docentes organizan, comparten y participan de cursos, talleres o bibliotecas autogestivas,

³²⁸ Josefina Guzmán, “Reflexiones para incorporar la perspectiva de género en las instituciones de educación superior: la experiencia de la Universidad Autónoma de Tamaulipas”, Beatriz Eugenia Rodríguez, Leticia Janet Paredes & Lydia Guadalupe Ojeda (coords.), *Entretejer Redes por la Igualdad de Género en la Educación Superior. Experiencias y Reflexiones*, (Ciudad de México), ANUIES, Dirección Ejecutiva de Publicaciones y Fomento Editorial, 2026.

³²⁹ Elva Rivera & María del Carmen García, “Las políticas de igualdad en la BUAP. Experiencias y desafíos”, Beatriz Eugenia Rodríguez, Leticia Janet Paredes & Lydia Guadalupe Ojeda (coords.), *Entretejer Redes por la Igualdad de Género en la Educación Superior. Experiencias y Reflexiones*, (Ciudad de México), ANUIES, Dirección Ejecutiva de Publicaciones y Fomento Editorial, 2026.

³³⁰ Por ejemplo, la Universidad Nacional Arturo Jauretche. Véase María Laura Bagnato, “Protocolos. Debates, tensiones y desafíos de los Feminismos en las universidades nacionales”, Daniela Losiggio & Mariela Solana, *Acciones y debates feministas en las universidades*, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2021.

³³¹ Vanesa Vazquez Laba & Mailén Pérez Tort, “Movimiento feminista y políticas de género en el sistema universitario argentino”, *Astrolabio*, número 30, 2023.

construyendo una “formación con perspectiva de género «desde abajo»” (es decir, al margen de la institucionalización).³³²

* * *

Así pues, a manera de síntesis, este subapartado revela que varios mandatos relativos a la prevención en los países bajo estudio son de corte genérico y, en algunos casos, acotados al acoso y el hostigamiento sexual. Aun así, se identificaron cuatro tipos de mandatos más concretos.

El primer tipo corresponde a la incorporación transversal del tema en las currículas de estudio del nivel superior, particularmente en Chile y México. A ese respecto, los avances han sido modestos y algunos planteles han aducido interferencias con su libertad de cátedra (reconocida por ley).

El segundo tipo corresponde a la instrumentación de cátedras transversales en el nivel superior sobre el tema; en concreto, a través de la jornada “Educar en Igualdad” en Argentina y las Cátedras de la Paz en Colombia. En el primer caso, aunque el gobierno nacional emitió lineamientos en 2017 para guiar la implementación, en 2024 impulsó un decreto para eliminar su propia responsabilidad en la materia. En el segundo caso, aunque hay poca evidencia sistemática en cuanto al cumplimiento, se rastrearon algunos estudios que sugieren la inclusión de temáticas sobre violencia de género contra las mujeres en las Cátedras de algunos planteles.

El tercer tipo de mandato concreto corresponde a la promoción de la investigación académica, particularmente en Colombia y México. No obstante, la evidencia rastreada sugiere amplias áreas de oportunidad para el desarrollo

³³² Rafael Blanco & Carolina Spataro, “La agenda feminista en la universidad. Entre las estrategias institucionales y la autogestión estudiantil”, Daniela Losiggio & Mariela Solana, Acciones y debates feministas en las universidades, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2021.

de líneas de investigación y la asignación de recursos específicos en esta materia.

Finalmente, el cuarto tipo alude a la mejora de la infraestructura (sobre todo física) de las IES —destacadamente presente en el caso mexicano, pero sin información sistematizada sobre cumplimiento ni guías claras por parte del Estado para orientar la acción de las instituciones de educación superior.

Normas y políticas regionales sobre transparencia y rendición de cuentas

Las acciones relativas a transparencia y rendición de cuentas se dirigen a que las instituciones informen de forma pública y periódica las acciones que han tomado ante la violencia de género que enfrentan las mujeres.³³³ La información localizada en esta investigación muestra que en los cuatro países bajo estudio hay normas orientadas a conducir a las autoridades públicas o a las IES en esa vía, aunque suelen ser mandatos de corte general; es decir, que no se limitan al tema de la violencia de género contra las mujeres ni al ámbito de la educación superior.

Así pues, en Argentina, la *Ley 26.485* ordena al (hoy extinto) Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad difundir periódicamente, a través del *Observatorio de Violencia contra las Mujeres*, datos estadísticos e investigaciones a fin de monitorear y adecuar las políticas públicas en la materia.³³⁴ También debe publicar “información periódica y sistemática y comparable diacrónica y sincrónicamente” sobre violencia contra las mujeres, además de difundir los datos, actividades y estudios del *Observatorio* y publicar un informe anual de sus actividades.³³⁵

³³³ Véase Intersecta & Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, *Discriminación y Violencias en las Universidades. Datos, leyes y buenas prácticas. Volumen II*, 2022.

³³⁴ Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 26485* de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, artículo 14.

³³⁵ Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 26485* de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales, artículo 14.

Por su parte, en Chile, tanto la *Ley General de Educación* como la *Ley sobre Educación Superior* contienen el principio de transparencia, en virtud del cual se ordena tanto a las autoridades del sistema educativo como a las IES “proporcionar[...] información veraz, pertinente, suficiente, oportuna y accesible a la sociedad y al Estado”.³³⁶

En Colombia, el *Decreto 4798 de 2011* ordena al Ministerio de Educación y las instituciones educativas (entre otras cuestiones) “garantizar el acceso a información suficiente y oportuna para hacer exigibles los derechos de las mujeres”.³³⁷

Finalmente, en México, la *Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública* establece obligaciones para todas las autoridades y para las IES públicas y autónomas. Las instituciones en general, incluidas las IES mencionadas, deben publicar información relacionada con su marco normativo (incluidos reglamentos, manuales, criterios y políticas), sus metas y objetivos, indicadores de “temas de interés público o trascendencia social que, conforme a sus funciones, deban establecer”, listados de personas servidoras públicas con sanciones administrativas, así como cualquier estadística que “generen en cumplimiento de sus facultades” y “otra información que sea de utilidad o se considere relevante”.³³⁸ Además, las IES referidas deben poner a disposición pública la información “relacionada con sus procedimientos administrativos”,

³³⁶ Valga decir que la segunda norma prevé particularmente la entrega de información de las IES al Sistema Nacional de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior, misma que —lejos de retomar cuestiones sobre violencia— tiende a centrarse en información relativa a la matrícula, el número de personas graduadas, etcétera. Véanse Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Decreto con Fuerza de Ley n° 2 que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley n°20.370 con las normas no derogadas del Decreto con Fuerza de Ley n° 1, de 2005, artículo 3°, j); Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, Ley núm. 21.091 sobre educación superior, artículo 2, j).

³³⁷ Departamento Administrativo de la Función Pública, Decreto 4798 de 2011 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008, por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

³³⁸ Cámara de Diputados, Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública, artículo 65.

así como los resultados de las evaluaciones del cuerpo docente, entre otras.³³⁹ Esto incluye, por ejemplo, procesos administrativos relacionados con acoso.

En el marco de la presente investigación, no fue posible detectar algún análisis en torno a la medida en que las autoridades relevantes (p. ej. ministerios y secretarías de mujeres, género o educación) cumplen con estas previsiones en relación con la violencia de género contra las mujeres. Tampoco se localizaron estudios sobre el cumplimiento por parte de las IES. Sin embargo, es posible deducir que el seguimiento por parte de las autoridades al cumplimiento (por ejemplo, la Superintendencia de Educación Superior chilena, los ministerios educativos en Chile y Colombia) y la generación de análisis generales por parte de redes gremiales (como la RUGE en Argentina o la RENIES en México) ha sido posible, al menos en parte, gracias a un espíritu de transparencia de las instituciones de educación superior. En ese sentido, se reitera solamente una de las reflexiones surgidas en el marco de una consulta virtual realizada a las IES por el MEN y ASCUN en Colombia:

Para combatir la percepción de ineficacia, es clave comunicar de forma clara y transparente los avances, mejoras y resultados alcanzados. Esto incluye evidenciar los cambios logrados en la cultura institucional, las acciones correctivas aplicadas y los aprendizajes derivados de la gestión de casos. La visibilización del impacto refuerza el compromiso y promueve una cultura de rendición de cuentas.³⁴⁰

* * *

En suma, el presente subapartado muestra la importancia de impulsar el cumplimiento de los mandatos de transparencia vigentes en todos los países. Además, revela un área pendiente de sistematización y reflexión conjunta: la

³³⁹ Cámara de Diputados, [Ley General de Transparencia y Acceso a la Información Pública](#), artículo 74.

³⁴⁰ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Consulta virtual sobre la discriminación y violencia basada en género \(DyVBG\) en IES](#), s. f.

medida en que tanto autoridades como IES rinden cuentas sobre sus propios programas, políticas, planes y estrategias.

3. Factores que habilitan o inhiben el cumplimiento

Como muestra el capítulo anterior, los cuatro países bajo estudio han experimentado una proliferación importante de normas y políticas estatales que establecen obligaciones en materia de violencia de género contra las mujeres, tanto para las IES como para las autoridades públicas (especialmente las educativas y de igualdad o género). En conjunto, esta diversidad de mandatos podría conducir a las dependencias gubernamentales y los planteles de educación superior a actualizar sus marcos normativos, generar diagnósticos e información confiable, impulsar la participación de los diversos estamentos, promover la capacitación y sensibilización, diseñar campañas de divulgación, modificar los planes de estudio, impulsar cátedras transversales, fomentar la investigación académica, modificar la infraestructura de las IES y rendir cuentas sobre sus acciones.

Sin embargo, las brechas en la implementación sugieren que, tanto en Argentina y Chile como en Colombia y México, diversos factores influyen sobre las capacidades para traducir las normas y políticas estatales en práctica. De manera específica, cinco cuestiones parecen restringir o facilitar el cumplimiento por parte de las IES y el sector público: (1) la claridad en la distribución de obligaciones para las instancias del gobierno; (2) la orientación técnica y el acompañamiento a las IES por parte del Estado; (3) la articulación de espacios de intercambio y aprendizaje colectivo; (4) la suficiencia de recursos para la implementación, y (5) la evaluación de las normas y políticas públicas. Cada uno de ellos se explica en un subapartado a continuación.

Claridad en las responsabilidades de las instancias públicas

Los países bajo estudio muestran cierta variación en la medida que las normas y políticas asignan obligaciones concretas a partes claramente identificables. Un contraste particularmente ilustrativo es aquél entre, por un lado, la *Ley 21.369* de Chile y la *Ley 2365 de 2024* en Colombia y, por otro lado, la *Ley General de Educación Superior* en México en materia de monitoreo y acompañamiento.

La norma chilena, por ejemplo, delinea con claridad el papel de la Superintendencia de Educación Superior para sancionar el incumplimiento de las obligaciones que marca la Ley.³⁴¹ A su vez, la legislación colombiana mandata expresamente al Ministerio de Educación Nacional acompañar y dar seguimiento a la implementación de la norma en las IES, así como emitir cada año un informe sobre la eficacia de la Ley para prevenir el acoso sexual en la educación superior.³⁴² En contraste, la *Ley General* mexicana no asigna a dependencia alguna obligaciones específicas sobre la violencia de género contra las mujeres: solamente señala que “el Estado coadyuvará” a que las IES “se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia” —sin decir qué parte del Estado— y que las acciones de las IES contra la violencia de género deben tener el apoyo de “las autoridades respectivas, en sus ámbitos de competencia.”³⁴³ Aunque en términos de la *Ley* podría interpretarse que estas últimas son las autoridades educativas, el mismo ordenamiento reconoce que las hay federales, estatales y municipales, y el ámbito de competencia de cada una no siempre es obvio.³⁴⁴

En Chile y Colombia, la claridad de las obligaciones ha sido determinante. En el primer caso, ha habilitado a la Superintendencia tanto para fiscalizar los avances en la implementación de la *Ley* como para emitir circulares precisando el alcance de sus propias responsabilidades y de los deberes de las IES.³⁴⁵ En el

³⁴¹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, [Ley núm. 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior](#), Artículo 10.

³⁴² Departamento Administrativo de la Función Pública, [Ley 2365 de 2024](#) por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, artículos 21° y 23°.

³⁴³ Cámara de Diputados, [Ley General de Educación Superior](#), Artículos 42 y 43.

³⁴⁴ Véase Cámara de Diputados, [Ley General de Educación Superior](#), Artículos 6 y 47-50.

³⁴⁵ Por ejemplo, en 2022 emitió el siguiente documento: Superintendencia de Educación Superior, [REPORTE ESTADÍSTICO PLAN DE FISCALIZACIÓN LEY N°21.369](#), noviembre de 2022. Asimismo, ha publicado diversas circulares y oficios; por citar dos, Superintendencia de Educación Superior, [Circular N° 001](#), 23 de octubre de 2023, donde especifica —entre otras cuestiones— los alcances que deben tener la paridad de género y la representación de los estamentos en la construcción de las políticas integrales de las IES, y Superintendencia de Educación Superior, [Oficio Ordinario 2025-00498](#), 02 de junio de 2025, donde la instancia precisa la

segundo caso, ha permitido evidenciar —dada la falta de cumplimiento— quién es la autoridad responsable de las omisiones y ha favorecido que otras instancias (por ejemplo, el Procurador General de la Nación) exhorten directamente al Ministerio de Educación a cumplir con sus atribuciones.³⁴⁶

En México, la falta de especificidad al asignar responsabilidades al “Estado” o a “las autoridades respectivas” inhibe dinámicas similares —sobre todo recordando que, conforme a la legislación nacional, las autoridades educativas comprenden tanto a la Secretaría de Educación Pública federal como a sus 32 equivalentes subnacionales y a los casi 2,500 ayuntamientos municipales.³⁴⁷ De la misma forma, la ambigüedad en obligaciones como “coadyuvar” a que las IES sean espacios sin violencia permite a las instancias públicas utilizar cualquier acción, por mínima que sea, para argumentar que han cumplido con la norma.

