

Discriminación y violencia laboral contra mujeres estudiantes universitarias

Workplace discrimination and violence against women college students

ANDREA DE LA BARRERA MONTPELLIER¹

DOI: <https://doi.org/10.32870/lv.v0i0.8159>

Resumen

La discriminación y violencia laboral contra mujeres universitarias representan un desafío estructural para las Instituciones de Educación Superior (IES). Este estudio, desde un enfoque feminista, interseccional y de derechos humanos, analiza datos de la *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces* (Muñiz Moreno et al., 2022). Mediante regresiones logísticas multivariadas, se identifican factores asociados a la violencia, discriminación y síntomas depresivos. Los modelos incluyeron variables adscriptivas, estructurales, simbólicas, de agencia y de expectativas. Los resultados muestran asociaciones significativas, destacando el peso de la carga doméstica, la identidad sexo-genérica, la autonomía económica, el contexto institucional y la identificación feminista. Se concluye que las IES deben generar y aplicar información sistemática sobre desigualdades de género para intervenir eficazmente.

¹ Universidad de Guadalajara, México. Correo electrónico: a.delabarreramontpp@wsu.edu

Palabras clave: violencia laboral, discriminación de género, estratificación de género, transición educativa-laboral, educación superior

Abstract

Workplace discrimination and violence against university women are structural challenges for Higher Education Institutions (HEIs). This study, based on feminist, intersectional, and human rights approaches, analyzes data from the *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces* (Muñiz Moreno et al., 2022). Using multivariate logistic regressions, it identifies factors linked to violence, discrimination, and depressive symptoms. Models included ascriptive, structural, symbolic, agency-related, and expectation variables. Results show significant associations, with domestic workload, sex-gender identity, economic autonomy, institutional context, and feminist identification. The study calls for HEIs to produce and apply systematic data on gender inequality to guide effective intervention.

Keywords: workplace violence, gender discrimination, gender stratification, educational-labor transition, higher education

Las Instituciones de Educación Superior (IES) desempeñan un papel estratégico para garantizar el derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia (DHMVLV), dada su función formativa, investigativa y organizativa. Según el derecho internacional, las IES deben respetar, proteger y garantizar este derecho (Organización de los Estados Americanos, 1994; Comité de Derechos

Económicos, Sociales y Culturales [CDESC], 1999; Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CEDAW], 1992; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2016). La violencia contra las mujeres (VCM) se reconoce como una forma de discriminación estructural y eliminable, lo cual ha sido reconocido en tratados y acuerdos internacionales que sintetizan la producción académica feminista (Universidad Nacional de Córdoba, 2020; Reilly et al., 2000).

El conocimiento de las diversas formas de violencia es clave para su erradicación. La VCM, de naturaleza estructural, multidimensional y persistente, se manifiesta en diversos ámbitos, como la pareja, la familia, el trabajo, la escuela, la comunidad y las instituciones (Frías, 2019). Su raíz se encuentra en un sistema patriarcal que perpetúa desigualdades de género y poder, entrelazándolas con otras formas de opresión (Hill Collins, 2019; Viveros Vigoya, 2021). Este sistema mantiene a las mujeres en un cautiverio patriarcal, al restringir su autonomía y capacidad de decisión, lo que las coloca en una posición de subordinación continua (Lagarde y de los Ríos, 2014). Esta violencia se presenta en múltiples formas físicas, sexuales, psicológicas, económicas, patrimoniales e institucionales dificultando el acceso y ejercicio de derechos fundamentales como la educación y el empleo adecuado (Guidobono et al., 2023; Lagarde y de los Ríos, 2006).

A nivel internacional, se han desarrollado indicadores para evaluar avances en la erradicación de la VCM en áreas como igualdad de género, derechos humanos y justicia penal, aunque su aplicación varía según las capacidades estadísticas locales (Merry, 2016). En América Latina, el Mecanismo de Seguimiento

de la Convención de Belém do Pará (MESECVI) ha propuesto herramientas para monitorear la implementación de la Convención de Belém do Pará, aplicables también al ámbito universitario (Organización de los Estados Americanos y Comisión Interamericana de Mujeres, 2021; Pautassi y Gherardi, 2015). En México, instituciones como INMUJERES, la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (Buquet Corleto et al., 2010) y la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) (López Estrada et al., 2023) han desarrollado indicadores sobre desigualdades, discriminación y violencia en IES. Su efectividad, sin embargo, requiere información rigurosa, políticas sostenidas, presupuesto y estructuras institucionales con perspectiva de género (Cerva Cerna, 2017).

En México, el 70% de las mujeres mayores de 15 años ha experimentado VCM, y el 28% han enfrentado violencia laboral; en Jalisco, estas cifras ascienden al 72% y 30% respectivamente (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2021). En la Universidad de Guadalajara (UDG), la situación es aún más grave: 97% de las estudiantes reportan haber sufrido algún tipo de violencia, 38% violencia laboral y 33% discriminación laboral (Muñiz Moreno et al., 2022). Este artículo analiza la violencia laboral que enfrentan las estudiantes de licenciatura en la UDG, a partir de un análisis secundario de la *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces* (Muñiz Moreno, 2024), que combina estadística descriptiva e inferencial mediante regresiones logísticas multivariadas. Se analizan los factores estructurales y organizacionales asociados con la prevalencia de estas violencias, como la dependencia económica del trabajo, la carga

doméstica y la postura feminista, así como sus efectos en el bienestar emocional en las estudiantes y el ejercicio del DHMVLV. El artículo se organiza en: introducción, marco analítico, revisión de literatura, metodología, resultados, discusión y conclusiones.

Cautiverios patriarcales, doble anclaje y organizaciones generizadas: claves para entender la violencia laboral en IES

La violencia y discriminación de género en el entorno universitario pueden analizarse a partir de tres conceptos articulados: el *cautiverio patriarcal* (Lagarde y de los Ríos, 2006, 2014), el *doble anclaje institucional* (Cerva Cerna, 2017) y las *organizaciones generizadas* (Acker, 1990). Lagarde y de los Ríos (2014) plantea que las mujeres viven en un “cautiverio” estructural que restringe su autonomía a través de la división sexual del trabajo, la expropiación del cuidado y la subordinación económica, lo que se traduce en una doble o triple jornada que limita su participación plena en espacios laborales y formativos. Esta lógica se reproduce en las IES mediante formas simbólicas y organizacionales de control sobre los cuerpos, el tiempo y la sexualidad de las estudiantes. Por su parte, el concepto de *doble anclaje* de Cerva Cerna (2017) permite analizar las tensiones entre el eje académico –comprometido con la producción de conocimiento sin sesgo sexista– y el eje organizacional –encargado de implementar políticas institucionales como los protocolos contra la violencia–, ambos atravesados por resistencias estructurales patriarcales.

Acker (1990) propone que las organizaciones no son neutras, sino que reproducen jerarquías de género a través de rutinas, normas y la figura del “trabajador ideal”: masculino, sin vínculos con el cuidado, centrado en la productividad, con lealtad unilateral. Estas dinámicas se expresan en el plano individual (sesgos interiorizados), organizacional (prácticas excluyentes) y social (instituciones que debilitan la igualdad con medidas simbólicas) (Bielby, 2000; Edelman et al., 2010, 2011; Green, 2017; Reskin y Bielby, 2005; Ridgeway y England, 2007). Además, las estructuras laborales privilegian modelos masculinos, dificultando la integración efectiva de las mujeres (Blair-Loy, 2003; Cech, 2022).

Aunque las IES no siempre actúan como empleadoras directas, diversos estudios sugieren que reproducen modelos laborales con sesgos de género que pueden incidir en la socialización profesional de las estudiantes, influir en sus trayectorias y contribuir a la normalización de formas de exclusión. La articulación de los marcos teóricos aquí presentados permite orientar el análisis de cómo estas dinámicas han sido documentadas en investigaciones previas sobre violencia y desigualdad de género en universidades mexicanas, cuyas contribuciones y vacíos se examinan a continuación.

