

De la evidencia a la prevención

Cómo prevenir la violencia
contra las mujeres en las
universidades ecuatorianas



Dr. Arístides Alfredo Vara Horna
Universidad de San Martín de Porres

Quito, enero de 2022



Implementada por
giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



Créditos

Publicado por la

Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH
Programa PreViMujer Whympet N28-39 y Orellana Quito, Ecuador

T + 593 2 3815810

F + 593 2 381810 Ext. 200

Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos
Universidad de San Martín de Porres

Jr. Las Calandrias 151, Santa Anita, Lima, Perú T + 51 1 3620065

F + 51 1 3625474

I www.usmp.edu.pe

Investigador

Dr. Aristides Alfredo Vara-Horna

Equipo técnico

Dennis López Odar (Informes individuales)

Zaida Beatriz Asencios González (Análisis de datos)

Christin Schulze (Revisión sistemática)

Responsable

Mag. Viviana Maldonado Posso

Directora del Programa PreViMujer/GIZ

Revisión de contenidos

Dra. h.c. Christine Brendel

Mónica De las Casas Alegre

Daniel Rea Constante

Corrección de estilo

Cristina Mancero

Diagramación y diseño

Erika Hidrovo

Cita

Vara-Horna, A. (2021). *De la evidencia a la prevención. Cómo prevenir la violencia contra las mujeres en las universidades ecuatorianas*. PreViMujer, GIZ.

Fotografía portada

JackF | AdobeStock

ISBN N.º

Hecho el depósito Legal N.º

978-9942-8865-3-8

Primera edición: enero de 2022

Derechos reservados

Prohibida la reproducción de este documento por cualquier medio total o parcialmente, sin permiso de l*s editor*s. Las ideas, opiniones y criterios expresados en esta publicación son responsabilidad exclusiva de sus autor*s y no reflejan necesariamente la opinión de la GIZ ni de sus contrapartes.

Síguenos:

<https://www.facebook.com/MujeressinV/>

http://info.comvomujer.org.pe/catalogocomvo/catalogo_comvomujer_web.pdf

Nota:

En esta publicación se utiliza el asterisco (*) hablando de personas para mostrar los aspectos interseccionales de la discriminación basada no solo en el género, sino también en otros factores de desigualdad como el origen étnico, la discapacidad o diversidad funcional, la edad, la religión y la orientación sexual. Es importante ver que no solo se trata de múltiples formas de discriminación, sino también de las interacciones entre ellas mismas.

Contenido

Agradecimiento	21
Resumen	22
1. Introducción	24
Problema	25
Objetivos	26
2. Bases teóricas	27
2.1. La violencia contra las mujeres basada en el género	27
2.2. Las universidades y la prevención de la violencia contra las mujeres	31
2.3. Modelo conceptual	32
3. ¿Qué prácticas de prevención de VcM existen hasta el momento?	34
3.1. La prevención de la VcM en la Educación Superior en Ecuador	34
3.2. Experiencias internacionales de prevención	36
3.3. Evidencia científica sobre los programas de prevención de la VcM en las universidades	41
3.3.1. Los metaanálisis	41
3.3.2. Los programas más evaluados	42
3.3.3. Estudios empíricos: 1998-2019	44
4. Diagnóstico y resultados	48
4.1. Metodología	48
4.1.1. Diseño	48
4.1.2. Participantes	48
4.1.3. Instrumentos	53
4.1.3.1. Información general	54
4.1.3.2. Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)	55
4.1.3.3. Colegas que atestiguan violencia contra las mujeres en relaciones de pareja	56
4.1.3.4. Violencia contra las mujeres perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria (VcM-CU)	56
4.1.3.5. Estudiantes, docentes o personal administrativo que atestiguan VcM en el campus universitario	56
4.1.3.6. Presentismo	57
4.1.3.7. Ausentismo	58
4.1.3.8. Morbilidad	58
4.1.3.9. Consecuencias directas y contexto de la violencia contra las mujeres perpetrada por la pareja o por integrantes de la comunidad universitaria	58
4.1.3.10. Percepciones sobre la violencia en la universidad	59
4.1.3.11. Actitudes implícitas hacia la subordinación de género y VcM	59
4.1.3.12. Elaboración cognitiva de la violencia física	60