Otro posible caso a considerar es el de Argentina. En 2024, los argumentos del gobierno nacional para eliminar el Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad aludieron a presuntas duplicidades con otras agencias públicas.³⁴⁸ Sin embargo, como se observó en esta investigación, persisten numerosas obligaciones legales que en su momento se atribuyeron a la dependencia (muchas de ellas cuando todavía era Consejo Nacional de la Mujer o Instituto Nacional de las Mujeres). Organizaciones como ELA han documentado las omisiones resultantes, así como la discrepancia entre las afirmaciones oficiales que niegan la eliminación de políticas y programas y la reticencia de las autoridades nacionales a “informar de qué modo cumplirá[n] con sus obligaciones en

distinción entre sus propias atribuciones para sancionar el incumplimiento de la Ley y las facultades de la Comisión Nacional de Acreditación.

³⁴⁶ Departamento Administrativo de la Función Pública, [Circular Externa 006 de 2025, Procuraduría General de la Nación](#), 10 de septiembre de 2025.

³⁴⁷ Véanse Cámara de Diputados, [Ley General de Educación](#), artículo 4, y Cámara de Diputados, [Ley General de Educación Superior](#), artículo 6.

³⁴⁸ Ministerio de Justicia, [“Se concretó el cierre del ex Ministerio de la Mujer”](#), X, 6 de junio de 2024.

materia de protección frente a la violencia de género”.³⁴⁹ Ello conduce a un escenario de incertidumbre y ambigüedad *de facto*, mismo que dificulta la exigencia y el monitoreo al actuar del Estado.

Así pues, una agenda pendiente en la región es promover (y, para las instancias estatales, garantizar) que los mecanismos de política pública asignen responsabilidades de la manera más específica y clara posible.

Orientación técnica y acompañamiento por parte del Estado

Lo anterior se relaciona con el papel de las autoridades para guiar a las universidades y otras IES en el cumplimiento de sus mandatos. De manera destacada, tanto en Chile como en Colombia, las autoridades educativas han desempeñado un papel central en la aportación de directrices, lineamientos, criterios y observaciones sobre violencia de género en la educación superior. En el primer caso, esto incluye las diversas circulares, oficios y reportes de la Superintendencia de Educación Superior (donde incluso se responden dudas concretas que hacen llegar los centros de estudios),³⁵⁰ las orientaciones del Ministerio de Educación³⁵¹ y los reportes de la Subsecretaría de Educación Superior.³⁵² En el segundo caso, abarca sobre todo los lineamientos emitidos por el Ministerio de Educación Nacional en el marco de la *Resolución 14466 de*

³⁴⁹ Equipo Latinoamericano de Justicia y Género, Cronología del derrumbe. Dos años de desmantelamiento de las políticas contra las violencias de género en Argentina, 2025.

³⁵⁰ Véanse, por ejemplo, Superintendencia de Educación Superior, Oficio Ordinario N° 001035, 27 de septiembre de 2022; Superintendencia de Educación Superior, Circular N° 001, 23 de octubre de 2023.

³⁵¹ Ministerio de Educación, “Orientaciones para los procesos de implementación de políticas integrales que abordan acoso sexual, violencia y discriminación de género en educación superior”, septiembre de 2022.

³⁵² Por ejemplo, Subsecretaría de Educación Superior, Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior. Reporte del estado de su implementación (2022-2025), febrero de 2026; Subsecretaría de Educación Superior & Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), Fortalecimiento del Plan de Acción de Género e Inclusión: Orientaciones para la elaboración e implementación de protocolos de abordaje y mecanismos de respuesta ante casos de violencia de género en instituciones técnico profesionales: investigación, sanción y reparación, 2025.

2022, así como³⁵³ los lineamientos para una política de educación superior inclusiva³⁵⁴ y los procesos de asistencia técnica directa que el Ministerio ha brindado directamente a varias IES en alianza con la ASCUN.³⁵⁵

Como muestran los apartados anteriores, es posible inferir que este grado de involucramiento de las autoridades ha favorecido que las instituciones de educación superior profundicen su comprensión y cumplimiento de las normas y políticas vigentes, avanzando con ello contra la violencia de género que viven las estudiantes. También es viable suponer que, trasladada a otros contextos, una dinámica de esta naturaleza reduciría el margen de discrecionalidad que ata los avances en las IES a los conocimientos, la sensibilidad, la voluntad y/o la escucha de las autoridades internas.³⁵⁶ Sin duda, es deseable impulsar que las autoridades en toda la región brinden orientaciones y asistencia a los planteles, e incluso a otras autoridades, para transformar las normas en realidad.

Articulación de espacios de intercambio y aprendizaje colectivo

En adición a la emisión de orientaciones y el acompañamiento (incluso directo) por parte del Estado, la investigación sugiere que otro factor habilitante es la

³⁵³ Ministerio de Educación Nacional, Resolución 14466 de 2022 por la cual se fijan los Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de Violencias y cualquier tipo de Discriminación Basada en Género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural, 25 de julio de 2022; Ministerio de Educación Nacional, Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural, junio de 2022.

³⁵⁴ Ministerio de Educación Nacional, Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva, 2013.

³⁵⁵ Véanse los diversos materiales, por ejemplo, en Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, Plataforma Discriminación y Violencias Basadas en Género (DyVBG), s. f.

³⁵⁶ Por ejemplo, en el caso mexicano, Josefina Guzmán señala que todos estos factores han sido relevantes en la experiencia de la Universidad Autónoma de Tamaulipas y “quizá la de muchas” otras universidades. Véase Josefina Guzmán, “Reflexiones para incorporar la perspectiva de género en las instituciones de educación superior: la experiencia de la Universidad Autónoma de Tamaulipas”, Beatriz Eugenia Rodríguez, Leticia Janet Paredes & Lydia Guadalupe Ojeda (coords.), *Entretejer Redes por la Igualdad de Género en la Educación Superior. Experiencias y Reflexiones*, (Ciudad de México), ANUIES, Dirección Ejecutiva de Publicaciones y Fomento Editorial, 2026.

organización de espacios donde las IES puedan reflexionar, compartir buenas prácticas, intercambiar lecciones, identificar retos e imaginar soluciones en conjunto para profundizar la implementación de las normas y políticas contra la violencia de género.

Un caso ilustrativo es la mancuerna que, desde 2024, han sostenido el MEN y la ASCUN en Colombia. En el marco de un convenio de colaboración, ambas partes han convocado en los últimos años una amplia serie de encuentros tanto presenciales como digitales y tanto nacionales como regionales con integrantes de diversas poblaciones en las IES de todo el país,³⁵⁷ así como organizado consultas a estudiantes, docentes y personal administrativo a lo largo del territorio.³⁵⁸ En el marco de dichos esfuerzos, ha sido posible detectar y documentar varios de los aprendizajes, cifras y hallazgos retomados por esta investigación en relación con políticas de participación, información, capacitación, divulgación, prevención y transparencia.

Por supuesto, en Argentina, Chile y México han surgido esfuerzos similares, incluidos foros y simposios académicos,³⁵⁹ así como los intercambios que sin

³⁵⁷ Véase, por ejemplo, Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Documento Síntesis Encuentro de Asistencia Técnica 2024](#), diciembre de 2024; Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Informe: Encuentro con Estudiantes y Docentes sobre Protocolos de Prevención, Detección y Atención de Violencias Basadas en Género \(VBG\) en las IES](#), marzo de 2025; Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Informe Encuentro Nacional: Avances y Retos Frente a la Discriminación y la Violencia Basada en Género en las Instituciones de Educación Superior](#), marzo de 2025; Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [INFORME GENERAL ENCUENTROS REGIONALES NACIONALES: Compromiso nacional por la garantía de espacios seguros, libres de Discriminaciones y Violencias Basadas en Género \(DyVBG\) en las Instituciones de Educación Superior](#), 2026, y Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [INFORME GENERAL DE LOS ENCUENTROS REGIONALES VIRTUALES A DIRECTIVOS/AS DE IES EN DETECCIÓN Y PREVENCIÓN DE VIOLENCIAS BASADAS EN GÉNERO \(DYVBG\) Y SOCIALIZACIÓN DE LA LEY 2365 DEL 2024 PARA LA PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y ATENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y EN LAS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR](#), 2026.

³⁵⁸ Ministerio de Educación Nacional & Asociación Colombiana de Universidades, [Consulta virtual sobre la discriminación y violencia basada en género \(DyVBG\) en IES](#), s. f.

³⁵⁹ Por ejemplo, el debate tras la publicación de la Ley 21.365 en Chile entre Carmen Andrade, Javiera Cabello y María Claudia Hormazábal; véase Carmen Andrade, Javiera Cabello y María Claudia Hormazábal, [“Políticas sobre acoso sexual y violencia de género en la educación superior”](#), *Anuario de Derechos Humanos*, volumen 18, número 2, 2022, 163-178. En el caso de México, también se registra el [Simposio Internacional Políticas de](#)

duda se han promovido en el seno de la RUGE, el CRUCH y la RENIES en materias como la capacitación.³⁶⁰ No obstante, la experiencia de Colombia muestra el potencial de que el Estado tengan un rol de liderazgo en la organización de espacios de esta índole, lo cual favorece que las autoridades que orientan, monitorean y/o asisten en el cumplimiento de las normas y políticas oficiales conozcan directamente tanto las necesidades de las IES como posibles vacíos o dificultades creados por el marco vigente. Así pues, esta también se vislumbra como una condición deseable para el resto de los países latinoamericanos.

Suficiencia de recursos

Finalmente, en relación con las diversas políticas y normas referidas, un hallazgo común a todos los países es el poder determinante de la disponibilidad de presupuesto.

En algunos territorios, las normas y políticas estatales exigen a las IES asignar recursos a la materia. Por ejemplo, la *Ley 21.369* en Chile las obliga a tener unidades para implementar las políticas, planes, protocolos y reglamentos sobre violencia de género, mismas que “dispondrán de recursos humanos y presupuestarios suficientes y de las facultades necesarias para el efectivo cumplimiento de su tarea”.³⁶¹ Al mismo tiempo, los lineamientos emitidos mediante la *Resolución 14466* del Ministerio de Educación colombiano requieren a las IES articular una Política Universitaria contra las violencias de género que incluya entre sus componentes “presupuesto para garantizar la

Igualdad de Género en las Universidades Iberoamericanas, organizado por la UNAM del 27 al 29 de octubre de 2025.

³⁶⁰ Véase, por ejemplo, la experiencia de Argentina en la implementación de la *Ley Micaela*, en el subapartado sobre “Normas y políticas regionales sobre formación y divulgación” del capítulo 2.

³⁶¹ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, *Ley núm. 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior*, artículo 3°.

implementación de la política”, apuntando como indispensable “la definición de estrategias de gestión de recursos y/o la determinación de partidas en los presupuestos institucionales para el abordaje de estos asuntos”.³⁶²

A pesar de esta clase de mandatos, la evidencia rastreada sugiere que las limitaciones de recursos inhiben la implementación plena de acciones para la información, participación, capacitación, divulgación, transparencia y prevención relativas a la violencia de género.

En el caso argentino, un estudio sobre la Universidad Nacional Arturo Jauretche atribuyó las “pocas campañas de difusión” a un “enorme déficit presupuestario en la universidad”.³⁶³ Similarmente, entre las 45 IES que participaron en un informe de 2025, 86% señaló la falta de presupuesto como un obstáculo para la implementación de la *Ley Micaela*.³⁶⁴

En el caso chileno, la garantía recursos tampoco ha evolucionado de manera homogénea; por ejemplo, durante la fiscalización relativa a la *Ley 21.369*, la Superintendencia de Educación Superior registró que en 2022 las unidades de implementación de políticas y sanción a la violencia de género en 96% de las universidades tenían presupuesto para cumplir sus funciones, pero la cifra caía a 69% entre las unidades de los centros de formación técnica y a 50% en las de las IES de las Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad Pública.³⁶⁵

³⁶² Ministerio de Educación Nacional, *Lineamientos de Prevención, Detección, Atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de Protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural*, junio de 2022.

³⁶³ María Laura Bagnato, “Protocolos, Debates, tensiones y desafíos de los Feminismos en las universidades nacionales”, Daniela Losiggio & Mariela Solana, *Acciones y debates feministas en las universidades*, Universidad Nacional Arturo Jauretche, 2021.

³⁶⁴ RUGE, *Informe final: Relevamiento sobre el Estado de implementación de la Ley Micaela en el Sistema Universitario argentino*, marzo de 2025.

³⁶⁵ Superintendencia de Educación Superior, *REPORTE ESTADÍSTICO PLAN DE FISCALIZACIÓN LEY N°21.369*, noviembre de 2022.