Violencia laboral y desigualdad estructural en la formación de estudiantes universitarias: revisión de estudios en universidades mexicanas

Diversos estudios evidencian que las universidades mexicanas reproducen una cultura institucional androcéntrica y

estructuras que subordinan e invisibilizan las trayectorias académicas y laborales de las mujeres, pese a los avances legales (Blazquez Graf y Castañeda Salgado, 2016; Maceira-Ochoa y Medina Rosas, 2021; Varela Guinot, 2020). Estas dinámicas operan mediante la división sexual del trabajo y la distribución desigual del tiempo y las tareas de cuidado (Buquet Corleto et al., 2013; Flores Garrido, 2017; Santoyo y Pacheco, 2014). La violencia sexista, especialmente en formas normalizadas como los micromachismos, suele naturalizarse, dificultando su denuncia y registro (de la Barrera Montpellier, 2023; Evangelista-García, 2019; Evangelista-García y Juárez, 2018). Desde enfoques interseccionales se interpreta también como silenciamiento y deshumanización, aunque con potencial crítico, como sugiere la noción de necroaula (Gaviria-Gutiérrez et al., 2025).

Estudios institucionales documentan expresiones concretas de esta problemática. En la UNAM, el libro *Intrusas en la universidad* reporta acoso, discriminación y sexismo sin respuesta efectiva (Buquet Corleto et al., 2013), mientras que Mingo (2016, 2020, 2024) describe un clima institucional sostenido por prácticas sexistas normalizadas. En Chapingo, Castro y Vázquez García (2008) analizan cómo el internado refuerza *habitus* de sumisión femenina. En la UAM, García Cervantes (2025) identifica mayor prevalencia de violencia de género entre mujeres, disidencias sexuales y jóvenes de 22 a 30 años. Frías (2014) señala la baja denuncia entre mujeres vulnerabilizadas, y Pacheco Ladrón de Guevara (1999) examina cómo la precarización laboral afecta especialmente a mujeres rurales.

En conjunto, estas investigaciones coinciden en que la VCM en universidades mexicanas es estructural y persistente. Sin embargo, son escasos los estudios que emplean análisis estadísticos inferenciales con datos representativos. Este estudio busca contribuir al campo mediante el análisis de la *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces* (Muñiz Moreno et al., 2022) para visibilizar y dimensionar la violencia laboral que enfrentan las estudiantes universitarias.

Metodología: datos, medición y estrategia analítica

La *Encuesta Universitaria de Género, Nuestras Voces* (Muñiz Moreno et al., 2022), con muestreo aleatorio estratificado, ofrece datos representativos y anónimos de estudiantes de la UDG. Este análisis se centra en 1,436 mujeres de licenciatura con experiencia laboral. El levantamiento fue presencial, con consentimiento informado, registro digital, acompañamiento emocional y opción de no respuesta en temas sensibles (Dillman et al., 2014; Merry, 2016; Suh, 2000). El análisis estadístico, realizado en Stata 18 con *listwise deletion*, garantizó consistencia entre modelos tras evaluar la aleatoriedad de los datos faltantes (Long y Freese, 2014). Se estimaron regresiones logísticas penalizadas de Firth, apropiadas ante separación perfecta y submuestras pequeñas, priorizando parsimonia y significancia estadística (Agresti, 2013; Cerda et al., 2013; Firth, 1993; Long y Freese, 2014). Los modelos multivariados abordaron tres variables dependientes (discriminación laboral, VCM laboral y depresión), incorporando factores

estructurales, simbólico-sociopolíticos, adscriptivos, de agencia y expectativas. Se comparó un modelo teórico completo con uno reducido, para equilibrar contenido sustantivo y robustez.

Resultados

A continuación, se presentan los hallazgos del estudio, organizados en dos apartados: primero, un panorama descriptivo con análisis bivariados; segundo, un análisis multivariado que identifica factores asociados a la discriminación, la violencia laboral y los síntomas depresivos.

Características descriptivas y resultados bivariados

La categoría “mujer”, codificada de forma dicotómica, incluye a mujeres cis y trans, aunque solo se registraron dos casos de mujeres trans, con datos faltantes en una variable dependiente (García Cervantes, 2025; Juárez y Gayet, 2014; Swartz et al., 2011). En cuanto a situación laboral, el 45.54% trabaja actualmente con remuneración; el 26.43% no lo hace, pero sí trabajó al menos una semana ese año, y el 28.04% no trabajó ese año, aunque sí antes. La Tabla 1 muestra los descriptivos y los tamaños muestrales varían por datos faltantes. Las tres variables dependientes fueron:

1. *Discriminación laboral de género a lo largo de la vida* ($n=1436$, 32.6%) que incluye salario menor por el mismo trabajo

(16.4%), menos ascenso (16.4%), prestaciones inferiores (8.9%), exclusión por edad, estado civil o maternidad (9.7%), prueba o despido por embarazo (3.6%, 0.3%), freno profesional en favor de hombres (7.5%), tareas limitadas por género (15.3%), y frases cuestionando la adecuación de las mujeres al trabajo (13.3%).

2. *VCM en el trabajo a lo largo de la vida* (n=1436, 37.3%), distribuida en violencia sexual (29.5%), psicológica (26.5%) y física (2.6%).
3. *Depresión* (n=1436, 39%), medida con el *PHQ-2* (punto de corte ≥ 3), que evalúa estado de ánimo depresivo y anhedonia en las últimas dos semanas.

Tabla 1. Características descriptivas de estudiantes universitarias que han trabajado

	n	Media/Proporción	DE	Frecuencia	Rango
VARIABLES DEPENDIENTES					
Experimentó discriminación laboral por ser mujer a lo largo de la vida	1436	.33	.47		1
Experimentó violencia contra las mujeres (VCM) en el ámbito laboral a lo largo de la vida	1436	.37	.48		1
Experimentó síntomas depresivos (PHQ-2, punto de corte ≥ 3)	1396	.40	.49		1
ÁMBITOS DE LA VCM A LO LARGO DE LA VIDA					
Experimentó VCM en general	1436	.97	.16		1
Experimentó VCM en el ámbito escolar	1435	.73	.44		1
Experimentó VCM en el ámbito comunitario	1436	.90	.30		1
Experimentó VCM en el ámbito de pareja	1296	.77	.42		1
FACTORES ESTRUCTURALES: LABORAL, UNIVERSITARIO, DOMÉSTICO					
<i>Sector en el que ha trabajado:</i>					
	1133				
Una dependencia pública o institución de gobierno		.05		54	
Una compañía, negocio o empresa privada		.73		826	
Una organización de la sociedad civil		.02		25	
Prefiere no contestar		.14		155	
Otra		.06		73	
<i>Centro universitario temático</i>					
	1434				
CUCSH		.12		178	
CUCS		.12		173	
CUCEI		.06		86	
CUCEA		.10		146	
CUCBA		.05		76	
CUTONALÁ		.08		120	
CUCOSTA		.04		56	
CUCSUR		.08		108	
CUVALLES		.07		101	
CUALTOS		.08		108	
CUSUR		.09		123	
CUNORTE		.04		61	
CULAGOS		.05		72	
CUTLAJOMULCO		.02		26	
<i>Conocimiento del Protocolo para Prevenir la VCM en la UDG</i>					
	1436				
He oído algo de eso, pero no lo conozco		.40		575	
Sí, lo conozco		.10		144	
No lo conozco ni había oído de eso		.49		706	
Prefiere no contestar		.01		11	
<i>El trabajo doméstico ha obstaculizado sus estudios</i>					
	1436				
Sí		.45		642	
No		.51		739	
Prefiere no contestar		.04		55	
Percebe el reparto del trabajo doméstico como muy injusto o algo injusto	1395	.46	.50		1
FACTORES SIMBÓLICO-SOCIOPOLÍTICO					
<i>Identificación feminista o aliadx</i>					
	1436				
Muy de acuerdo		.36		517	
De acuerdo		.25		358	
Ni de acuerdo ni desacuerdo		.24		348	
En desacuerdo		.05		78	
Muy en desacuerdo		.06		81	
Prefiere no contestar		.04		54	
FACTORES ADSRIPTIVOS					
<i>Edad (grupos etarios tradicionales y no tradicionales en licenciatura)</i>					
	1436				
17 a 23 años		.93		1331	
24 a 29 años		.05		68	
Mayores de 29 años		.01		14	
Prefiere no contestar		.02		23	
<i>Color de piel</i>					
	1425				
Tonos más claros		.63		897	
Tonos medios		.34		487	
Tonos más oscuros		.03		41	
<i>Diversidad sexo-génera</i>					
	1436				
Persona cisgénero heterosexual		.78		1125	
Persona no cisgénero o no heterosexual		.22		310	
Persona no cisgénero Y no heterosexual		.00		1	
Fuente de ingreso exclusiva del trabajo remunerado	1436	.06	.24		1
FACTORES DE AGENCIA Y EXPECTATIVAS DE TRAYECTORIA					
<i>Probabilidad percibida de terminar la universidad (VIET1.5)</i>					
	1436				
Muy probable		.805		1156	
Algo probable		.161		231	
Poco probable		.017		24	
Nada probable		.001		2	
No está en mis planes		.001		1	
Prefiere no contestar		.015		22	
<i>Probabilidad percibida de tener un trabajo que le guste (VIET1.4)</i>					
	1436				
Muy probable		.645		926	
Algo probable		.284		408	
Poco probable		.045		64	
Nada probable		.009		13	
No está en sus planes		.003		4	
Prefiere no contestar		.015		21	