4.1.3.13. Opiniones sobre la violencia sexual	60
4.1.3.14. Reacciones ante la VcM observada en el campus universitario	60
4.1.4. Validez y fiabilidad de instrumentos	61
4.1.5. Procedimiento	62
4.1.5.1. Trabajo de campo	62
4.1.5.2. Análisis de datos	62
4.2. Estudiantes agredidas	63
4.2.1. Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)	64
4.2.1.1. Prevalencia	64
4.2.1.2. Prevalencia en estudiantes con discapacidad	65
4.2.1.3. Prevalencia en estudiantes LGBTQ+	67
4.2.1.4. Impacto indirecto de la VcM en la productividad académica	69
4.2.1.5. Impacto directo y contexto	71
4.2.2. VcM perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria	73
4.2.2.1. Prevalencia	73
4.2.2.2. Prevalencia en estudiantes con discapacidad	75
4.2.2.3. Prevalencia en estudiantes LGBTQ+	77
4.2.2.4. Impacto indirecto en la productividad académica	80
4.2.2.5. Impacto directo y contexto	82
4.2.3. <i>Bystanders</i> y <i>upstanders</i>	85
4.2.4. Días perdidos a causa de la violencia contra las mujeres	86
4.2.4.1. Días perdidos (promedios sin emparejar)	86
4.2.4.2. Días perdidos (ajustes con <i>Propensity Score Matching</i>)	87
4.2.5. Actitudes implícitas hacia la subordinación de género y la VcM	90
4.2.6. Elaboración cognitiva de la violencia física	94
4.2.7. Percepciones sobre la violencia contra las mujeres en la universidad	95
4.2.8. Opiniones sobre la violencia sexual	96
4.2.9. Relaciones explicativas	100
4.3. Estudiantes agresores	101
4.3.1. Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)	102
4.3.1.1. Prevalencia	102
4.3.1.2. Impacto indirecto en la productividad académica	103
4.3.1.3. Impacto directo y contexto	105
4.3.2. <i>Bystanders</i> y <i>upstanders</i>	108
4.3.3. Días perdidos a causa de la violencia contra las mujeres	109
4.3.3.1. Días perdidos (promedios sin emparejar)	109
4.3.3.2. Días perdidos (ajustes con <i>Propensity Score Matching</i>)	109
4.3.4. Actitudes implícitas hacia la subordinación de género y la VcM	110
4.3.5. Elaboración cognitiva de la violencia física	114
4.3.6. Percepciones sobre la violencia contra las mujeres en la universidad	115
4.3.7. Opiniones sobre la violencia sexual	116
4.3.8. Relaciones explicativas	120
4.4. Mujeres docentes/personal administrativo agredidas	122
4.4.1. Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)	122
4.4.1.1. Prevalencia	122
4.4.1.2. Mujeres docentes o del personal administrativo que atestiguan VcM	124
4.4.1.3. Impacto indirecto en la productividad laboral	124

4.4.2. Violencia contra las mujeres perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria	128
4.4.2.1. Prevalencia	128
4.4.2.2. Mujeres docentes o del personal administrativo que atestiguan	129
4.4.2.3. Impacto indirecto de la VcM-CU en la productividad laboral	130
4.4.2.4. Impacto directo y contexto	133
4.4.3. Días perdidos por causa de la violencia contra las mujeres	136
4.4.3.1. Días perdidos (promedios sin emparejar)	136
4.4.3.2. Días perdidos (ajustes con <i>Propensity Score Matching</i>)	136
4.4.4. Actitudes implícitas hacia la subordinación de género y VcM	139
4.4.5. Elaboración cognitiva de la violencia física	143
4.4.6. Percepciones sobre la violencia en la universidad	144
4.4.7. Relaciones explicativas	145
4.5. Hombres docentes/personal administrativo agresores	147
4.5.1. Prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)	147
4.5.2. Hombres docentes o personal administrativo que atestiguan violencia contra las mujeres en relaciones de pareja	149
4.5.3. Hombres docentes o personal administrativo que atestiguan VcM en el campus universitario	150
4.5.4. Impacto indirecto en la productividad laboral	151
4.5.5. Días perdidos a causa de la violencia contra las mujeres	154
4.5.5.1. Días perdidos (promedios sin emparejar)	154
4.5.5.2. Días perdidos (ajustes con <i>Propensity Score Matching</i>)	155
4.5.6. Actitudes implícitas hacia la subordinación de género y VcM	155
4.5.7. Elaboración cognitiva de la violencia física	159
4.5.8. Percepciones sobre la violencia en la universidad	160
4.5.9. Relaciones explicativas	161
5. ¿Cuánto le cuesta la VcM a las universidades ecuatorianas?	164
5.1. Método: ¿Cómo se ha calculado el costo?	164
5.2. Costos indirectos de la VcM en las universidades de Ecuador	166
6. Modelo de prevención	168
6.1. Lecciones aprendidas de la revisión sistemática	168
6.2. Contenido de la prevención usando indicadores clave del diagnóstico	169
Prevalencia	169
Contexto	170
Impactos	171
<i>Bystanders</i> y <i>upstanders</i>	172
Actitudes permisivas hacia la VcM	172
Niveles de prevención	173
6.3. La prevención integral de la VcM basada en una teoría de cambio sostenible	174
6.4. La prevención integral de la VcM basada en la cadena de valor de las universidades	175