También en Colombia se han registrado retos —aunque anteriores a los *Lineamientos* vigentes: en 2019, un análisis de Rodríguez anotó que el protocolo sobre violencia de género en la Universidad Nacional “no [contaba] ni con el presupuesto que requiere ni con profesionales con experticia en el tema”,³⁶⁶ mientras que especialistas como Zambrano, Perugache & Figueroa apuntaron la necesidad de que las IES destinaran una “inversión presupuestal específica” ante la violencia de género.³⁶⁷

Finalmente, en México, Daniela Cerva señaló desde 2017 la “falta de continuidad del presupuesto asignado para fomentar la igualdad de género”,³⁶⁸ y algunos estudios más recientes han identificado una exigua adjudicación de recursos en instituciones como la FLACSO.³⁶⁹ Un análisis de 40 IES de la RENIES en 2023 también reveló que 38 tenían entonces una unidad de igualdad de género, pero sólo 50% de tales instancias tenía presupuesto propio.³⁷⁰

Sin duda, la asignación de recursos insuficientes dificulta a las IES cumplir con las normas y políticas estatales, ya que puede generar escasez de personal (o al menos de personal debidamente capacitado) y, por ende, reducir las posibilidades de garantizar la continuidad y profundidad necesaria en las

³⁶⁶ María Luisa Rodríguez Peñaranda, “Fraternidad y luchas feministas contra el acoso sexual en la Universidad Nacional de Colombia”, *Nómadas*, número 51, octubre de 2019.

³⁶⁷ Christian Alexander Zambrano Guerrero, Adriana del Pilar Perugache Rodríguez y José Julián Figueroa Arias, “Manifestaciones de la violencia basada en género en docentes universitarios”, *Psicogente*, volumen 20, número 37, 2017, 147-160.

³⁶⁸ Daniela Cerva Cerna, “Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México: Una mirada a los contextos organizacionales”, *Revista Punto Género*, número 8, diciembre de 2017.

³⁶⁹ Véase Chloé Constant, “La violencia de género en contra de las mujeres en las Instituciones de Educación Superior mexicanas”, Ana Gabriela Fernández & Carmen Beramendi, coords., *Políticas públicas de igualdad de género en América Latina y el caribe en el siglo XXI: nuevos protagonistas y viejos dilemas en tiempos de incertidumbre*, (Costa Rica), Flacso, 2023.

³⁷⁰ Silvia López, María Michelle Villanueva, Jessica Gabriela Gutiérrez, Beatriz Eugenia Rodríguez, Lydia Guadalupe Ojeda, Elvia González del Pliego & Elva Narcia, “La transversalización de la perspectiva de género en la educación superior desde la mirada de las unidades de igualdad de género”, Beatriz Eugenia Rodríguez, Leticia Janet Paredes & Lydia Guadalupe Ojeda (coords.), *Entretejer Redes por la Igualdad de Género en la Educación Superior. Experiencias y Reflexiones*, (Ciudad de México), ANUIES, Dirección Ejecutiva de Publicaciones y Fomento Editorial, 2026.

acciones institucionales.³⁷¹ En México, por ejemplo, se ha argumentado que la escasez de recursos se contrapone con la inversión que amerita el “personal especializado para diseñar el plan de igualdad y el presupuesto con perspectiva de género; así como también para la operación de algunos proyectos como son la creación de senderos seguros mediante la instalación de luminarias...”.³⁷² En el caso del Tecnológico Nacional de México, Zapatero, Morales & Morales señalaron expresamente a las restricciones presupuestales como un obstáculo para cumplir con la *Ley General de Educación Superior*.³⁷³ En Argentina, también se ha documentado que la austeridad puede afectar las condiciones laborales de quienes, por su “compromiso personal militante”, asumen voluntariamente el impulso a las políticas contra la violencia de género.³⁷⁴ En palabras de Harrington & Spasiuk, a raíz de la escasez de presupuesto, “las compañeras suman a sus funciones y cargas habituales las tareas de sostener los planes y espacios de género en muchos casos en situaciones laborales precarizadas”.³⁷⁵ Para favorecer la sostenibilidad a largo plazo de las acciones de las IES, es necesario garantizar los recursos necesarios.

³⁷¹ Véase Subsecretaría de Educación Superior, [Ley N° 21.369 que regula el acoso sexual, la violencia y la discriminación de género en el ámbito de la educación superior](#). Reporte del estado de su implementación (2022-2025), febrero de 2026. Si bien el análisis de la Subsecretaría sobre este tema se centra sobre todo en las unidades de investigación y sanción, se considera que la lógica de sus argumentos puede extenderse al resto de las políticas de las IES contra la violencia de género.

³⁷² Silvia López, María Michelle Villanueva, Jessica Gabriela Gutiérrez, Beatriz Eugenia Rodríguez, Lydia Guadalupe Ojeda, Elvia González del Pliego & Elva Narcia, “La transversalización de la perspectiva de género en la educación superior desde la mirada de las unidades de igualdad de género”, Beatriz Eugenia Rodríguez, Leticia Janet Paredes & Lydia Guadalupe Ojeda (coords.), *Entretejer Redes por la Igualdad de Género en la Educación Superior. Experiencias y Reflexiones*, ANUIES, Dirección Ejecutiva de Publicaciones y Fomento Editorial, 2026.

³⁷³ Juan Armando Zapatero, José Morales & José de Jesús Morales, “Impacto del proceso de armonización de la Ley General De Educación Superior en el Tecnológico Nacional de México”, *Pistas Educativas*, número 143, julio 2022.

³⁷⁴ Claudia Harrington & Gisela E. Spasiuk, “[Ley Micaela y universidades: dispositivo y ámbitos de proyección para mundos nuevos](#)”, Ana Laura Martin (comp.), *RUGE, el género en las universidades*, (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), RUGE-CIN, 2021. Véase también Victoria Primante & Malena Espeche, “[En Argentina y la región nos sostienen las redes feministas](#)”, Ana Laura Martin (comp.), (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), *RUGE, el género en las universidades*, RUGE-CIN, 2021.

³⁷⁵ Claudia Harrington & Gisela E. Spasiuk, “[Ley Micaela y universidades: dispositivo y ámbitos de proyección para mundos nuevos](#)”, Ana Laura Martin (comp.), *RUGE, el género en las universidades*, (Ciudad Autónoma de Buenos Aires), RUGE-CIN, 2021.

La urgencia de promover la evaluación

Como sucede a nivel de las IES, la evaluación de las políticas del Estado es una tarea crucial que implica valorar su diseño, su implementación y sus resultados de la manera más estructurada y objetiva posible.³⁷⁶ Evaluar las normas y políticas que esta investigación ha identificado en Argentina, Chile, Colombia y México permitiría determinar si “funcionan”; en otras palabras, si sus objetivos se cumplen, si tienen el efecto social deseado y si existen posibles mejoras en términos de su diseño, eficiencia, efectividad, procesos, alcance, impacto o sostenibilidad.³⁷⁷

No obstante, un vacío que mostró la investigación fue la aparente inexistencia de evaluaciones (al menos públicas) de esta naturaleza. Cuando mucho, se encontraron informes que registran las actividades realizadas por el Estado y su alcance, pero que no evalúan la medida en que las apuestas contenidas en las normas y políticas son suficientes o pertinentes.³⁷⁸ Un caso ilustrativo en México son los informes de avances del Instituto Nacional de las Mujeres y la extinta Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Entre otras cuestiones, éstos reseñan las presentaciones públicas que se han hecho del mecanismo del gobierno federal contra el acoso y el hostigamiento sexual, así como de las directrices sobre el mismo tema; sin embargo, no dan cuenta de cuántas IES han adoptado estas herramientas o qué efectos han

³⁷⁶ Véase Organisation for Economic Co-operation and Development, *Improving Governance with Policy Evaluation: Lessons From Country Experiences*, OECD Public Governance Reviews, (Paris), OECD Publishing, 2020.

³⁷⁷ Edgar Ortegón, Juan Francisco Pacheco y Adriana Prieto, *Metodología del marco lógico para la planificación, el seguimiento y la evaluación de proyectos y programas*, (Santiago), CEPAL, 2005; Organisation for Economic Co-operation and Development, *Improving Governance with Policy Evaluation: Lessons From Country Experiences*, OECD Public Governance Reviews, (Paris), OECD Publishing, 2020.

³⁷⁸ En México, un ejemplo son los informes del Instituto Nacional de las Mujeres y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres que, entre otras cuestiones, reseña las presentaciones públicas tanto del mecanismo como de las directrices que el Instituto formuló con la Secretaría de Educación Pública contra el acoso y el hostigamiento sexual en las IES. En Chile, una muestra es el informe legislativo del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad que refiere la cantidad de personas capacitadas a través de diferentes acciones en materias relacionadas con género y violencia de género en 2024 y 2025.

tenido, ni siquiera a nivel de los planteles.³⁷⁹ Otra muestra, en Chile, es el informe del Ministerio de Mujeres, Géneros y Diversidad ante el legislativo en marzo de 2026. El documento refiere, por ejemplo, el volumen de funcionariado capacitado en materias de género y violencia de género por medio de diferentes programas, pero no da pistas del impacto que esto tuvo en las actitudes o conductas del público objetivo ni en la violencia de género contra las mujeres.³⁸⁰ Incluso en Colombia, donde la *Ley 2365 de 2024* sobre acoso sexual establece un mandato expreso para que el Ministerio de Educación publique un informe anual valorando la eficacia de la norma,³⁸¹ la obligación sigue sin cumplirse.³⁸²

La ausencia de evaluaciones no es excepcional o exclusiva del ámbito de la violencia de género o de la educación superior: en general, aunque el final del siglo XX y el inicio del XXI se vieron marcados en América Latina por un proceso de reformas que introdujeron la evaluación a las políticas públicas,³⁸³ dichos esfuerzos aún distan de haberse institucionalizado, dado que suelen concentrarse sólo en ciertos ámbitos (como la política social o ambiental) y son pocos los actores sociales que los exigen o utilizan.³⁸⁴ Ello se ha sumado, en

³⁷⁹ Véanse Instituto Nacional de las Mujeres, *Programa Institucional 2020-2024 del Instituto Nacional de las Mujeres. Avance y Resultados. Enero 2023 – Junio 2024*, 2024; Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, *Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. Avance y Resultados enero 2023 – junio 2024*, 2024.

³⁸⁰ Ministerio de la Mujer y la Equidad de Género, *Informe Anual Estado de Avance Implementación de la Ley 21.675 que Estatuye Medidas para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia en Contra de las Mujeres, en Razón de su Género*, marzo de 2026.

³⁸¹ Departamento Administrativo de la Función Pública, *Ley 2365 de 2024* por medio de la cual se adoptan medidas de prevención, protección y atención del acoso sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de educación superior en Colombia y se dictan otras disposiciones, artículo 23°.

³⁸² Departamento Administrativo de la Función Pública, *Circular Externa 006 de 2025*, Procuraduría General de la Nación, septiembre 10 de 2025.

³⁸³ Carlos Aurélio Pimenta de Faria, “A política da avaliação de políticas públicas”, *Revista Brasileira de Ciências Sociais*, volumen 20, número 59, octubre de 2005. Para el caso mexicano, véase Salvador Martínez, Janett & Jaqueline Meza Urías, “*Evaluation in Mexico*”, Reinhard Stockmann, Wolfgang Meyer & Laszlo Szentmarjay, *The Institutionalisation of Evaluation in the Americas*, (Suiza), Palgrave Macmillan, 2022.

³⁸⁴ Reinhard Stockmann & Wolfgang Meyer, “*The Institutionalisation of Evaluation in the Americas: A Synthesis*”, Reinhard Stockmann, Wolfgang Meyer & Laszlo Szentmarjay, *The Institutionalisation of Evaluation in the Americas*, (Suiza), Palgrave Macmillan, 2022; Reinhard Stockmann & Wolfgang Meyer, “*The Institutionalisation of Evaluation in Europe and the Americas: A Comparison*”, Reinhard Stockmann, Wolfgang Meyer & Laszlo Szentmarjay, *The Institutionalisation of Evaluation in the Americas*, (Suiza), Palgrave

tiempos recientes, a retrocesos notorios —por ejemplo, al desmantelamiento en México de la Comisión Nacional para la Mejora Continua de la Educación y del Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social, ambas en 2024.³⁸⁵

En ese sentido, vale la pena concluir este capítulo con un llamado a impulsar la evaluación robusta de las normas y políticas que el Estado ejecuta actualmente (y las que ejecute en el futuro) para hacer frente a la violencia de género que las mujeres experimentan en las IES. Esta es un área fértil no solamente para las instancias públicas, sino —en su ausencia— también para la producción de análisis desde la academia, las redes gremiales y la sociedad civil. El presente documento es una apuesta por contribuir a dicha agenda; sin embargo, una mirada más detenida a las diversas estrategias rastreadas permitiría localizar y proponer mejoras apropiadas para cada contexto nacional.

Macmillan, 2022; Marie Gaarder & Bertha Briceño, “Institutionalisation Of Government Evaluation: Balancing Trade-Offs”, International Initiative for Impact Evaluation, Working Paper 8.

³⁸⁵ En el caso de la Comisión, entre sus atribuciones se encontraban la de realizar estudios, investigaciones especializadas y evaluaciones diagnósticas, formativas e integrales del Sistema Educativo Nacional, así como la de determinar indicadores de resultados de la mejora continua de la educación. Su desaparición se dio con la derogación de la fracción IX del artículo 3o constitucional en 2024. Véanse Secretaría de Gobernación, “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de simplificación orgánica”, *Diario Oficial de la Federación*, 20 de diciembre de 2024; Fátima Yazmín Coiffier López, “Mejoredu termina: educación pierde y trato indigno para sus colaboradores”, *Ángulo* 7, 10 de junio de 2025. En el caso del Consejo, su desaparición se dio con la transferencia constitucional de sus atribuciones al Instituto Nacional de Geografía y Estadística en 2024, concretándose con reformas legislativas el año siguiente. Véanse Secretaría de Gobernación, “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en materia de simplificación orgánica”, *Diario Oficial de la Federación*, 20 de diciembre de 2024; Secretaría de Gobernación, “Decreto por el que se reforman, adicionan y derogan diversas disposiciones de la Ley General de Desarrollo Social, de la Ley Federal de Presupuesto y Responsabilidad Hacendaria y de la Ley General de Contabilidad Gubernamental”, *Diario Oficial de la Federación*, 16 de julio de 2025.