Nota. Estadística calculada por la autora en STATA 18 con datos de la Encuesta Universitaria de Género Nuestras Voces (EUG 2022) (Muñiz Moreno, 2024).

Fuente: Elaboración propia utilizando STATA 18 con datos de Muñiz Moreno et al., 2023

Además de VCM laboral (33%), se reportó violencia en otros ámbitos: escolar (73%), comunitario (90%) y de pareja (77%). Estas formas de violencia, altamente prevalentes (97% en total), se asociaron significativamente con síntomas depresivos, discriminación y VCM laboral ($p < 0.01$), lo que sugiere un efecto acumulativo de la exposición a múltiples formas de violencia de género sobre la salud mental y las trayectorias laborales.

La condición laboral no mostró diferencias significativas con la depresión, pero sí lo hicieron discriminación y VCM laboral: 37.86% de quienes reportaron discriminación presentaron depresión vs. 29.07% sin discriminación ($\chi^2 = 11.79$, $p = 0.003$); y 40.71% vs. 34.45% en VCM laboral ($\chi^2 = 8.45$, $p = 0.015$). Esto sugiere un impacto mayor de la violencia y discriminación que del empleo en sí.

Para captar desigualdades interseccionales se incorporaron variables agrupadas en factores adscriptivos, estructurales y simbólico-políticos. La identificación feminista (60% en total: 36% muy de acuerdo, 25% de acuerdo) se asoció significativamente con haber vivido discriminación laboral ($\chi^2 = 19.50$, $p = 0.002$), VCM laboral ($\chi^2 = 32.96$, $p < 0.001$) y depresión ($\chi^2 = 39.02$, $p < 0.001$), lo que podría reflejar tanto mayor conciencia como exposición.

En lo estructural se abordaron tres dimensiones: laboral, universitaria y doméstica. En el ámbito laboral, el 74% ha trabajado en el sector privado, que se asoció con mayor discriminación ($\chi^2 = 149.05$, $p < 0.001$), pero no con depresión ni VCM laboral. En el ámbito universitario, solo 10 % conoce el protocolo de la UDG, 40% ha oído de él y 49% lo desconoce. Se observó sobrerepresentación femenina en CUCS, CUVALLES, CUALTOS y CUSUR, y subrepresentación en CUCEI, CUCBA y CUCOSTA,

acorde con patrones de segregación ocupacional (Charles y Bradley, 2009; Charles y Thébaud, 2018; De la Barrera Montpellier, 2023).

En el ámbito doméstico, el 44.71% indica que la carga doméstica obstaculiza sus estudios, y 46.02% percibe una distribución injusta del trabajo no remunerado. La identificación feminista se asoció con esta percepción ($\chi^2 = 29.42$, $p = 0.001$) y con el centro universitario ($\chi^2 = 69.99$, $p < 0.001$), pero no con el reporte directo de obstáculos ($\chi^2 = 14.03$, $p = 0.171$). Esto podría sugerir que la conciencia de género influye no solo en la exposición, sino también en la forma de interpretar y nombrar las desigualdades.

Respecto a los factores adscriptivos, relevantes en la distribución desigual de oportunidades (Hirsh y Cha, 2008; Hirsh y Kornrich, 2008). El 92% de las participantes tenía entre 17 y 23 años, rango típico de edad universitaria; el 63% se identificó con tonos de piel más claros, considerados hegemónicos; y solo el 6% dependía exclusivamente de su ingreso laboral. La edad se asoció con discriminación ($\chi^2 = 13.68$, $p = 0.003$), pero no con VCM laboral ni depresión.

El tono de piel, medido con la escala PERLA, se asoció con VCM laboral ($\chi^2 = 8.24$, $p = 0.041$), sin relación significativa con discriminación ($\chi^2 = 1.77$) ni depresión ($\chi^2 = 4.53$). En ambos casos, hubo ligera sobrerrepresentación de mujeres con tonos medios y oscuros. Dependier exclusivamente del trabajo remunerado se relacionó con mayor discriminación (11.1% vs. 4.1%; $\chi^2 = 25.62$, $p < 0.001$) y VCM laboral (8.8 % vs. 5.0 %; $\chi^2 = 7.96$, $p = 0.005$), pero no con depresión, lo que indica mayor exposición entre quienes carecen de respaldo económico. No se observaron diferencias significativas en

síntomas depresivos entre estos grupos. La identificación feminista se asoció con tono de piel ($\chi^2 = 25.26$, $p = 0.047$), siendo más común en tonos claros, y con identidad sexo-genérica ($\chi^2 = 95.44$, $p < 0.001$), pero no con edad ni fuente de ingreso.

Finalmente, en cuanto expectativas y agencia, la expectativa de concluir la universidad se asoció con discriminación ($\chi^2 = 13.78$, $p = 0.017$), VCM laboral ($\chi^2 = 12.92$, $p = 0.024$) y depresión ($\chi^2 = 384.18$, $p < 0.001$) con menor confianza de terminar la universidad entre quienes han vivido estas experiencias. La expectativa de conseguir un empleo satisfactorio se relacionó negativamente con discriminación ($\chi^2 = 15.05$, $p = 0.010$) y depresión ($\chi^2 = 360.08$, $p < 0.001$), y aunque no significativa, también mostró tendencia negativa con VCM laboral ($\chi^2 = 10.34$, $p = 0.066$). En conjunto, los resultados indican que la violencia y la discriminación impactan no solo en el presente, sino también en la proyección personal y profesional.

Modelos multivariados: factores asociados a discriminación, VCM laboral y depresión

Se presentan los resultados del análisis multivariado sobre discriminación laboral, violencia en el trabajo y depresión entre universitarias con experiencia laboral, mediante regresiones logísticas penalizadas de Firth. Se contrastaron modelos teóricos completos y ajustados para evaluar la solidez y parsimonia de los hallazgos.