Conclusión: pautas de acción futura

Esta investigación ha dado cuenta de una producción prolífica de normas y políticas de Estado que pretenden obligar, incentivar, guiar u orientar a las instancias públicas y a las IES en la aplicación de acciones frente a la violencia de género contra las estudiantes. Asimismo, ha presentado un análisis de los vacíos, las falencias, los avances y las lecciones derivadas de la experiencia de las autoridades y los planteles en Argentina, Chile, Colombia y México.

Con base en ello, se plantea un llamado a que el Estado garantice, y el conjunto de actores de la educación superior exija ser convocado a construir (posiblemente a través de redes como la RUGE, el CRUCH, la ASCUN y la RENIES), lo siguiente:

1. Normas y políticas estatales que **definan** con claridad conceptual, y de manera consistente (especialmente al interior de cada país), los fenómenos a los que las IES deben hacer frente, como la discriminación y la violencia, lo que incluye la violencia de género contra las mujeres;
2. Normas y políticas estatales, incluidas las que se circunscriben a la violencia de género contra las mujeres, que incorporen y promuevan un **enfoque interseccional**, reconociendo que no solamente las mujeres pueden enfrentar agresiones con base en el género, y que la violencia de género no es la única que enfrentan;
3. Normas y políticas estatales, incluidas las que se circunscriben a la violencia de género contra las mujeres, que distribuyan **atribuciones y responsabilidades** de manera clara y específica tanto a las IES como a las autoridades públicas;
4. Normas y políticas estatales que especifiquen de forma clara las acciones que las autoridades públicas y las IES deben realizar para **prevenir** la violencia de género contra las mujeres, a la par de orientaciones

concretas en torno a la manera en que las IES deben dar cumplimiento a acciones relacionadas con la infraestructura que utilizan sus poblaciones (por ejemplo, los senderos, el transporte o las instalaciones sanitarias);

5. Criterios u orientaciones claras y específicas por parte de las autoridades, en los distintos países de la región y conforme a las atribuciones que les correspondan, sobre las maneras de promover la **participación** efectiva y representativa de todos los estamentos (idealmente con paridad de género) en la formulación de toda política, programa o estrategia frente a la violencia de género contra las mujeres en las IES;
6. **Información** oficial de acceso público y debidamente desagregada —ya sea en la forma de bases de datos, informes, estudios o análisis— que permita orientar las acciones de las IES ante la violencia de género contra las mujeres, así como orientaciones claras y específicas por parte de las autoridades que guíen a los planteles en el desarrollo de **diagnósticos** propios, definiendo entre otras cuestiones su temporalidad;
7. Acciones permanentes de **divulgación** por parte del Estado contra la violencia de género que las estudiantes enfrentan en el ámbito concreto de la educación superior, así como sugerencias u orientaciones oficiales claras y específicas para que las IES desarrollen su propia divulgación;
8. Orientaciones claras y específicas del Estado sobre cómo robustecer el alcance de las acciones de **formación** en materia de violencia de género contra las mujeres, así como una definición precisa de estándares o contenidos mínimos para las diversas poblaciones de las IES;
9. La incorporación y vigilancia del mandato de incluir **contenidos transversales** sobre violencia de género contra las mujeres —bajo una serie de lineamientos mínimos— tanto en todos los planes y programas de estudio como en las acciones de educación ya vigentes, tales como las Cátedras de la Paz en Colombia.

10. Análisis y monitoreos en torno al cumplimiento, por parte de IES e instancias públicas, de los mandatos de **rendición de cuentas y transparencia pública** en relación con la violencia de género contra las mujeres;
11. La organización de mecanismos permanentes de **orientación técnica y acompañamiento** por parte de las autoridades pertinentes del Estado, en alianza con las redes gremiales, dirigidos a las IES y a las autoridades públicas con mandatos frente a la violencia de género contra las mujeres en la educación superior;
12. La **articulación de espacios permanentes** por parte del Estado, en alianza con las redes gremiales, para que las IES puedan intercambiar experiencias, aprendizajes, retos, preguntas y lecciones;
13. Mecanismos para promover la **asignación de recursos suficientes** a las IES y, dentro de ellas, a las instancias que dan seguimiento a las acciones frente a la violencia de género contra las mujeres;
14. Iniciativas para promover la **evaluación sistemática** de la medida en que las normas y políticas públicas en materia de violencia de género contra las mujeres cumplen sus objetivos, tienen el efecto social deseado o cuentan con áreas de mejora en relación con su diseño, eficiencia, efectividad, procesos, impacto o sostenibilidad.

La aspiración es que estas recomendaciones sirvan como posible base para la articulación, así como para fortalecer las agendas de investigación en esta materia. Ante el panorama regional actual, es menester tener presentes los deberes del Estado para impulsar que, en la garantía del derecho a la educación y a una vida libre de violencia, no haya ni un paso atrás.

Anexo metodológico

Este apartado detalla las decisiones metodológicas que guiaron la realización de este informe. El primer subapartado describe los criterios que dieron pauta a la definición utilizada de “violencia basada en el género contra las mujeres”. El segundo refiere la decisión de orientar la selección de normas y políticas estatales dejando fuera aquellas vinculadas con el ámbito penal. Posteriormente, el tercero motiva la exclusión de aquellas normas y políticas centradas en la igualdad y la no discriminación. El cuarto subapartado explica la lógica tras la selección de los casos de estudio. El quinto motiva el enfoque territorial y la delimitación temporal de análisis. Finalmente, el sexto subapartado refiere la manera en que se rastrearon las fuentes bajo análisis.

Delimitación conceptual

La definición de “violencia basada en el género contra las mujeres” para este informe se construyó a través de una revisión de literatura jurídica, académica y no académica. Como parte de ese proceso, Intersecta rastreó un total de 22 definiciones distintas (elaboradas en español y en inglés) para términos relacionados con este fenómeno —por ejemplo, “violencia de género”, “violencia basada en el género”, “violencia contra la(s) mujer(es)”, “violencia y acoso por razón de género” y “violencia contra las mujeres y las niñas” (todas se pueden consultar en la Tabla 5.1). Posteriormente, analizó la totalidad de las definiciones de forma comparativa con miras a elegir aquella que permitiera orientar mejor las actividades de la investigación.

Tabla 6.1. Definiciones consultadas de “violencia de género contra las mujeres” y otros términos conexos

No.	Término	Definición	Fuente
1	Violencia contra la mujer	Es un acto de violencia de género ejercido en distintos ámbitos de la vida de las mujeres, la cual se manifiesta en cuatro grandes tipos de violencia: Violencia psicológica: conductas que dañan la autoestima, como humillaciones, amenazas, prohibiciones, control, aislamiento o intimidación. Violencia física: acciones que atentan contra la integridad corporal, como empujones, golpes, patadas, jalones o uso de objetos para agredir. Violencia sexual: actos que vulneran la libertad y seguridad sexual, como tocamientos, acoso, hostigamiento, intento de violación o violación. Violencia económica o patrimonial: acciones que buscan controlar o limitar los recursos de la mujer, por ejemplo, quitarle su dinero, impedirle trabajar, o despojarla de bienes.	Instituto Nacional de Estadística y Geografía, Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021: ENDIREH: marco conceptual , INEGI, 2022.
2	Violencia basada en el sexo/ violencia de género contra las mujeres	La violencia dirigida contra la mujer porque es mujer o que la afecta en forma desproporcionada. Incluye actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos, coacción y otras formas de privación de la libertad.	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 19 , 1992.
3	Violencia contra la mujer	Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.	Asamblea General de las Naciones Unidas, Declaración de la eliminación de la violencia contra la mujer , 1993, Artículo 1.
4	Violencia de género	La violencia que se produce como resultado de expectativas normativas sobre los roles asociados con cada género, junto con las relaciones desiguales de poder entre los dos géneros, en una sociedad específica	Shelah Bloom, Violence Against Women and Girls: A Compendium of Monitoring and Evaluation Indicators , (Chappell Hill, Carolina del Norte), MEASURE Evaluation, 2008.

No.	Término	Definición	Fuente
5	Violencia de género	La violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia	Gobierno de España, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género , Boletín Oficial del Estado, núm. 313, 29 de diciembre de 2004.
6	Violencia de género	La violencia motivada por, o dirigida a, imponer el cumplimiento de las expectativas, el respeto por las características (actitudes, roles, etc.), del género de pertenencia: la violencia contra aquellos que no se ajustan al género que pertenece a su sexo.	Francesca Poggi, "Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el Derecho" , DOXA: Cuadernos de Filosofía del Derecho, número 42, 2019.
7	Violencia por razón de género	Violencia que se encuentra motivada por el género, es decir, se ejerce contra mujeres por ser mujeres, contra hombres por ser hombres y contra personas de la diversidad sexual por ser personas de la diversidad sexual	Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo para juzgar con perspectiva de género , (Ciudad de México), Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020.
8	Violencia basada en el género	Actos de maltrato que se dirigen hacia un individuo o comunidad por su género	Michaela Rogers & Parveen Ali, "Understanding Gender-Based Violence" , <i>Gender-Based Violence: A Comprehensive Guide</i> , Parveen Ali & Michaela Rogers (eds.), (Suiza), Springer, 2023.
9	Violencia basada en el género	Violencia que se dirige en contra de una persona por el género de dicha persona, o violencia que afecta desproporcionadamente a personas de un género en particular.	Comisión Europea, "What is gender-based violence?" , European Commission, s. f.
10	Violencia y acoso por razón de género	La violencia y el acoso que van dirigidos contra las personas por razón de su sexo o género, o que afectan de manera desproporcionada a personas de un sexo o género determinado, e incluye el acoso sexual. La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de	Organización Internacional del Trabajo, Convenio 190 , 1990, Artículo 1, párrafo 1, incisos a) y b).

No.	Término	Definición	Fuente
		manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.	
11	Violencia contra la mujer	Cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.	Organización de los Estados Americanos, <i>Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención de Belem do Pará”</i> , 1994, Artículo 1.
12	Violencia de género	Una forma de discriminación que va en menoscabo de la aptitud para disfrutar de los derechos y libertades y, en particular, de los derechos económicos, sociales y culturales en pie de igualdad.	Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de las Naciones Unidas, <i>Observación General N° 16</i> , 2005, párr. 27.
13	Violencia contra las mujeres y las niñas	Forma grave de violencia de género que ocurre a causa de unas normas sociales y culturales relacionadas con el sexo y tiene o puede tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada.	Relatora Especial de las Naciones Unidas sobre la violencia contra las mujeres y las niñas, sus causas y consecuencias, <i>Informe sobre Violencia sexual contra las mujeres y las niñas: nuevas fronteras y cuestiones emergentes</i> , 2025, párr. 7.
14	Violencia basada en género	Violencia dirigida contra una mujer por ser mujer o la violencia que afecta a la mujer de manera desproporcionada. Es una forma de discriminación en contra de la mujer.	Corte Interamericana de Derechos Humanos, <i>Sentencia Véliz Franco y otros vs. Guatemala</i> , 2014, párr. 207. Véanse también las sentencias <i>Mujeres víctimas de tortura sexual en Atenco vs. México</i> , 2018, así como <i>Guzmán Albarracín y otras vs. Ecuador</i> , 2020.
15	Violencia basada en el	Abarca actos que infligen daños o sufrimientos de índole física, mental o sexual, amenazas de cometer esos actos,	Corte Interamericana de Derechos Humanos, <i>Sentencia Manuela y otros</i>

No.	Término	Definición	Fuente
	género	coacción y otras formas de privación de la libertad.	<i>vs. El Salvador</i> , 2021, párr. 258.
16	Violencia y/o violencias contra las mujeres	Cualquier acción u omisión o el conjunto de estas, basadas en su género, que les cause o pretenda causarles daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público.	Cámara de Diputados, <i>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias</i> , Artículo 5, fracción IV.
17	Violencia contra la mujer	Todo acto de violencia basado en el género que tiene como resultado posible o real un daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, ya sea que ocurra en la vida pública o en la privada.	ONU Mujeres, <i>Declaración y Plataforma de Acción de Beijing</i> , 1995, párr. 113.
18	Violencia de género	Es un problema social que sucede cuando se ejerce violencia simbólica, institucional, económica, sexual o física en contra de una persona (o un grupo de personas) con motivo de su orientación sexual, identidad sexual, sexo o género, con la intención de controlar sus comportamientos, su sexualidad o sus cuerpos. Es una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales que sitúan a los varones en lo alto de la jerarquía social.	Claudia De la Garza & Eréndira Derbez, <i>No son micro. Machismos cotidianos</i> , (Ciudad de México), Penguin Random House Grupo Editorial, 2020.
19	Violencia contra la mujer	La violencia contra las mujeres ha sido identificada un problema social endémico, derivado de una organización social estructurada sobre la base de la desigualdad de género y otras de formas de desigualdad estructural. También es una manifestación extrema de la discriminación y una herramienta mortal para mantener la subordinación de las mujeres. Este tipo de violencia involucra una combinación de violencia cotidiana, interpersonal, como la violencia doméstica o familiar, y delitos de género sistémicos promovidos por grupos organizados o por Estados autoritarios y represivos.	Montserrat Sagot, “ <i>Gendered Necropolitics: Inequalities and Femicides in Central America</i> ”, <i>Persistence and Emergencies of Inequalities in Latin America: A Multidimensional Approach</i> , Pablo Vommaro & Pablo Baisotti (eds.), (Suiza), Springer, 2022.
20	Violencia de género	Es la acción sistemática que menosprecia y devalúa la dignidad, autoestima y respeto de las mujeres de todas las edades, clases sociales y ubicaciones geográficas. También incluye a personas que no se identifican con una categoría de género específica.	Cristina Shamira Farah García, “ <i>¿Qué es la violencia de género?</i> ”, <i>Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social</i> , volumen 24, número 1, 2023.
21	Violencia de género	Constituye una violación del derecho a la identidad, puesto que refuerza y reproduce la subordinación de la	Nieves Rico, “ <i>Violencia de género: un problema de</i>

No.	Término	Definición	Fuente
		mujer al varón, así como la distorsión del ser humano; del derecho al afecto, debido a que la violencia es la antítesis de toda manifestación de esa índole; del derecho a la paz y a relaciones personales enriquecedoras, ya que es una forma negativa de resolución de conflictos; del derecho a la protección, debido a que crea una situación de desamparo, que no proviene sólo del esposo y la familia sino también del Estado, que niega protección a las mujeres, y de la sociedad que invisibiliza el problema; del derecho al desarrollo personal, puesto que las víctimas sufren una parálisis psicológica que les impide desarrollar su potencial creativo; del derecho a la participación social y política, debido a que coarta la realización de actividades extradomésticas (con excepción de las mínimas relacionadas con los roles tradicionales), como la participación en organizaciones, grupos o reuniones; del derecho a la libertad de expresión, y del derecho a una salud física y mental óptima.	derechos humanos ", <i>Serie Mujer y Desarrollo</i> , (Santiago de Chile), CEPAL, 1996.
22	Violencia de género	Se define como todo acto de violencia contra las mujeres que cause o pueda causar daño físico, sexual o psicológico, incluidas las amenazas, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada.	Marta Badenes-Sastre & Francisca Expósito, "Perception and Detection of Gender Violence, and Identification as Victims: A Bibliometric Study" , <i>Anales de Psicología / Annals of Psychology</i> , volumen 37, número 2, 2021.

Fuente: Elaboración propia

Para la elección, se consideró fundamental que la definición a utilizar cumpliera con los siguientes tres requisitos:

1. Reconocer el **carácter estructural** de la violencia de género contra las mujeres, dado que —lejos de centrarse en actos o sucesos individuales— la evidencia disponible sugiere que la violencia como un fenómeno sistémico;³⁸⁶

³⁸⁶ Esto implicaría eliminar definiciones como "actos de maltrato que se dirigen hacia un individuo o comunidad por su género", propuesta en Michaela Rogers & Parveen Ali, "Understanding Gender-Based Violence", *Gender-Based Violence: A Comprehensive Guide*, Parveen Ali & Michaela Rogers (eds.), (Suiza), Springer, 2023.

2. Evitar alusiones al “propósito” subyacente a la violencia de género contra las mujeres,³⁸⁷ puesto que esto exigiría a la investigación **comprobar la intencionalidad** detrás de cualquier acto o fenómeno que se pretendiera clasificar como violencia de género contra las mujeres, y
3. Evitar concepciones que caracterizaran a la violencia de género como un fenómeno **exclusivo de mujeres**, dado que ello conduciría a invisibilizar sus implicaciones para otras poblaciones (por ejemplo, las personas LGBTI o los mismos hombres cisgénero) y cerraría la puerta a una aproximación interseccional.³⁸⁸

Entre las definiciones que cumplieran con estas tres condiciones, se privilegió a aquellas que maximizaran criterios de familiaridad, resonancia, parsimonia, coherencia, diferenciación, profundidad y utilidad.³⁸⁹ En esencia, esto significa que se buscó elegir alguna definición que:

- fuera consistente con lo que —en términos generales— las personas que utilizan este término suelen entender por él;
- describiera de manera fidedigna el fenómeno de interés para la investigación;
- delimitara el concepto de la manera más sintética posible;

³⁸⁷ Esto engloba conceptualizaciones como la siguiente: “problema social que sucede cuando se ejerce violencia simbólica, institucional, económica, sexual o física en contra de una persona (o un grupo de personas) con motivo de su orientación sexual, identidad sexual, sexo o género, con la intención de controlar sus comportamientos, su sexualidad o sus cuerpos”. Véase Claudia De la Garza & Eréndira Derbez, *No son micro. Machismos cotidianos*, (Ciudad de México), Penguin Random House Grupo Editorial, 2020; énfasis propio.

³⁸⁸ Sobre la relación que puede establecerse entre la noción “violencia de género” y las agresiones hacia personas LGBTI, es posible consultar fuentes como Pam Alldred, “Gender-Related Violence: What Can a Concept Do?”, *Social Sciences*, volumen 12, número 9, 2023, así como Meredith Loken & Jamie Hagen, “Queering Gender-Based Violence Scholarship: An Integrated Research Agenda”, *International Studies Review*, volumen 24, número 4, 2022.

³⁸⁹ Estos criterios se construyeron principalmente con base en John Gerring, “What Makes a Concept Good? A Criterial Framework for Understanding Concept Formation in the Social Sciences”, *Polity*, volumen 31, número 3, 1999. Véase también Andreas Schedler, “Concept Formation”, *International Encyclopedia of Political Science*, Bertrand Badie, Dirk Berg-Schlosser & Leonardo Morlino (eds.), SAGE, 2011.

- caracterizara de manera coherente (y no contradictoria) el fenómeno bajo estudio;
- permitiera distinguir, en lo posible, a la violencia de género contra las mujeres de otros fenómenos sociales;
- delineara una lógica convincente para articular los elementos que integraran la definición, y
- facilitara el diálogo entre la investigación de Intersecta y otros esfuerzos en la materia por parte de la academia, organismos internacionales, instituciones públicas o colectivas y organizaciones de la sociedad civil.

Al final de este proceso valorativo, se optó por la definición que la Comisión Europea proporciona para el término “violencia basada en el género”: aquella violencia que se dirige en contra de una persona por su género o que afecta desproporcionadamente a personas de un género en particular.³⁹⁰

Ahora bien, la definición citada —al igual que el resto— recurre parcialmente a la tautología, puesto que describe el significado de “violencia basada en el género” con referencias a las nociones tanto de “violencia” como de “género” sin explicarlas. Para subsanar dicha situación, el Área de Investigación de Intersecta rastreó definiciones adicionales para acotar ambos vocablos, en aras de asegurar la mayor precisión posible.

Por una parte, para el caso de “violencia”, se localizaron 20 propuestas diferentes, todas consultables en la Tabla 5.2 a continuación.

Tabla 6.2. Definiciones consultadas de “violencia” y otros términos conexos

³⁹⁰ Comisión Europea, [“What is gender-based violence?”](#), European Commission, s. f.

No.	Término	Definición	Fuente
1	Violencia	El uso deliberado del poder o de la fuerza física, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones. Quedan incluidas las diversas manifestaciones que tiene la violencia como la de género.	Cámara de Diputados, Ley General para la Prevención Social de la Violencia y la Delincuencia , Artículo 4, fracción XI.
2	Violencia y acoso	La expresión «violencia y acoso» en el mundo del trabajo designa un conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género.	Organización Internacional del Trabajo, Convenio 190 , 1990, Artículo 1, párrafo 1, inciso a).
3	Violencia	Cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico (a la persona mayor) tanto en el ámbito público como en el privado. Comprende, entre otros, distintos tipos de abuso, incluso el financiero y patrimonial, y maltrato físico, sexual, psicológico, explotación laboral, la expulsión de su comunidad y toda forma de abandono o negligencia que tenga lugar dentro o fuera del ámbito familiar o unidad doméstica o que sea perpetrado o tolerado por el Estado o sus agentes dondequiera que ocurra.	Organización de los Estados Americanos, Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores , Artículo 9.
4	Violencia	Toda forma de perjuicio o abuso físico o mental, descuido o trato negligente, malos tratos o explotación, incluido el abuso sexual.	Comité de los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, Observación general N° 13 , 2011, párr. 4.
5	Violencia	El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.	Organización Mundial de la Salud, Informe mundial sobre la violencia y la salud , 2002.
6	Violencia	La violencia está presente cuando se influye sobre los seres humanos de manera tal que sus niveles de realización somática y mental son menores a sus realizaciones potenciales.	Johan Galtung, " Violence, Peace, and Peace Research ", <i>Journal of Peace Research</i> , volumen 6, número 3, 1969, 167-191.

No.	Término	Definición	Fuente
7	Violencia psicológica	Es cualquier acto u omisión que dañe la estabilidad psicológica, que puede consistir en: negligencia, abandono, descuido reiterado, celotipia, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, infidelidad, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales conllevan a la víctima a la depresión, al aislamiento, a la devaluación de su autoestima e incluso al suicidio	Cámara de Diputados, <i>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias</i> , Artículo 6, fracción I.
8	Violencia física	Es cualquier acto que inflige daño no accidental, usando la fuerza física o algún tipo de arma, objeto, ácido o sustancia corrosiva, cáustica, irritante, tóxica o inflamable o cualquier otra sustancia que, en determinadas condiciones, pueda provocar o no lesiones ya sean internas, externas, o ambas	Cámara de Diputados, <i>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias</i> , Artículo 6, fracción II.
9	Violencia patrimonial	Es cualquier acto u omisión que afecta la supervivencia de la víctima. Se manifiesta en: la transformación, sustracción, destrucción, retención o distracción de objetos, documentos personales, bienes y valores, derechos patrimoniales o recursos económicos destinados a satisfacer sus necesidades y puede abarcar los daños a los bienes comunes o propios de la víctima	Cámara de Diputados, <i>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias</i> , Artículo 6, fracción III.
10	Violencia económica	Es toda acción u omisión del Agresor que afecta la supervivencia económica de la víctima. Se manifiesta a través de limitaciones encaminadas a controlar el ingreso de sus percepciones económicas, así como la percepción de un salario menor por igual trabajo, dentro de un mismo centro laboral	Cámara de Diputados, <i>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias</i> , Artículo 6, fracción VI.
11	Violencia sexual	Es cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que por tanto atenta contra su libertad, dignidad e integridad física. Es una expresión de abuso de poder, que se puede dar en el espacio público o privado, que implica la supremacía masculina sobre la mujer, al denigrarla y concebirla como objeto	Cámara de Diputados, <i>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias</i> , Artículo 6, fracción V.
12	Violencia a través de interpósita persona	Es cualquier acto u omisión que, con el objetivo de causar perjuicio o daño a las mujeres, se dirige contra las hijas y/o hijos, familiares o personas allegadas, ya sea que se tenga o se haya tenido relación de matrimonio o concubinato; o mantenga o se haya mantenido una relación de hecho con la persona agresora; lo anterior aplica incluso cuando no se cohabite en el mismo domicilio	Cámara de Diputados, <i>Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias</i> , Artículo 6, fracción VI.

No.	Término	Definición	Fuente
13	Violencia	Es una conducta intencional y dañina. Esa conducta puede ser activa o pasiva, es decir, hay violencia por acción, pero también violencia por inacción u omisión	José Sanmartín, “ ¿Qué es esa cosa llamada violencia? ”, Suplemento del Boletín <i>Diario de Campo</i> , Coordinación Nacional de Antropología del Instituto Nacional De Antropología e Historia, noviembre - diciembre 2006.
14	Violencia	Toda violencia es, como medio, poder que funda o conserva el derecho.	Walter Benjamin, Para una crítica de la violencia , Edición Electrónica, Escuela de Filosofía Universidad ARCIS, s. f.
15	Violencia	La intervención física de un individuo o grupo, contra otro individuo o grupo (o también contra sí mismo).	Edisson Cuervo Montoya, “ Exploración del concepto de violencia y sus implicaciones en educación ”, <i>Política y Cultura</i> , número 46, otoño 2016.
16	Violencia	Es el acto efectivo de intervención, con intencionalidad voluntaria de causar daño, perjuicio o influencia en la conducta de otra persona o en otras personas, y a su vez en sus acciones potenciales. Ese mismo acto de intervención puede ser ejercido sobre la condición material del otro o sobre su psique.	Edisson Cuervo Montoya, “ Exploración del concepto de violencia y sus implicaciones en educación ”, <i>Política y Cultura</i> , número 46, otoño 2016.
17	Violencia	Es la intervención directa de un individuo o grupo de éstos contra otro u otros, en razón voluntaria e intencionada del procurar daño o perjuicio, y con la finalidad de alcanzar, en los últimos, modificaciones de sus conductas o posturas individuales, sociales, políticas, económicas o culturales	Edisson Cuervo Montoya, “ Exploración del concepto de violencia y sus implicaciones en educación ”, <i>Política y Cultura</i> , número 46, otoño 2016.
18	Violencia	Acción deliberada que atenta contra la integridad tanto física como psicológica y moral de cualquier persona o grupo de personas. La violencia comporta múltiples dimensiones como la física, la institucional, simbólica, entre otras. Y esta no es siempre penalizada jurídicamente.	Franz Vanderschueren, Rosa María Olave, Juan Carlos Ruiz, Ezio Mosciatti, Cristian del Canto & Germán Díaz, Guía para la prevención en barrios: Hacia políticas de cohesión social y seguridad ciudadana , Programa de las Naciones Unidas para los

No.	Término	Definición	Fuente
			Asentamientos Humanos y Universidad Alberto Hurtado de Chile, 2011.
19	Violencia	Un acto cuenta como violencia cuando, en un conflicto, alguien usa un método de lucha que hace que otra persona muera, sufra o resulte lesionada en contra de su voluntad, y el agente sabe (o cree) que eso ocurrirá	Vittorio Bufacchi, “ Two Concepts of Violence ”, <i>Political Studies Review</i> , volumen 3, número 2, 2005.
20	Violencia	Cualquier acción u omisión que cause daño, sufrimiento, o incluso la muerte, a una o varias personas. La violencia puede ser física (golpes, mordidas, rasguños, etc.), psicológica (insultos, humillaciones, rechazo), sexual (abuso o violación sexual), económica (control del dinero, despojo de los bienes), o cualquier combinación de éstas.	INEGI, Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia 2014. Marco Conceptual , 2014.