En el caso de la discriminación laboral, el modelo completo (Columna 1, Tabla 2) identifica como predictores principales la violencia laboral ($\beta = 1.80$, $p < 0.001$), la violencia comu-

nitaria ($\beta = 0.69$, $p = 0.050$) y vivir solo del ingreso propio ($\beta = 0.67$, $p = 0.022$); estudiantes de CUCEA, CUCBA, CUCSUR y CUALTOS reportan menor discriminación. El modelo ajustado (Columna 2, $\chi^2(29) = 215.65$, $p < 0.0001$) confirma estos patrones: la violencia laboral se mantiene como el factor más fuerte ($\beta = 1.61$, $p < 0.001$), y depender exclusivamente del ingreso propio eleva 2.73 veces el riesgo de discriminación ($\beta = 1.00$, $p < 0.001$). No enfrentar obstáculos domésticos reduce ese riesgo a 0.54 veces ($\beta = -0.61$, $p < 0.01$); también lo hace pertenecer a CUCEA, CUCSUR o CUNORTE.

Respecto a la violencia laboral, el modelo completo (Columna 3) identifica como predictores la discriminación laboral ($\beta = 1.79$, $p < 0.001$), la violencia escolar ($\beta = 0.64$, $p = 0.001$) y la violencia en la pareja ($\beta = 0.58$, $p = 0.005$), sin efectos significativos de variables estructurales. El modelo ajustado (Columna 4, $\chi^2(31) = 89.67$, $p < 0.0001$) confirma asociaciones con factores estructurales e ideológicos: las estudiantes de CUCSUR tienen 0.51 veces menos probabilidad de reportar violencia en el trabajo ($\beta = -0.67$, $p = 0.021$); en CUCS, 0.59 veces menos ($\beta = -0.53$, $p = 0.042$); y en CUCOSTA, 0.49 veces menos ($\beta = -0.71$, $p = 0.041$), en comparación con CUCSH. No enfrentar obstáculos domésticos reduce la probabilidad a 0.64 veces ($\beta = -0.44$, $p < 0.001$). Además, el desacuerdo con ser feminista o aliadx se asocia con menor probabilidad de reportar violencia: quienes están muy en desacuerdo presentan 0.39 veces menos probabilidad ($\beta = -0.93$, $p = 0.001$), lo que puede reflejar menor exposición o disposición a nombrarla como tal.

Tabla 2. Resultados modelos Firth logit de los determinantes de discriminación laboral a lo largo de la vida, violencia contra las mujeres (VCM) laboral a lo largo de la vida y depresión (PHQ-2, punto corte ≥3)

	Columna 1 Modelo completo Discriminación	Columna 2 Modelo ajustado Discriminación	Columna 3 Modelo completo VCM laboral	Columna 4 Modelo ajustado VCM laboral	Columna 5 Modelo completo Depresión	Columna 6 Modelo ajustado Depresión
	Coefficiente β (DE)	Coefficiente β (DE)	Coefficiente β (DE)	Coefficiente β (DE)	Coefficiente β (DE)	Coefficiente β (DE)
ÁMBITOS EN LOS QUE EXPERIMENTÓ VCM A LO LARGO DE LA VIDA						
Discriminación laboral			1.787*** (0.161)		0.192 (0.164)	0.280 (0.143)
VCM laboral					0.033 (0.154)	-0.024 (0.140)
VCM general	0.109 (0.692)	0.018 (0.659)	1.872 (1.479)		-0.008 (0.564)	0.163 (0.531)
VCM ámbito escolar	0.187 (0.197)	0.070 (0.175)	0.644** (0.202)		0.155 (0.177)	0.104 (0.153)
VCM en el ámbito comunitario	0.695* (0.354)	0.536 (0.299)	-0.051 (0.328)		-0.011 (0.287)	0.012 (0.247)
VCM en el ámbito de pareja	-0.021 (0.187)	0.124 (0.171)	0.578** (0.204)		0.520*** (0.147)	0.575*** (0.164)
FACTORES ESTRUCTURALES: LABORAL, UNIVERSITARIO, DOMÉSTICO						
<u>Sector en el que ha trabajado:</u>						
Una dependencia pública o institución de gobierno (categoría de referencia)						
Una compañía, negocio o empresa privada	0.036 (0.354)		0.020 (0.357)		0.165 (0.332)	
Una organización de la sociedad civil	0.939 (0.603)		-0.218 (0.611)		0.054 (0.562)	
Preferre no contestar	-0.271 (0.411)		-0.264 (0.414)		0.476 (0.378)	
Otra	-0.372 (0.458)		-0.240 (0.462)		-0.044 (0.425)	
<u>Centro universitario/temático:</u>						
CUCSH (categoría de referencia)						
CUCS	-0.476 (0.299)	-0.178 (0.254)	0.276 (0.300)	-0.087 (0.222)	0.043 (0.282)	
CUCES	-0.471 (0.375)	-0.364 (0.320)	0.303 (0.371)	-0.039 (0.274)	0.007 (0.346)	
CUCEA	-0.960** (0.332)	-0.774** (0.283)	0.230 (0.330)	-0.096 (0.236)	-0.194 (0.308)	
CUCBA	-1.070* (0.420)	-0.673 (0.347)	0.627 (0.403)	0.001 (0.287)	0.521 (0.373)	
CUTONALÁ	-0.571 (0.334)	-0.314 (0.280)	0.502 (0.330)	0.176 (0.245)	0.039 (0.308)	
CUCOSTA	-0.635 (0.439)	-0.302 (0.386)	-1.156 (0.446)	-0.706* (0.246)	-0.018 (0.402)	
CUCSUR	-0.897* (0.391)	-0.673* (0.341)	0.108 (0.389)	-0.668* (0.289)	0.134 (0.341)	
CUVALLES	-0.674 (0.363)	-0.548 (0.310)	0.308 (0.370)	-0.329 (0.269)	0.214 (0.336)	
CUALITOS	-0.984*** (0.375)	-0.561 (0.316)	0.053 (0.374)	-0.422 (0.266)	0.193 (0.340)	
CUSUR	-0.281 (0.333)	-0.006 (0.291)	-0.234 (0.355)	-0.526* (0.259)	0.032 (0.316)	
CUNORTE	-0.914 (0.474)	-0.905* (0.404)	0.475 (0.466)	-0.293 (0.317)	-0.064 (0.419)	
CULAGOS	-0.512 (0.393)	-0.386 (0.335)	0.360 (0.387)	0.210 (0.291)	0.184 (0.365)	
CUTLAJOMULCO	-0.521 (0.613)	-0.021 (0.505)	-0.273 (0.649)	-0.369 (0.451)	-0.047 (0.591)	
<u>Conocimiento del Protocolo para Prevenir la VCM en la UDG</u>						
He oído algo de eso, pero no lo conozco (categoría de referencia)						
Si, lo conozco	0.129 (0.278)	-0.072 (0.235)	-0.317 (0.294)	0.064 (0.202)	-0.228 (0.267)	
No lo conozco ni he oído de eso	-0.071 (0.164)	-0.135 (0.143)	0.210 (0.163)	0.351* (0.122)	0.192 (0.149)	
Preferre no contestar	1.641 (1.122)	-0.453 (0.838)	0.401 (1.438)	0.633 (0.657)	0.315 (1.095)	
<u>El trabajo doméstico ha obstaculizado sus estudios</u>						
Si (categoría de referencia)						
No	-0.707*** (0.159)	-0.610*** (0.136)	-0.043 (0.161)	-0.441*** (0.116)	-0.606*** (0.146)	-0.683*** (0.126)
Preferre no contestar	-0.381 (0.423)	-0.143 (0.370)	-0.775 (0.489)	-1.023** (0.347)	-1.086* (0.451)	-0.734* (0.365)
Percebe el reparto del trabajo doméstico como muy injusto o algo injusto	0.199 (0.158)		-0.080 (0.157)		0.096 (0.143)	
FACTORES SIMBÓLICO-SOCIOPOLÍTICO						
<u>Identificación feminista o afín</u>						
Muy de acuerdo (categoría de referencia)						
De acuerdo	0.176 (0.199)	-0.064 (0.169)	-0.286 (0.196)	-0.376* (0.146)	-0.365* (0.184)	-0.402* (0.161)
Ni de acuerdo ni desacuerdo	-0.206 (0.216)	-0.299 (0.182)	-0.316 (0.210)	-0.459*** (0.156)	-0.176 (0.192)	-0.137 (0.167)
En desacuerdo	-0.175 (0.396)	-0.132 (0.330)	-0.789 (0.438)	-0.627* (0.276)	-0.445 (0.360)	-0.256 (0.300)
Muy en desacuerdo	0.630 (0.355)	0.242 (0.311)	-0.770* (0.390)	-0.932** (0.286)	-0.627 (0.356)	-0.481 (0.301)
Preferre no contestar	-0.427 (0.489)	-0.405 (0.406)	-1.05 (0.501)	-0.563 (0.328)	0.319 (0.415)	0.519 (0.350)
FACTORES ADSRIPTIVOS						
<u>Etnia (grupos étnicos tradicionales y no tradicionales en licenciatura)</u>						
17 a 23 años (categoría de referencia)						
24 a 29 años	0.480 (0.337)		0.001 (0.331)	0.383 (0.262)	-0.439 (0.317)	-0.376 (0.296)
Mayores de 29 años	2.454* (1.143)		-0.238 (0.818)	0.616 (0.561)	-0.203 (0.773)	-1.060 (0.651)
Preferre no contestar	0.061 (0.625)		0.972 (0.621)	0.666 (0.434)	-0.389 (0.500)	-0.379 (0.497)
<u>Color de piel</u>						
Tonos más claros (categoría de referencia)						
Tonos medios	0.130 (0.165)		0.166 (0.164)	0.061 (0.121)	-0.044 (0.152)	-0.100 (0.131)
Tonos más oscuros	-0.188 (0.506)		-0.159 (0.501)	-0.424 (0.372)	0.306 (0.410)	0.215 (0.370)
<u>Diversidad sexo-génerica</u>						
Persona cisgénero heterosexual (categoría de referencia)						
Persona no cisgénero o no heterosexual	0.255 (0.191)		0.023 (0.193)	0.081 (0.141)	0.567*** (0.174)	0.673*** (0.151)
Persona no cisgénero y no heterosexual				2.518 (1.693)		
Fuente de ingreso exclusiva del trabajo remunerado	0.665* (0.291)	1.004*** (0.254)	0.113 (0.285)	0.141 (0.226)	0.194 (0.266)	0.173 (0.244)
FACTORES DE AGENCIA Y EXPECTATIVAS DE TRAYECTORIA						
<u>Probabilidad percibida de terminar la universidad (VNETI-3)</u>						
Muy probable (categoría de referencia)						
Algo probable	0.359 (0.237)		-0.232 (0.238)		0.352 (0.209)	
Poco probable	0.629 (0.602)		0.142 (0.597)		0.901 (0.587)	
Nada probable	0.051 (1.746)		0.14 (1.423)		0.919 (1.707)	
No está en mis planes	-0.257 (1.299)		2.268 (1.635)		-0.039 (1.673)	
<u>Probabilidad percibida de tener un trabajo que le guste (VNETI-4)</u>						
Muy probable (categoría de referencia)						
Algo probable	-0.113 (0.191)		-0.238 (0.191)		0.182* (0.171)	0.408*** (0.136)
Poco probable	-0.549 (0.427)		0.226 (0.392)		0.619 (0.367)	1.036*** (0.303)
Nada probable	1.229 (0.723)		-0.702 (0.720)		0.646 (0.682)	0.992 (0.627)
No está en sus planes	0.016 (1.239)		0.648 (0.973)		-1.104 (1.646)	-0.107 (1.115)
Preferre no contestar	1.131 (1.297)		-1.463 (1.765)		2.362 (2.010)	0.131 (0.880)
CONSTANTE						
N	-1.306 (0.751)	-1.303* (0.628)	-3.958*** (1.515)	-0.008 (0.212)	-1.165 (0.655)	-0.956* (0.487)
Log verosimilitud	988	1293	988	1423	910	1213
Wald χ²	456.797	638.090	458.111	842.731	531.480	731.620
AIC	209.599	215.651	198.035	89.666	99.537	119.791
BIC	1013.594	1336.141	1016.221	1749.462	1164.959	1515.240
	1258.378	1493.122	1261.005	1917.799	1413.701	1648.705