Fuente: elaboración propia

Algunas definiciones referían literalmente al término citado; sin embargo, otras caracterizaban términos conexos —por ejemplo, ciertos tipos de violencia (física, psicológica, sexual, entre otras)³⁹¹ o la noción “violencia y acoso” propuesta por la Organización Internacional del Trabajo.³⁹² Para elegir una propuesta, se reiteró la decisión de evitar definiciones que se acotaran a actos aislados (y por ende omitieran la dimensión estructural del fenómeno bajo estudio) y/o que aludieran a la intencionalidad (y por tanto requirieran comprobar un propósito específico detrás de cualquier acto de violencia).³⁹³ De nuevo, se dio prioridad a aquellas que también maximizaran los criterios de

³⁹¹ Por ejemplo, las contenidas en México en Cámara de Diputados, [Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias](#), artículo 6.

³⁹² Véase Organización Internacional del Trabajo, [Convenio 190](#), Artículo 1, inciso a).

³⁹³ Por ejemplo, “un acto cuenta como violencia cuando, en un conflicto, alguien usa un método de lucha que hace que otra persona muera, sufra o resulte lesionada en contra de su voluntad, y el agente sabe (o cree) que eso ocurrirá”, en Vittorio Bufacchi, “[Two Concepts of Violence](#)”, *Political Studies Review*, volumen 3, número 2, 2005, 193 – 204; o “la intervención directa de un individuo o grupo de éstos contra otro u otros, en razón voluntaria e intencionada del procurar daño o perjuicio, y con la finalidad de alcanzar, en los últimos, modificaciones de sus conductas o posturas individuales, sociales, políticas, económicas o culturales”, en Edisson Cuervo Montoya, “[Exploración del concepto de violencia y sus implicaciones en educación](#)”, *Política y Cultura*, número 46, otoño 2016, 77-97.

familiaridad, resonancia, parsimonia, coherencia, diferenciación, profundidad y utilidad.³⁹⁴ Al finalizar dicho proceso, se consideró que dos definiciones son especialmente útiles —y complementarias— para efectos de este proyecto. En primer lugar, la propuesta por el Instituto Nacional de Geografía y Estadística mexicano en el marco de la *Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia 2014*, que considera “violencia”:

Cualquier acción u omisión que cause daño, sufrimiento, o incluso la muerte, a una o varias personas. La violencia puede ser física (golpes, mordidas, rasguños, etc.), psicológica (insultos, humillaciones, rechazo), sexual (abuso o violación sexual), económica (control del dinero, despojo de los bienes), o cualquier combinación de éstas.³⁹⁵

En segundo lugar, la referida en la *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores*, donde se define como violencia “cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la persona mayor, tanto en el ámbito público como en el privado”.³⁹⁶

Así, se optó por construir la definición de “violencia” para este proyecto en los siguientes términos: cualquier acción, omisión o conducta que cause daño, sufrimiento, o incluso la muerte, a una o varias personas, que puede manifestarse tanto en el ámbito público como en el privado, y que puede ser física, psicológica, sexual, económica, o de cualquier otro tipo o combinación.

Por otra parte, en el caso de “género”, se rastreó un total de 22 posibles conceptualizaciones que se muestran en la Tabla 5.3 a continuación.

Tabla 6.3. Definiciones consultadas de “género”

³⁹⁴ Véase supra, nota 389.

³⁹⁵ INEGI, *Encuesta de Cohesión Social para la Prevención de la Violencia y la Delincuencia 2014 ECOPRED. Marco conceptual*, INEGI, 2015.

³⁹⁶ *Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores*, Artículo 9.

No.	Término	Definición	Fuente
1	Género	Se refiere a los dos sexos, masculino y femenino, en el contexto de la sociedad.	Organización de las Naciones Unidas, Estatuto de Roma de la Corte Penal Internacional , Artículo 7, numeral 3.
2	Género	Los significados sociales que se confieren a las diferencias biológicas entre los sexos.	Organización de las Naciones Unidas, <i>Estudio Mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo</i> , 1999: <i>Mundialización, género y trabajo</i> , (Nueva York), Naciones Unidas, 1999, citado en Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación general No. 25, sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal , 2004, nota 2.
3	Género	Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer.	Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer, Recomendación General N° 28 , párr. 5.
4	Género	Se refiere a las identidades, las funciones y los atributos construidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que se atribuye a esas diferencias biológicas.	Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Orientación sexual, identidad de género y expresión de género: algunos términos y estándares relevantes , 2012, párr. 14. La misma definición se retoma en Corte Interamericana de Derechos Humanos, Opinión Consultiva OC-24/17. 2017 , párr. 32, inciso e)
5	Género	Interpretación cultural de la diferencia biológica. Conjunto de atributos asignados socialmente a las personas a partir de su	Suprema Corte de Justicia de la Nación, Protocolo para juzgar con perspectiva de género , 2020, p. 11.

No.	Término	Definición	Fuente
		sexo.	
6	Género	Conjunto de ideas, creencias y atribuciones sociales, construidas en cada cultura y momento histórico, tomando como base la diferencia sexual; a partir de ello se construyen los conceptos de “masculinidad” y “feminidad”, los cuales determinan el comportamiento, las funciones, oportunidades, valoración y las relaciones entre mujeres y hombres.	Instituto Nacional de las Mujeres, Glosario de Igualdad de Género , 2022.
7	Género	Manera de referirse a las identidades, funciones y atributos construidos socialmente alrededor de las mujeres y los hombres, así como el significado social y cultural que se atribuye a sus diferencias biológicas.	Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, Glosario sobre igualdad y no discriminación , 2023.
8	Género	La propiedad que tenemos de ser una mujer, ser un hombre, ser no binario o ser otro género.	Rach Cosker-Rowland, " Recent Work on Gender Identity and Gender ", <i>Analysis</i> , volumen 83, número 4, octubre 2023.
9	Género	Un constructo en evolución, encarnado y sociocultural que da forma a la manera en que los individuos se mueven en e interactúan con el mundo.	Debra Kriger & Amélie Keyser-Verreault, " What is Gender? ", Gretchen Kerr, <i>Gender-Based Violence in Children's Sport</i> , (Londres), Routledge, 2022.
10	Género	El conjunto de creencias, prescripciones y atribuciones que se construyen socialmente tomando a la diferencia sexual como base.	Marta Lamas, " El género es cultura ", Carta Cultural Iberoamericana, s. f.
11	Género	Un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos, así como una forma primaria de relaciones significantes de poder.	Joan Scott, " Gender: A Useful Category of Historical Analysis ", <i>The American Historical Review</i> , volumen 91, número 5, 1986.
12	Género	La construcción socio cultural e histórica que cada sociedad realiza sobre uno y otro	Rosario Allegue & Elina Carril, " El género en la construcción de la subjetividad: Un enfoque psicoanalítico ", <i>Perspectivas</i>

No.	Término	Definición	Fuente
		sexo.	<i>Teórico Clínicas</i> , Laura de Souza, Liliana Guerrero & Alicia Muñiz (comps.), <i>Femenino –Masculino</i> , (Montevideo), Psicolibros y Facultad de Psicología de la Universidad de la República Uruguay, 2000.
13	Género	Los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias.	Organización Mundial de la Salud, " Género y salud ", 23 de agosto de 2018.
14	Género	Actividades y rasgos psicosociales y con base en la cultura que se asocian con las mujeres y los hombres.	Joan Chrisler & Sarah Lamer, " Gender definitions of ", <i>The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies</i> , Nancy Naples, 2016.
15	Género	Conjunto de creencias, atribuciones y prescripciones culturales que establecen "lo propio" de los hombres y "lo propio" de las mujeres en cada cultura y que se usa para comprender conductas individuales y procesos sociales, así como para diseñar políticas públicas.	Marta Lamas, "Género", <i>Conceptos clave en los estudios de género</i> , Hortensia Moreno & Eva Alcántara (coords.), volumen 1, (México), CIEG UNAM, 2019.
16	Género	Refiere a una clasificación de las personas a partir de la diferencia sexual para asignar características, roles, expectativas, espacios, jerarquías, permisos y prohibiciones a mujeres y hombres, dentro de la sociedad.	Instituto Nacional de las Mujeres, " Género ", <i>Glosario para la igualdad</i> , s. f.
17	Género	El género es la estilización repetida del cuerpo, un conjunto de actos repetidos dentro de un marco regulador sumamente rígido que se cristalizan con el tiempo para producir la apariencia de sustancia, de una especie natural de ser.	Judith Butler, <i>El género en disputa</i> , (España), Paidós, 2001.
18	Género	Es una estructura social que organiza desigualdades. Opera a la vez en tres niveles:	Barbara Risman & Georgiann Davis, " From sex roles to gender structure ",

No.	Término	Definición	Fuente
		Individual (cómo construimos identidades); Interacciones (expectativas y estereotipos), e instituciones (reglas y prácticas que distribuyen recursos y poder).	<i>Current Sociology</i> , volumen 61, número 5-6, 2013.
19	Género	Construcción social que puede variar culturalmente y no necesariamente se corresponde con el sexo biológico.	Comisión Nacional de los Derechos Humanos, “ Conceptos básicos sobre género ”, s. f.
20	Género	Es el conjunto de atributos, representaciones y características socioculturales y políticas que la sociedad asigna a las personas de forma diferenciada como propias de hombres (masculinos) y mujeres (femeninos). Se trata de una construcción sociocultural que varía en la historia y determina lo que es ser hombre y mujer en la sociedad.	Instituto Nacional Electoral, “ ¿Qué se entiende por género? ”, Unidad Técnica de Igualdad de Género y No Discriminación, s. f.
21	Género	El género se refiere a los roles, comportamientos, actividades, y atributos que una sociedad determinada en una época determinada considera apropiados para hombres y mujeres. Además de los atributos sociales y las oportunidades asociadas con la condición de ser hombre y mujer, y las relaciones entre mujeres y hombres, y niñas y niños, el género también se refiere a las relaciones entre mujeres y las relaciones entre hombres. Estos atributos, oportunidades y relaciones son construidos socialmente y aprendidos a través del proceso de socialización. Son específicas al contexto/época y son cambiantes. El género determina qué se espera, qué se permite y qué se valora en una mujer o en un hombre en un contexto determinado.	ONU Mujeres, “ Género ”, Centro de Capacitación, <i>Glosario de Igualdad de Género</i> , s. f.
22	Género	Una construcción cultural, social e histórica que, sobre la base biológica del sexo, determina valorativamente lo masculino y lo femenino en la sociedad, y las identidades	Organización de los Estados Americanos, Aprobación e implementación del Programa Interamericano sobre la Promoción de los Derechos Humanos de

No.	Término	Definición	Fuente
		subjetivas colectivas. También el género condiciona la valoración social asimétrica para hombres y mujeres y la relación de poder que entre ellos se establece.	<i>la Mujer y la Equidad e Igualdad de Género</i> , Resolución OEA/Ser.P AG/RES. 1732 (XXX-O/00), 2000.

Fuente: elaboración propia.

Se privilegió entre las definiciones anteriores a aquellas que cumplieran con dos criterios prioritarios:

- **No referir al género como característica binaria;** es decir, reconocer que el género de las personas no necesariamente se limita a dos categorías únicas (“hombre” y “mujer”),³⁹⁷ y
- No definir al género en oposición a “el sexo” o a “las características biológicas” de las personas, entendidos éstos como **factores determinados, inmutables y/o aislados de “la cultura” o “lo social”**.³⁹⁸

Como en los casos anteriores, se buscó favorecer definiciones que maximizaran los criterios de familiaridad, resonancia, parsimonia, coherencia, diferenciación, profundidad y utilidad.³⁹⁹ A raíz de este proceso, se eligió la

³⁹⁷ Por ejemplo, “se refiere a las identidades, las funciones y los atributos contruidos socialmente de la mujer y el hombre y al significado social y cultural que la sociedad atribuye a esas diferencias biológicas, lo que da lugar a relaciones jerárquicas entre hombres y mujeres y a la distribución de facultades y derechos en favor del hombre y en detrimento de la mujer”, en Comité sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, [*Recomendación General N° 28*](#), párr. 5; o “actividades y rasgos psicosociales y con base en la cultura que se asocian con las mujeres y los hombres”, según Joan Chrisler & Sarah Lamer, [*Gender, definitions of*](#), *The Wiley Blackwell Encyclopedia of Gender and Sexuality Studies*, Nancy Naples, 2016.

³⁹⁸ Por ejemplo, Comité sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, op. cit. Asimismo, “los significados sociales que se confieren a las diferencias biológicas entre los sexos”, según Organización de las Naciones Unidas, “Estudio Mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo”, *Mundialización, género y trabajo*, pág. 8, citado en Comité CEDAW, [*Recomendación General núm. 25. sobre el párrafo 1 del artículo 4 de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, referente a medidas especiales de carácter temporal*](#); o “el conjunto de creencias, prescripciones y atribuciones que se construyen socialmente tomando a la diferencia sexual como base”, de acuerdo con Marta Lamas, [*El género es cultura*](#), V Campus Iberoamericano de Cooperación Cultural, s. f.

³⁹⁹ Véase supra, nota 389.

definición de “género” impulsada por la Organización Mundial de la Salud, que abarca “los roles, las características y oportunidades definidos por la sociedad que se consideran apropiados para los hombres, las mujeres, los niños, las niñas y las personas con identidades no binarias”.⁴⁰⁰

Así pues, la violencia basada en el género se definió en esta investigación como el conjunto de aquellas acciones, omisiones y/o conductas que causen daño, sufrimiento, o incluso la muerte a una o varias personas, ya sea en el ámbito público o el privado, y que se dirijan a las personas por su género o afecten desproporcionadamente a las personas de algún género en particular, entendido este último como la serie de roles, características u oportunidades que, de acuerdo con la sociedad, se consideren apropiados para hombres, mujeres, niños, niñas o personas con identidades no binarias. Como se refirió anteriormente, esta violencia puede ser de diversos tipos, incluida la sexual, la económica, la psicológica, la física o cualquier otro tipo o combinación.

Exclusión de normas y políticas penales

El presente informe se realizó en el marco de un proyecto más amplio orientado a analizar las normas y políticas públicas que, desde el Estado, buscan hacer frente a la violencia de género contra las mujeres por medio de un enfoque no penal, considerando tres ámbitos distintos (el de la educación superior, el laboral y el relativo al crimen organizado).

En el caso de la educación superior, esto se consideró relevante dado que algunas instituciones o actores políticos en la región han tendido a implementar o proponer medidas penales para sancionar distintas expresiones de la violencia en espacios educativos. Por ejemplo, según el Organismo de Investigación Judicial del Poder Judicial de Costa Rica, quienes “cometen delitos, incluidas las agresiones físicas o psicológicas, pueden ser responsables penalmente [... desde

⁴⁰⁰ Organización Mundial de la Salud, “Género y salud”, 23 de agosto de 2018.

los 12 años, lo cual] incluye actos de *bullying* que impliquen violencia, amenazas, o acoso persistente que cause daño significativo a la víctima”.⁴⁰¹ A su vez, en la Ciudad de México, en marzo de 2025 se presentó una iniciativa de reforma al Código Penal para sancionar todo tipo de acoso escolar con hasta tres años de prisión, con la pena aumentada en un tercio para víctimas de “sexo femenino”.⁴⁰²

Ante ello, diversas voces han propuesto alternativas a la criminalización o cuestionado la efectividad de dicha apuesta. En México, Intersecta ha llamado a que las universidades habiliten mecanismos de queja para situaciones de violencia, mismos que funcionen independientemente a las rutas penales (o de otro tipo) y cuyas resoluciones no estén vinculadas a las de otras vías.⁴⁰³ En Argentina, Ana Campelo también ha sido crítica de la criminalización de conductas asociadas al *bullying*, que en su perspectiva contribuye a fortalecer el paradigma punitivista “que fue superado en nuestro país tras la apertura democrática”.⁴⁰⁴

Así pues, en aras de explorar otras alternativas, se optó por dejar fuera aquellas políticas y normas estatales que se asociaran, dependieran o giraran de forma

⁴⁰¹ Organismo de Investigación Judicial, “Bullying: Un fenómeno que impacta a la juventud y que puede tener consecuencias legales”, *Poder Judicial de Costa Rica*, 21 de febrero de 2025.

⁴⁰² La iniciativa preveía también atención psicológica obligatoria y un “Registro Público de Acosadores y Generadores de Violencia Escolar, Intraescolar e Interestelar” para personas reincidentes. El texto íntegro se encuentra disponible en: Dip. Claudia Susana Pérez Romero, “INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR LA QUE SE ADICIONAN LOS ARTÍCULOS 206 SEXTUS, 206 SEPTIMUS, 206 OCTAVUS Y 206 NOVENUS, TODOS DEL CÓDIGO PENAL DEL DISTRITO FEDERAL (HOY DE LA CIUDAD DE MEXICO); SE ADICIONA UNA FRACCIÓN IX BIS AL ARTÍCULO 30 DE LA LEY DE JUSTICIA PARA ADOLESCENTES PARA EL DISTRITO FEDERAL; SE ADICIONA UNA FRACCIÓN XXVI AL ARTÍCULO 5 Y LA FRACCIÓN XXVII DEL ARTÍCULO 65 DE LA LEY ORGÁNICA DE LA FISCALÍA GENERAL DE JUSTICIA DE LA CIUDAD DE MÉXICO EN CUANTO A LA PROHIBICIÓN Y SANCIÓN DE LA VIOLENCIA Y EL ACOSO ESCOLAR, INTRAESCOLAR E INTERESCOLAR Y LA CREACIÓN DEL REGISTRO PÚBLICO EN MATERIA DE ACOSO Y VIOLENCIA ESCOLAR, INTRAESCOLAR E INTERESCOLAR PARA CASOS DE REINCIDENCIA, Y LA FACULTAD DE LA JEFATURA GENERAL DE LA POLICÍA DE INVESTIGACIÓN DE LLEVAR A CABO DICHO REGISTRO”, *Congreso de la Ciudad de México*, III Legislatura, 13 de mayo de 2025.

⁴⁰³ Intersecta & Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México, Discriminación y Violencias en las Universidades. Datos, leyes y buenas prácticas. Volumen II, 2022.

⁴⁰⁴ Ana Campelo, “Bullying: criminalización y patologización de la infancia”, *Descolonizar la psicología*, Julio César Carozzo (coord.), (Perú), Fondo Editorial de la Universidad de Ciencias y Humanidades, 2024.

exclusiva en torno a delitos, penas y procesos relacionados a instituciones vinculadas al sistema penal, como son las fiscalías, los tribunales penales, las prisiones o las fuerzas de seguridad, incluidas las policías y las fuerzas armadas.

Exclusión de normas y políticas para la igualdad y no discriminación

En el ámbito académico se ha definido a la discriminación como un conjunto de prácticas (ya sean formales o informales) que niegan el trato igualitario a ciertos grupos de población o que producen resultados sociales, económicos o políticos desiguales en su contra, con consecuencias que incluyen la privación o el menoscabo en el acceso a los derechos humanos (en términos concretos), así como la profundización de las desigualdades (en términos estructurales).⁴⁰⁵ Dada esta conceptualización, sería posible argumentar que la discriminación es una forma de violencia: las prácticas excluyentes que impiden derechos y/o favorecen la desigualdad en contra de ciertas poblaciones pueden considerarse acciones, omisiones y/o conductas que les generan un daño o sufrimiento. Así pues, la discriminación que se basa en el género podría considerarse una forma de violencia de género.

No obstante lo anterior, en el curso de esta investigación se optó por no analizar las normas y políticas no penales que busquen expresamente hacer frente a la discriminación basada en el género. Ello obedeció a las siguientes tres consideraciones.

- 1. Por una parte, no existe un consenso en los países de la región para definir a la discriminación como un fenómeno que constituye violencia.** Por ejemplo, en el caso de Argentina, la *Ley 26.485*⁴⁰⁶ sí

⁴⁰⁵ Véase Patricio Solís, *Discriminación estructural y desigualdad social, con casos ilustrativos para jóvenes indígenas, mujeres y personas con discapacidad*, (México), Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación, 2017.

⁴⁰⁶ Ministerio de Justicia de la Nación, *Ley 26.485. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales*.

enuncia como su objeto la eliminación de la discriminación entre mujeres y hombres y establece textualmente que cualquier “conducta, acción omisión, disposición, criterio o práctica discriminatoria que ponga a la mujer en desventaja con respecto al varón” debe considerarse “violencia indirecta”. En contraste, tanto la *Ley 1257 de 2008* en Colombia⁴⁰⁷ como la *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias* en México omiten alusiones a la discriminación al momento de definir a la violencia o violencias contra la(s) mujer(es) —y, si bien la segunda incluye a la discriminación como manifestación de violencia en ciertos ámbitos (por ejemplo, laboral y docente), no la refiere explícitamente en otros (por ejemplo, la violencia política, donde sólo se enuncia a la discriminación como violencia si su causa es el embarazo, parto, puerperio o uso de licencia de maternidad).⁴⁰⁸ Asimismo, tanto en el caso mexicano como en otros (por ejemplo, Chile), la discriminación se aborda y define en ordenamientos alternativos, en los cuales no se les define como manifestación o forma de violencia.⁴⁰⁹

⁴⁰⁷ Departamento Administrativo de la Función Pública, *Ley 1257 de 2008* por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.

⁴⁰⁸ Véase Cámara de Diputados, *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias*, Artículos 11, 12 y 20 Ter, fracción XV.

⁴⁰⁹ Véanse, respectivamente, Cámara de Diputados, *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*, y Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, *Ley 20609 que Establece Medidas contra la Discriminación*. En su artículo 1, fracción III, la primera conceptualiza la “discriminación” como “toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, con intención o sin ella, no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más de los siguientes motivos: el origen étnico o nacional, el color de piel, la cultura, el sexo, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, económica, de salud física o mental, jurídica, la religión, la apariencia física, las características genéticas, la situación migratoria, el embarazo, la lengua, las opiniones, las preferencias sexuales, la identidad o filiación política, el estado civil, la situación familiar, las responsabilidades familiares, el idioma, los antecedentes penales o cualquier otro motivo”. En su artículo 2°, la segunda define la “discriminación arbitraria” como “toda distinción, exclusión o restricción que carezca de justificación razonable, efectuada por agentes del Estado o particulares, y que cause privación, perturbación o amenaza en el ejercicio legítimo de los derechos fundamentales establecidos en la Constitución Política de la República o en los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, en particular cuando se funden en motivos tales como la raza o etnia, la nacionalidad, la situación socioeconómica, el idioma, la ideología u opinión política, la religión o creencia, la sindicación o participación en organizaciones gremiales o la falta de ellas, el sexo, género, la maternidad, la lactancia materna, el

Incluso a nivel regional existen disposiciones contradictorias: mientras que la *Convención de Belem Do Pará* señala que “el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho de la mujer a ser libre de toda forma de discriminación”,⁴¹⁰ la *Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia* no considera la discriminación como parte de la violencia, sino que categoriza a la violencia ejercida contra “grupos en situación de vulnerabilidad” como manifestación de intolerancia.⁴¹¹

2. Por otra parte, varios países cuentan un **amplio volumen de normas y políticas en materia antidiscriminatoria que se enuncian de forma desvinculada de las acciones contra la violencia**. México, por señalar un caso ilustrativo, cuenta con una Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación, un Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación que atiende quejas ciudadanas a nivel federal si son perpetradas por funcionariado y nacional si son perpetradas por actores privados, así como un programa federal en la materia.⁴¹² En Chile, la *Ley 20.609* que establece medidas contra la discriminación obliga no a uno, sino a *todos* los órganos del Estado a implementar en su ámbito de competencia “políticas destinadas a garantizar a toda persona, sin discriminación arbitraria, el goce y ejercicio de sus derechos y libertades”.⁴¹³ Se trata, pues, de una diversidad previsiblemente considerable de ordenamientos y mecanismos distintos a los de otras manifestaciones de la violencia.

amamantamiento, la orientación sexual, la identidad y expresión de género, el estado civil, la edad, la filiación, la apariencia personal y la enfermedad o discapacidad”.

⁴¹⁰ Organización de los Estados Americanos, *Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención De Belém Do Pará"*, Artículo 6, inciso a.

⁴¹¹ Organización de los Estados Americanos, *Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia*, Artículo 1, párrafo 5.

⁴¹² Véase Cámara de Diputados, *Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación*. El programa se denomina “Programa Nacional para la Igualdad y No Discriminación”.

⁴¹³ Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, *Ley 20609 que Establece Medidas contra la Discriminación*, Artículo 1°.

3. Finalmente, la presente investigación recayó sobre una sola persona del equipo de Intersecta y el proyecto del que fue parte tuvo una **temporalidad acotada** a dos años. En ese sentido, se estimó poco viable incluir el amplio andamiaje antidiscriminatorio descrito anteriormente.

Selección de casos de estudio

En el proceso para seleccionar los países a analizar en esta investigación, el primer paso fue un rastreo general de información por parte de Intersecta. Dicho rastreo se realizó de manera completamente digital y tuvo por objetivo detectar aquellos países con relativamente mayor abundancia de información disponible sobre estudios, análisis, datos y/o actores abiertamente vinculados con la violencia de género contra las mujeres en la educación superior. Dadas las características del personal de la organización, un primer criterio operativo para la realización de este rastreo fue delimitar los países a aquellos de habla hispana —lo cual eliminó de facto opciones como Belice, Brasil, Haití y Guyana.