Nota. Estadísticas calculada por el autor en STATA 18 con datos de la Encuesta Universitaria de Género Nuestras Voces (ELUG 2022) (Muñiz Moreno, 2024).

Resultados en Coeficientes Beta (β) y errores estándar en paréntesis, las razones de chance u odds ratio (OR) se obtienen siguiendo la fórmula OR=exp(β), aplicando la función exponencial a los coeficientes beta (β) estimados.

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

Fuente: Elaboración propia utilizando STATA 18 con datos de Muñiz Moreno et al., 2023.

El modelo completo (Columna 5) identifica como factores de riesgo la violencia en la pareja ($\beta = 0.52$, $p = 0.006$) y la identidad sexo-genérica no cisheterosexual ($\beta = 0.57$, $p = 0.001$), mientras que no enfrentar carga doméstica ($\beta = -0.61$, $p < 0.001$) y la identificación feminista ($\beta = -0.37$, $p = 0.047$) se asocian con menor riesgo. En el modelo ajustado (Columna 6, $\chi^2(25) = 119.79$, $p < 0.0001$), algunos efectos pierden significancia, pero se mantienen asociaciones sólidas con factores psicosociales, materiales e identitarios. La violencia en la pareja se mantiene como principal predictor ($\beta = 0.58$, $p < 0.001$). No enfrentar obstáculos domésticos reduce el riesgo de depresión a 0.51 veces ($\beta = -0.68$, $p < 0.001$) y la identificación feminista a 0.67 veces ($\beta = -0.40$, $p = 0.012$). La discriminación laboral muestra una asociación marginal con mayor riesgo ($\beta = 0.28$, $p = 0.050$). Lxs estudiantes con identidad sexo-genérica no hegemónica presentan casi el doble de riesgo ($\beta = 0.67$, $p < 0.001$). Las expectativas también tienen peso: considerar poco probable encontrar un trabajo satisfactorio se asocia con 2.83 veces más riesgo ($\beta = 1.04$, $p = 0.001$), y la opción “algo probable” con 1.51 veces más ($\beta = 0.41$, $p = 0.003$).

En conjunto, los modelos ajustados muestran que la violencia, discriminación y depresión entre las estudiantes universitarias se estructuran de forma desigual según condiciones materiales, ideológicas e identitarias. Factores como la carga doméstica, la autonomía económica, la identificación feminista, la identidad sexo-genérica y el centro universitario configuran trayectorias diferenciadas, evidenciando dinámicas interseccionales de desigualdad de género. Estos hallazgos cuantitativos dialogan con

la literatura previa y abren una línea crítica sobre cómo la universidad reproduce –y puede transformar– dichas desigualdades.

Discusión: discriminación y VCM laboral, desigualdad estructural y agencia en disputa

Los hallazgos de este estudio confirman la persistencia de la violencia estructural en la vida universitaria, como han documentado Buquet Corleto et al. (2013), Mingo (2016, 2020) y Frías (2014): más de un tercio de las estudiantes reporta experiencias de violencia o discriminación laboral. Coincidiendo con Blazquez Graf y Castañeda Salgado (2016), Flores Garrido (2017) y Mingo (2024), se evidencia una cultura institucional androcéntrica que naturaliza entornos hostiles, incluso en espacios formativos. Esta cultura se ve reforzada por la ambigüedad institucional y la baja visibilidad de los canales de denuncia (de la Barrera Montpellier, 2023; Evangelista-García, 2019), lo que limita el acceso a la justicia universitaria.