A raíz del rastreo mencionado, se detectaron algunos espacios regionales de articulación en materia de violencia escolar,⁴¹⁴ así como estudios, observatorios y análisis comparativos o de casos individuales en torno a la prevalencia y/o el abordaje de la violencia de género contra las mujeres en las universidades.⁴¹⁵ En ese sentido, en un primer momento se consideraron siete posibles casos de estudio:

⁴¹⁴ Por ejemplo, la “Reunión Regional de Alto Nivel para la Prevención y el Abordaje de la Violencia en el Sector de la Educación” convocada en 2024 por la UNESCO, así como la Internacional de la Educación – América Latina, una federación de sindicatos con sede en Costa Rica. Véanse UNESCO, “[Reunión Regional de Alto Nivel para la Prevención y el Abordaje de la Violencia en el Sector de la Educación](#)”, s. f.; Internacional de la Educación – América Latina, “[Inicio](#)”, s. f.

⁴¹⁵ Por ejemplo, las cinco investigaciones que conforman el Dossier del [número 80 \(abril – junio 2019\)](#) de la revista Universidades, editada por la Unión de Universidades de América Latina y el Caribe, o la revisión de varios estudios en Aurelio Vázquez Ramos, Graciela López González e Imelda Torres Sandoval, “[La violencia de género en las instituciones de educación superior: elementos para el estado de conocimiento](#)”, *Revista latinoamericana de estudios educativos*, volumen 51, número 2, mayo – agosto 2021.

- Colombia, dada la detección de investigaciones sobre el tema y la relación del mismo con las acciones y discusiones más amplias que se han dado en ese país sobre construcción de paz;
- Argentina, considerando la existencia de propuestas e investigaciones en la materia, especialmente por parte de redes universitarias y académicas formalmente constituidas;
- Chile, ante la identificación de un observatorio especializado en violencia en las IES y propuestas académicas interdisciplinarias para afrontar dicho fenómeno;
- Costa Rica, que ha tenido un papel destacado en la articulación de la Internacional de la Educación - América Latina (una red sindical con interés en impulsar mejoras en el sector);
- Ecuador, ante una variedad detectada de protocolos universitarios, investigaciones e iniciativas sobre la materia;
- México, por la identificación de estudios y redes dedicadas a analizar este tema, así como la existencia de relaciones y proyectos relevantes de Intersecta en el país, y
- Perú, derivado de una amplitud de diagnósticos localizados sobre percepciones estudiantiles de la violencia y campañas en centros de estudios para afrontarla.

Dadas las capacidades operativas de la organización, se planteó refinar la selección a un máximo de cinco casos. Para dichos efectos, se recurrió a los siguientes criterios adicionales:

1. Considerar países con disponibilidad de información no legislativa, a la par de la existencia verificada de normas que hicieran frente, desde el

Estado y no solo desde las universidades en lo individual, a la violencia en las IES;

2. Valorar la abundancia de —y la posibilidad logística de contactar a— actores que impulsen normas y/o políticas no penales sobre violencia en las universidades, considerando, entre otras cuestiones, las redes de relaciones construidas previamente por Intersecta;
3. Considerar el valor de analizar casos donde las normas y políticas de interés pudieran haber enfrentado cambios importantes (i. e. avances o retrocesos notorios en años recientes), y
4. Evaluar la relativa conveniencia de estudiar países similares en las diversas actividades que la organización realizó simultáneamente en torno a la violencia de género contra las mujeres en este y otros ámbitos (es decir, en el laboral y el de la delincuencia organizada).

En ese sentido, se constató que:

- Los siete países de la pre-selección contaban con disposiciones normativas o leyes en materia de al menos un tipo de violencia en contextos educativos y/o universitarios.
- La posibilidad de contactar personas en la región era especialmente alta en México, país sede de Intersecta, y a raíz de proyectos anteriores se tenían ya contactos potencialmente útiles en países como Argentina y Colombia.
- En Chile, además de una ley específica sobre discriminación y violencia de género en las IES, se detectó que la *Política Nacional de Convivencia Escolar* creada en 2002 evolucionó en 2024 a *Política Nacional de*

Convivencia Educativa, con miras a incorporar a todas las modalidades de enseñanza.⁴¹⁶

- Argentina ofrecía un caso de estudio notorio en torno a la evolución reciente de las medidas en este tema, dada la trascendencia y el volumen de modificaciones legislativas y administrativas durante el inicio de la gestión presidencial actual (que parecía haber modificado o eliminado diversas instituciones y políticas contra la violencia).
- Colombia se consideró un país prioritario en todas las actividades simultáneas sobre esta temática, dada su agenda comprehensiva para hacer frente a la violencia y construir la paz en diversos ámbitos.

Ante dicho panorama, se optó por la selección final de cuatro países: Argentina, Chile, Colombia y México.

Enfoque territorial y temporal

En términos territoriales, una vez elegidos los países de estudio, se optó por acotar el análisis de las políticas y normas estatales a aquellas de nivel federal, puesto que la inclusión de niveles subnacionales habría excedido las capacidades operativas de la organización. Por ejemplo, una mirada a los gobiernos subnacionales de primer orden habría exigido prestar atención a las normas y políticas de 23 provincias y un distrito federal en Argentina, a las de 16 regiones en Chile, a las de 32 departamentos y un distrito capital en Colombia y a las de 32 entidades federativas en México.

En cuanto al marco temporal, originalmente se decidió privilegiar aquellas normas, políticas y fuentes comprendidas entre el período 2016-2025, en aras de incorporar la información más contemporánea posible y asegurar que las

⁴¹⁶ Expresamente, se buscó ampliar la mirada de la Política “comenzando en la Educación Parvularia hasta la Educación de Personas Jóvenes y Adultas, con posibilidades de proyección a la educación superior”. Véase Ministerio de Educación, Política Nacional de Convivencia Educativa 2024 - 2030. Documento central, 2024.

reflexiones en el presente informe pudieran ser relevantes para el contexto regional actual. Valga señalar que, dado que el análisis de información y la redacción de este documento tuvieron como corte de caja julio de 2026, también se incluyeron algunas fuentes adicionales —bajo los criterios que se explican a continuación— cuya publicación durante esos meses fue de conocimiento de Intersecta.

Metodología para el rastreo de fuentes

La localización de la literatura se realizó principalmente con enero de 2026 como punto de corte.

1. Para rastrear las fuentes normativas relevantes, primero se realizó una búsqueda en Google para encontrar las plataformas digitales oficiales que concentran, en cada país, el marco constitucional y legal vigente (por ejemplo, los sitios web de la Biblioteca del Congreso Nacional en Chile y de la Cámara de Diputados en México). En cada uno de esos portales, se hizo una búsqueda de la Constitución Política nacional, así como de aquellas leyes nacionales o federales que tuvieran en su título o denominación alguna referencia a materias como “violencia”, “mujeres”, “género”, “acoso”, “educación” o “educación superior”.
2. Para rastrear las políticas gubernamentales relevantes, se realizó también una búsqueda en Google y en portales oficiales (por ejemplo, de los Ministerios o Secretarías de Educación, Igualdad, Mujeres o Género, así como en gacetas oficiales) de planes, programas, lineamientos, recomendaciones, guías, modelos y/o protocolos que se relacionaran con cuestiones como “violencia”, “mujeres”, “género”, “acoso”, “educación”, “universidades” o “educación superior”.

3. Para localizar estudios, análisis y otras publicaciones académicas, de organismos internacionales, de la sociedad civil o de cualquier otra fuente confiable, se realizaron dos ejercicios complementarios.
 - a. Por un lado, se ejecutaron búsquedas tanto en *Google* como en *Google Scholar* bajo diversas combinaciones de términos clave que incluyeron “política/s”, “ley/es”, “norma/s”, “violencia”, “violencia de género”, “violencia contra las mujeres”, “acoso sexual”, “hostigamiento sexual”, “educación superior”, “universidades”, “IES”, “evaluación”, “impacto”, “resultados”, “aprendizajes”, “retos”, “América Latina”, “Latinoamérica”, “México”, “Colombia”, “Chile” y “Argentina”. También, una vez rastreadas las normas y políticas referidas en los Números 1 y 2, se añadieron términos alusivos a ellas (por ejemplo, “Ley Micaela”, “Ley 21.675”, “Cátedra de la Paz”, “Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la/s Violencia/s contra las Mujeres”).
 - b. Por otro lado, en aras de minimizar posibles omisiones, se realizó una búsqueda automatizada por medio de la aplicación *Consensus* utilizando el siguiente prompt: *“What policies, programs or legal reforms have civil society, academia, activists, and/or international or regional organizations proposed or advocated for, between 2016 and 2025, to address violence against women in universities in Mexico, Chile, Argentina, and Colombia?”*.
4. La revisión detallada de las fuentes localizadas a través de los pasos referidos permitió detectar recursos adicionales (a través de citas, menciones y listas de referencias), mismos que fueron agregados a la bibliografía. Asimismo, entre febrero y abril de 2026 y como parte de un informe distinto sobre esta temática del mismo proyecto, Intersecta

realizó una serie de entrevistas a actores clave que impulsan, implementan o analizan acciones frente a la violencia de género contra las mujeres en las IES de los cuatro países bajo estudio. Algunas personas entrevistadas recomendaron literatura adicional para el presente estudio, misma que —en los casos pertinentes— fue incorporada al análisis.

En todos los casos se privilegiaron aquellas fuentes publicadas dentro del marco temporal definido anteriormente (2016-2025); sin embargo, de manera excepcional, se incluyeron normas, políticas y estudios previos que se consideraron relevantes para el objeto de estudio (por ejemplo, leyes promulgadas antes de 2016 pero aún vigentes en la actualidad o estudios ampliamente citados por fuentes más recientes). También, como se señaló antes, en aras de considerar cualquier recurso relevante se incluyeron algunas fuentes adicionales (por ejemplo, programas de gobierno y textos académicos) cuya publicación entre enero y julio de 2026 fue de conocimiento de Intersecta.

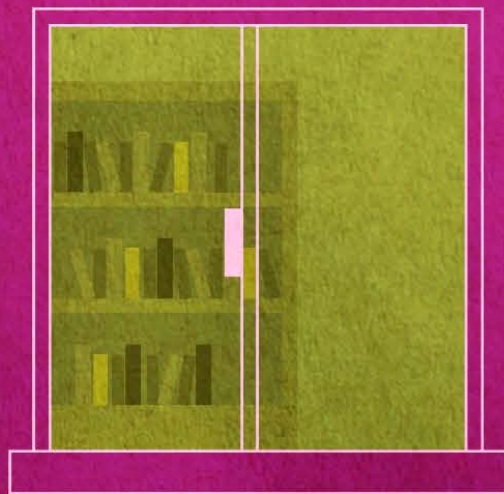
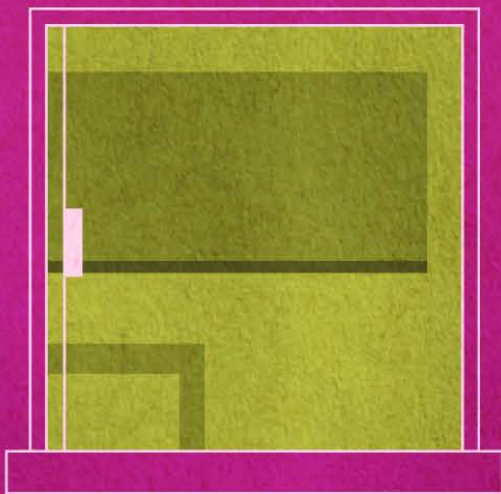
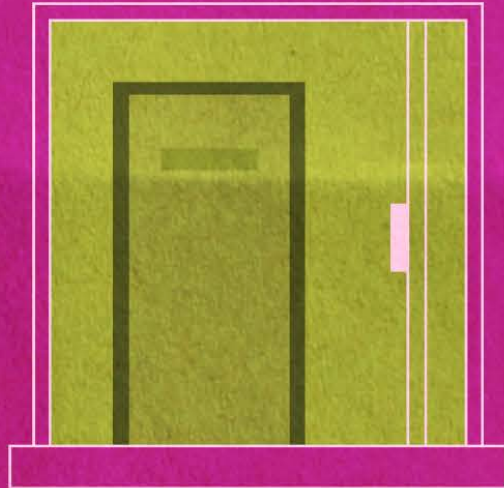
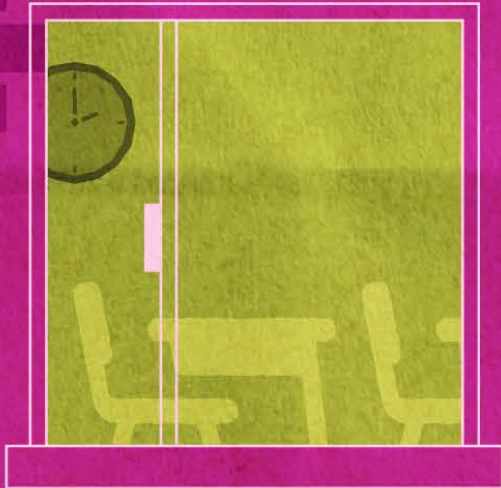
Créditos

La **investigación** que permitió elaborar este informe estuvo a cargo de Roberto Zedillo Ortega. Contó con el apoyo de Ximena Said Chávez, así como la retroalimentación de Gabriela García y Constanza Carrasco..

La **redacción** de este informe estuvo a cargo de Roberto Zedillo Ortega, con retroalimentación por parte de Estefanía Vela Barba.

El **diseño editorial** del documento estuvo a cargo de Pilar Eunice Medina Rosales.

Este documento se publicó en la Ciudad de México, en agosto de 2026.



INTERSECTA