La sobrerrepresentación de estudiantes feministas entre quienes reportan violencia o discriminación sugiere que la conciencia de género actúa como un marco interpretativo que permite nombrar y visibilizar estas experiencias. Este patrón no necesariamente implica una mayor exposición a la violencia, sino una mayor capacidad para identificarla y denunciarla, en consonancia con Martínez Hernández (2023) y Cerva Cerna (2020), quienes destacan el papel de las protestas feministas en impulsar transformaciones institucionales. La identificación feminista

también expresa una conciencia de género vinculada a marcos culturales y políticos que, en ciertos contextos, pueden operar como factores protectores frente a agresiones (Kaiser y Major, 2006; Klonoff et al., 2000; Landrine y Klonoff, 1997; Major et al., 2016). En este caso, sin embargo, más que un efecto protector, la identificación feminista parece funcionar como una forma de agencia crítica ante la normalización de la desigualdad.

Asimismo, se reproducen desigualdades estructurales vinculadas a la división sexual del trabajo (Buquet Corleto et al., 2013; Santoyo y Pacheco, 2014), mayor vulnerabilidad entre estudiantes no cisheterosexuales (García Cervantes, 2025) y entre quienes dependen exclusivamente de su ingreso laboral (Pacheco Ladrón de Guevara, 1999; Castro y Vázquez García, 2008). Las diferencias entre centros –con niveles significativamente más bajos de violencia en CUCSUR, CUCEA y CUCOSTA– subrayan la importancia del contexto institucional. Esta variación cuantitativa complementa estudios cualitativos y cuantitativos sobre exclusión simbólica y organizacional, sugiriendo que climas y políticas organizacionales pueden actuar como factores de riesgo o protección (Bielby, 2000; Cerva Cerna, 2009; Hirsh y Kornrich, 2008; Hirsh y Kmec, 2009; Krieger et al., 2015; Martínez Hernández, 2023). Los impactos emocionales, como síntomas depresivos y reducción de expectativas, se conectan con la noción de *necroaula* (Gaviria-Gutiérrez et al., 2025), mientras que la denuncia aparece como forma de resistencia y reapropiación del espacio académico.

Desde una perspectiva metodológica, este estudio aporta evidencia cuantitativa robusta en un campo predominantemente cualitativo, mediante el uso de regresiones logísticas penalizadas

de Firth sobre una muestra representativa. Esta estrategia permitió superar obstáculos técnicos como la separación perfecta y captar patrones de violencia con control de variables estructurales, identitarias e ideológicas. La medición incorporó dimensiones frecuentemente omitidas –identidad sexo-genérica, trabajo informal, carga doméstica, identificación feminista– lo que permitió capturar formas interseccionales de exclusión y agencia. A su vez, incluir centros regionales y trayectorias diversas permite corregir sesgos centralistas, mientras que la distinción entre vivencia y reporte abre una línea crítica sobre los marcos de interpretación y condiciones para nombrar estas violencias.

Estos resultados actualizan y profundizan tres marcos conceptuales clave: los cautiverios patriarcales (Lagarde y de los Ríos, 2014), las universidades como organizaciones generizadas (Acker, 1990) y el doble anclaje institucional (Cerva Cerna, 2020). Primero, el concepto de cautiverio patriarcal se complejiza como una condición multidimensional que articula subordinación simbólica, doméstica y laboral. La violencia vivida por las estudiantes no son eventos aislados, sino mecanismos estructurales presentados como parte del sacrificio necesario para la formación profesional, lo que normaliza la precariedad.

Segundo, las IES enseñan –explícita o implícitamente– que la violencia y la discriminación son parte del entorno laboral. Esta pedagogía tácita refuerza la figura del “trabajador ideal”: masculino, cisheterosexual, sin cargas domésticas ni crítica a la desigualdad, excluyendo estructuralmente a muchas estudiantes. Así lo muestran las asociaciones entre

carga doméstica, discriminación y síntomas depresivos, revelando cómo estas desigualdades se inscriben en la etapa formativa.

Tercero, la limitada efectividad del protocolo institucional –conocido por solo el 10% de las estudiantes y sin efectos significativos en los modelos analizados– confirma la tensión entre el marco normativo y la reproducción cotidiana de desigualdades. Las IES combinan funciones críticas y reproductivas, lo que valida la noción de doble anclaje. Esta paradoja se agudiza ante la exclusión interseccional por género, orientación sexual, clase, racialización o contexto institucional, y refuerza la necesidad de transformar no solo políticas, sino las culturas organizacionales que las sustentan.

Entre las limitaciones del estudio destaca la imposibilidad de análisis diferenciados robustos para identidades trans u otras disidencias sexo-genéricas, así como la naturaleza transversal del diseño, que impide establecer relaciones causales firmes. No obstante, el uso de modelos multivariados sobre una muestra representativa constituye una fortaleza clave.

A futuro, se sugiere promover encuestas periódicas comparables que permitan monitorear la VCM en universidades y evaluar políticas institucionales, incorporar estudios longitudinales para analizar efectos acumulativos, comparar climas organizacionales entre universidades; y avanzar en enfoques mixtos que combinen datos de encuestas y registros institucionales. Es clave también seguir profundizando el enfoque interseccional, incorporando dimensiones como orientación sexual, racialización, discapacidad, pertenencia indígena, ruralidad, estatus socioeconómico o ser primera generación universitaria, para captar con mayor precisión las formas diferenciadas de exclusión.

Conclusiones

Este estudio aporta evidencia cuantitativa de que la violencia y discriminación laboral hacia estudiantes universitarias son expresiones de desigualdades estructurales en las IES. Los hallazgos confirman la vigencia de marcos como las organizaciones generizadas (Acker, 1990), los cautiverios patriarcales (Lagarde y de los Ríos, 2014) y el doble anclaje institucional (Cerva Cerna, 2017), al mostrar cómo se articulan género, clase e identidad sexo-genérica incluso en espacios formativos. A partir de estos resultados, y en diálogo con la literatura especializada, se proponen seis líneas de acción:

1. Monitoreo periódico mediante encuestas representativas y comparables.
2. Desarrollo de medidas confiables e interseccionales de VCM, así como ampliar la investigación mediante encuestas que integren variables clave como identidad sexo-genérica, racialización, discapacidad, estatus socioeconómico y territorio.
3. Fortalecimiento de protocolos, garantizando su difusión, aplicación efectiva y evaluación participativa con enfoque de derechos humanos.
4. Asignación de presupuesto, personal especializado y capacidad decisoria a las áreas institucionales de igualdad de género.
5. Reconocimiento de la carga de cuidado y promoción de condiciones laborales dignas para estudiantes en formación.

6. Participación activa de colectivos estudiantiles y feministas en el diseño, monitoreo y evaluación de políticas.
7. Más allá del marco regulatorio, se requiere un despliegue efectivo de recursos, evaluación y compromiso institucional para avanzar hacia entornos universitarios más justos e inclusivos.

Bibliografía

- ACKER, J. (1990). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139-158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- AGRESTI, A. (2013). *Categorical Data Analysis*. Wiley.
- DE LA BARRERA MONTPELLIER, A. (2023). *A Convergent Mixed-Methods Examination of the Antecedents of Discrimination Disputes in a Mexican Male-Dominated Scientific and Technological Academic Context* [Tesis de Doctorado, Washington State University]. <https://doi.org/10.7273/000006303>
- BIELBY, W. T. (2000). Minimizing Workplace Gender and Racial Bias. *Contemporary Sociology*, 29(1), 120-129. <https://doi.org/10.2307/2654937>
- BLAIR-LOY, M. (2003). *Competing Devotions: Career and Family among Women Executives*. Harvard University Press.
- BLAZQUEZ GRAF, N. Y CASTAÑEDA SALGADO, M. P. (COORDS.). (2016). *Lecturas críticas en investigación feminista*. Universidad Nacional Autónoma de México, Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en

- Ciencias y Humanidades, Programa de Posgrado en Estudios Latinoamericanos y Red Mexicana de Ciencia, Tecnología y Género.
- BUQUET CORLETO, A., COOPER, J. A. Y RODRÍGUEZ LOREDO, H. (2010). *Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior*. Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género e Instituto Nacional de las Mujeres.
- BUQUET CORLETO, A., COOPER, J. A., MINGO, A. Y MORENO, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. Universidad Nacional Autónoma de México, Programa Universitario de Estudios de Género, Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación.
- CASTRO, R. Y VÁZQUEZ GARCÍA, V. (2008). La Universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un estudio de caso en la Universidad Autónoma Chapingo, México. *Estudios Sociológicos*, 26(78), 587-616.
- CECH, E. A. (2022). The intersectional privilege of white able-bodied heterosexual men in STEM. *Science Advances*, 8(24), <https://doi.org/10.1126/sciadv.abo1558>
- CERDA, J., VERA, C. Y RADA, G. (2013). Odds ratio: Aspectos teóricos y prácticos. *Revista médica de Chile*, 141(10), 1329-1335. <https://doi.org/10.4067/S0034-98872013001000014>
- CERVA CERNA, D. (2009). Cultura organizacional e institucionalización de las políticas de género en México: notas para el debate. *GénE-roos*, 16(6), 55-69.
- CERVA CERNA, D. (2017). Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales. *Revista Punto Género*, (8), 20-38. <https://doi.org/10.5354/0719-0417.2017.48399>

- CERVA CERNA, D. (2020). Activismo feminista en las universidades mexicanas: La impronta política de las colectivas de estudiantes ante la violencia contra las mujeres. *Revista de la Educación Superior*, 49(194), 135-155.
- CHARLES, M. Y BRADLEY, K. (2009). Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. *American Journal of Sociology*, 114(4), 924-976. <https://doi.org/10.1086/595942>
- CHARLES, M. Y THÉBAUD, S. (2018). *Gender and STEM: Understanding Segregation in Science, Technology, Engineering and Mathematics*. MDPI.
- COMITÉ INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES (1999). *Observación general N° 13: El derecho a la educación (artículo 13)*. Naciones Unidas.
- CONVENCIÓN SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACIÓN CONTRA LA MUJER. (1992). *Recomendación General N° 19: La Violencia Contra La Mujer*. Naciones Unidas.
- DILLMAN, D. A., SMYTH, J. D. Y CHRISTIAN, L. M. (2014). *Internet, Phone, Mail, and Mixed-Mode Surveys: The Tailored Design Method*. Wiley.
- EDELMAN, L. B., KRIEGER, L. H., ELIASON, S. R., ALBISTON, C. R. Y MELLEMA, V. (2011). When Organizations Rule: Judicial Deference to Institutionalized Employment Structures. *American Journal of Sociology*, 117(3), 888-954. <https://doi.org/10.1086/661984>
- EDELMAN, L. B., LEACHMAN, G. Y McADAM, D. (2010). On Law, Organizations, and Social Movements. *Annual Review of Law and Social Science*, 6, 653-685. <https://doi.org/10.1146/annurev-lawsocsci-102209-152842>

- EVANGELISTA-GARCÍA, A. A. (2019). Normalización de la violencia de género cómo obstáculo metodológico para su comprensión. *Nómaditas*, (51), 85-97. <https://doi.org/10.30578/nomadas.n51a5>
- EVANGELISTA-GARCÍA, A. A. Y JUÁREZ, S. M. (2018). Violencia de género experimentada en el ámbito escolar. Un análisis descriptivo de la Encuesta Nacional sobre las Dinámicas de los Hogares, Endireh, para las adolescentes de 15 a 19 años en el estado de Chiapas, México. *EntreDiversidades*, (11), 167-197. <https://doi.org/10.31644/ED.11.2018.a06>
- FIRTH, D. (1993). Bias Reduction of Maximum Likelihood Estimates. *Biometrika*, 80(1), 27-38. <https://doi.org/10.2307/2336755>
- FLORES GARRIDO, N. (2017). Cuando el sujeto cognoscente debe llegar a casa a lavar los platos. Trabajo doméstico y de cuidados en las Instituciones de Educación Superior. *Reencuentro. Análisis de problemas universitarios*, 29(74), 193-212. <https://reencuentro.xoc.uam.mx/index.php/reencuentro/article/view/937>
- FRÍAS, S. M. (2014). Ámbitos y formas de violencia contra mujeres y niñas: Evidencias a partir de las encuestas. *Acta Sociológica*, (65), 11-36. [https://doi.org/10.1016/S0186-6028\(14\)70235-X](https://doi.org/10.1016/S0186-6028(14)70235-X)
- GARCÍA CERVANTES, E. (2025). Aportes del feminismo a los estudios sobre violencia por razones de género desde la psicología social: Más allá de los números. *Praxis Psy*, 26(42), 66-88. <https://doi.org/10.32995/praxispsy.v1i42.286>
- GAVIRIA-GUTIÉRREZ, W. O., GÓMEZ-GUTIÉRREZ, J. D. Y ORTIZ-ORTIZ, L. V. (2025). Violencia contra la mujer en universidades de Manizales (Caldas): Conformación y resistencia a la necroaula. *Revista Logos, Ciencia & Tecnología*, 17(1), 43-60. <https://doi.org/10.22335/rlct.v17i1.1982>

- GREEN, T. K. (2017). *Discrimination Laundering: The Rise of Organizational Innocence and the Crisis of Equal Opportunity Law*. Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/9781316494158>
- GUIDOBONO, N., TUANA, A. Y LUCAS, B. (2023). *Marco Iberoamericano de referencia sobre la violencia contra las mujeres*. Secretaría General Iberoamericana. <https://www.segib.org/?document=marco-iberoamericano-de-referencia-sobre-la-violencia-contra-las-mujeres>
- HILL COLLINS, P. (2019). *Intersectionality as Critical Social Theory*. Duke University Press.
- HIRSH, C. E. Y CHA, Y. (2008). Understanding Employment Discrimination: A Multilevel Approach. *Sociology Compass*, 2(6), 1989-2007. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2008.00157.x>
- HIRSH, C. E. Y KORNTRICH, S. (2008). The Context of Discrimination: Workplace Conditions, Institutional Environments, and Sex and Race Discrimination Charges. *American Journal of Sociology*, 113(5), 1394-1432. <https://doi.org/10.1086/525510>
- HIRSH, E., Y KMEC, J. A. (2009). Human Resource Structures: Reducing Discrimination or Raising Rights Awareness? *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 48(3), 512-532. <https://doi.org/10.1111/j.1468-232X.2009.00571.x>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA Y GEOGRAFÍA (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares 2021 [ENDIREH]*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463907190.pdf
- JUÁREZ, F. Y GAYET, C. (2014). Transitions to Adulthood in Developing Countries. *Annual Review of Sociology*, 40, 521-538. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-080313-000001>

- org/10.1146/annurev-soc-052914-085540
- KAISER, C. R. Y MAJOR, B. (2006). A Social Psychological Perspective on Perceiving and Reporting Discrimination. *Law & Social Inquiry*, 31(4), 801-830. <https://doi.org/10.1111/j.1747-4469.2006.00036.x>
- KLONOFF, E. A., LANDRINE, H. Y CAMPBELL, R. (2000). Sexist Discrimination May Account for Well-Known Gender Differences in Psychiatric Symptoms. *Psychology of Women Quarterly*, 24(1), 93-99. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2000.tb01025.x>
- KRIEGER, L. H., BEST, R. K. Y EDELMAN, L. B. (2015). When “Best Practices” Win, Employees Lose: Symbolic Compliance and Judicial Inference in Federal Equal Employment Opportunity Cases. *Law & Social Inquiry*, 40(4), 843-879. <https://doi.org/10.1111/lsi.12116>
- LAGARDE Y DE LOS RÍOS, M. (2006). El derecho humano de las mujeres a una vida libre de violencia. En V. Maquieira (Ed.), *Mujeres, globalización y derechos humanos* (pp. 477-534). Ediciones Cátedra; Universitat de Valencia; Instituto de la Mujer. https://catedraunescodh.unam.mx/catedra/CONACYT/16_DiplomadoMujeres/lecturas/modulo2/2_MarcelaLagarde_El_derecho_humano_de_las_mujeres_a_una_vida_libre_de_violencia.pdf
- LAGARDE Y DE LOS RÍOS, M. (2014). *Los cautiverios de las mujeres: Madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Siglo XXI Editores.
- LANDRINE, H. Y KLONOFF, E. A. (1997). *Discrimination against women: Prevalence, Consequences, Remedies*. Sage Publications.
- LONG, J. S. Y FREESE, J. (2014). *Regression Models for Categorical Dependent Variables Using Stata*. Stata Press.
- LÓPEZ ESTRADA, S., RODRÍGUEZ PÉREZ, B. E., OJEDA ESQUERRA, L. G., GUTIÉRREZ GÓMEZ, J. G., NARCIA CANCINO, E., VILLANUEVA MORENO, M. M., CAYEROS LÓPEZ, L. I. Y GONZÁLEZ DEL PLIEGO DORANTES,

- E. (2023). *Diagnóstico Unidades de Igualdad de Género en las IES*. Red Nacional de Instituciones de Educación Superior, Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. <https://www.anuies.mx/media/docs/avisos/pdf/240116033035DI-AGNO-CC-81STICO+UNIDADES+DE+IGUALDAD+2023.pdf>
- MACEIRA-OCHOA, L. Y MEDINA ROSAS, A. M. (2021). Igualdad y acceso a la justicia en las instituciones de educación superior: discusiones pendientes. *Investigaciones Feministas*, 12(2), 401-412. <https://doi.org/10.5209/infe.72345>
- MAJOR, B., KAISER, C. R. Y MCCOY, S. K. (2016). It's Not My Fault: When and Why Attributions to Prejudice Protect Self-Esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(6), 772-781. <https://doi.org/10.1177/0146167203029006009>
- MARTÍNEZ HERNÁNDEZ, S. (2023). *Movimiento amplio de mujeres y acciones institucionales en materia de violencia de género en México: entre la protesta y la institucionalización* [Tesis de Doctorado, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Académica de México]. https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/440/1/Martinez_S.pdf
- MERRY, S. E. (2016). Categorizing Violence against Women: The Cultural Work of Commensuration. En S. E. Merry (Ed.), *The Seductions of Quantification: Measuring Human Rights, Gender Violence, and Sex Trafficking* (pp. 75-111). The University of Chicago Press. <https://doi.org/10.7208/chicago/9780226261317.001.0001>
- MINGO, A. (2016). ¿Ni con el pétalo de una rosa? Discriminación hacia las mujeres en la vida diaria de tres facultades. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 7(18), 24-41. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2016.18.174>

- MINGO, A. (2020). “¡Con nuestras voces!”: La lucha de estudiantes feministas contra la violencia. *Revista de la Educación Superior*, 49(195), 1-20. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.195.1248>
- MINGO, A. (2024). Docentes y violencias sexistas en la universidad. *Perfiles Educativos*, 46(186), 61-77. https://perfileseducativos.unam.mx/iisue_pe/index.php/perfiles/article/view/61410
- MUÑIZ MORENO, S. G., ROJAS PAREDES, R., GARIBALDI ÁLVAREZ, E., ANGULO SALAZAR, L., RAMÍREZ RODRÍGUEZ, E. G. Y AVILÉS GONZÁLEZ, C. O. (COORDS.) (2023). [Microdatos no publicados de *Nuestras Voces, Encuesta Universitaria de Género*]. Universidad de Guadalajara: Centro de Estudios de Género, Federación Estudiantil Universitaria, Cátedra UNESCO Liderazgo, Género y Equidad y Centro de Estudios Estratégicos para el Desarrollo.
- MUÑIZ MORENO, S. G., ROJAS PAREDES, R., GARIBALDI ÁLVAREZ, E., ANGULO SALAZAR, L., RAMÍREZ RODRÍGUEZ, E. G. Y AVILÉS GONZÁLEZ, C. O. (COORDS.) (2022). *Nuestras Voces, Encuesta Universitaria de Género*. Universidad de Guadalajara: Centro de Estudios de Género, Federación Estudiantil Universitaria, Cátedra UNESCO Liderazgo, Género y Equidad y Centro de Estudios Estratégicos para el Desarrollo.
- ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS (1994). *Convención Interamericana Para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer “Convención De Belém Do Para”*. Organización de los Estados Americanos. <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
- ORGANIZACIÓN DE LOS ESTADOS AMERICANOS Y COMISIÓN INTERAMERICANA DE MUJERES (2021). *Tercer informe de seguimiento a la implementación de las recomendaciones del Comité de Expertas del MESECVI*. Mecanismo de Seguimiento de la Convención de Belém do Pará

- (MESECVI). <https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Tercer-Informe-Seguimiento-ES.pdf>
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2016). *Las mujeres en el trabajo: Tendencias de 2016*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_483214.pdf
- PAUTASSI, L. Y GHERARDI, N. (2015). *Guía práctica para la aplicación del sistema de indicadores de progreso para la implementación de la convención de Belém do Pará*. Organización de los Estados Americanos y Comisión Interamericana de Mujeres. https://www.oas.org/es/mesecvi/docs/Guia_Indicadores_BDP_ESP.pdf
- PACHECO LADRÓN DE GUEVERA, L. C. (1999). Nueva ruralidad y empleo. El reto de la educación de los jóvenes rurales en América Latina. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, (43), 33-57. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/desarrolloRural/article/view/2325>
- REILLY, N., HINOJOSA, C. Y BUNCH, C. (2000). *Los derechos de las mujeres son derechos humanos: Crónica de una movilización mundial*. EDA-MEX; Center for Women's Global Leadership.
- RESKIN, B. F. Y BIELBY, D. D. (2005). A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 71-86. <https://doi.org/10.1257/0895330053148010>
- RIDGEWAY, C. L. Y ENGLAND, P. (2007). Sociological approaches to sex discrimination in employment. En F. J. Crosby, M. S. Stockdale y S. A. Ropp (Eds.), *Sex discrimination in the workplace: Multidisciplinary perspectives* (pp. 189-212). Blackwell Publishing.
- SANTOYO, L. Y PACHECO, E. (2014). El uso del tiempo de las personas en México según tipo de hogar: Una expresión de las desigualdades de

- género. En B. García y E. Pacheco (Coords.), *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México* (pp. 171-220). El Colegio de México.
- SUH, S. A. (2000). Women's Perception of Workplace Discrimination: Impacts of Racial Group, Gender, and Class. En L. D. Bobo, M. L. Oliver, J. H. Johnson Jr. y A. Valenzuela Jr. (Eds.), *Prismatic metropolis: Inequality in Los Angeles* (pp. 561-596). Russell Sage Foundation.
- SWARTZ, T. T., KIM, M., UNO, M., MORTIMER, J. Y O'BRIEN, K. B. (2011). Safety Nets and Scaffolds: Parental Support in the Transition to Adulthood. *Journal of Marriage and Family*, 73(2), 414-429. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2010.00815.x>
- UNIVERSIDAD NACIONAL DE CÓRDOBA (8 de octubre de 2020). *Marcela Lagarde y de los Ríos: "La ideología patriarcal es uno de los obstáculos más graves para el avance de la perspectiva de género en las universidades"*. Universidad Nacional de Córdoba. <https://www.unc.edu.ar/comunicacion/marcela-lagarde-y-de-los-r%C3%ADos-%E2%80%99Cla-ideolog%C3%ADa-patriarcal-es-uno-de-los-obst%C3%A1culos-m%C3%A1s>
- VARELA GUINOT, H. (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El caso de la Universidad Autónoma de Guanajuato. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 6, e556. <https://doi.org/10.24201/reg.v6i0.556>
- VIVEROS VIGOYA, M. (2021). La interseccionalidad: una experiencia situada de dominación. En Lastesis (Eds.), *Antología Feminista* (pp. 344-375). Debate.