7. Conclusiones y recomendaciones	178
• ¿Qué se está haciendo en el mundo para prevenir la VcM en las universidades?	178
• ¿Cuál es la realidad de la VcM en las universidades ecuatorianas?	178
• ¿Cuánto le cuesta la violencia contra las mujeres a las universidades?	178
• ¿Cómo podrían prevenir las universidades la VcM basada en el género?	179
• ¿Qué se podría recomendar?	179
Glosario de términos	180
Referencias	181
Anexos	191
• Instrumentos detallados	191
• Validación del cuestionario de estudiantes mujeres	197
• Validez y fiabilidad de las actitudes implícitas hacia la subordinación de género y VcM (estudiantes mujeres)	203
• Validación del cuestionario de estudiantes hombres	206
• Validez y fiabilidad de las actitudes implícitas hacia la subordinación de género y VcM (estudiantes hombres)	212
• Validación del cuestionario de mujeres docentes/personal administrativo	215
• Validez y fiabilidad de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM (mujeres docentes/personal administrativo)	222
• Validación del cuestionario de hombres docentes/personal administrativo	225
• Validez y fiabilidad de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM (hombres docentes/personal administrativo)	232
• Diferencias entre grupos	235

Índice de tablas

Tabla 1. La violencia contra las mujeres en las universidades ecuatorianas (resumen).....	23
Tabla 2. LOIPEVCM y LOES en Ecuador	34
Tabla 3. Legislación Australiana contra la VcM en las instituciones de educación superior	36
Tabla 4. Iniciativas de políticas contra la violencia sexual en Australia	37
Tabla 5. Legislación en Canadá	37
Tabla 6. Legislación de EE.UU.	38
Tabla 7. Iniciativas políticas desde EE.UU.	39
Tabla 8. Experiencias desde Universidades en USA	39
Tabla 9. Iniciativas políticas desde Reino Unido	40
Tabla 10. Publicación de metaanálisis de evaluaciones de impacto.	41
Tabla 11. Los programas educativos de prevención con más evaluaciones de impacto	43
Tabla 12. Publicaciones por revistas internacionales	45
Tabla 13. Características de los programas evaluados	46
Tabla 14. Términos utilizados en las evaluaciones de impacto.	47
Tabla 15. Población y muestra	49
Tabla 16. Características demográficas de estudiantes	49
Tabla 17. Características académicas de estudiantes	51
Tabla 18. Características demográficas de l*s docentes o personal administrativo	51
Tabla 19. Características laborales de l*s docentes o personal administrativo	52
Tabla 20. Distribución de variables según la fuente de información	54
Tabla 21. Porcentaje de estudiantes mujeres que han sido acechadas, acosadas y violentadas por sus parejas o exparejas	64
Tabla 22. Porcentaje de estudiantes mujeres con discapacidad que han sido acechadas, acosadas y violentadas por sus parejas o exparejas	66
Tabla 23. Porcentaje de estudiantes LGBTQ+ que han sido acechadas, acosadas y violentadas por su pareja o expareja	67
Tabla 24. Porcentaje de estudiantes mujeres que han faltado a la universidad o llegado tarde, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si viven situaciones de violencia en relaciones de pareja	69
Tabla 25. Porcentaje de estudiantes mujeres que han tenido presentismo, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si viven situaciones de violencia en relaciones de pareja	70
Tabla 26. Porcentaje de estudiantes mujeres que han tenido consecuencias directas por la violencia perpetrada por sus parejas o exparejas	72
Tabla 27. Porcentaje de estudiantes mujeres que han sido acechadas, acosadas y violentadas por integrantes de la comunidad universitaria	74
Tabla 28. Porcentaje de estudiantes mujeres con discapacidad que han sido acechadas, acosadas y violentadas por integrantes de la comunidad universitaria	75
Tabla 29. Porcentaje de estudiantes LGBTQ+ (que respondieron el cuestionario de mujeres) que han sido acechada, acosadas y violentadas por integrantes de la comunidad universitaria	77
Tabla 30. Porcentaje de estudiantes LGBTQ+ (que respondieron el cuestionario de hombres) que han sido acechados, acosados y violentados por integrantes de la comunidad universitaria	78
Tabla 31. Porcentaje de estudiantes mujeres que han faltado a la universidad o llegado tarde, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si viven situaciones de violencia perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria	80
Tabla 32. Porcentaje de estudiantes mujeres que han tenido presentismo, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si viven situaciones de violencia perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria	81
Tabla 33. Porcentaje de estudiantes mujeres que han tenido consecuencias directas por la violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria	83
Tabla 34. Porcentaje de estudiantes mujeres que han presenciado episodios de violencia contra las mujeres en el campus universitario	85
Tabla 35. Días perdidos por ausentismo y presentismo (promedios) en estudiantes mujeres, según experiencia de violencia contra las mujeres basada en el género	86
Tabla 36. Factores demográficos y académicos estadísticamente significativos asociados a la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en estudiantes mujeres universitarias (desde que empezaron a estudiar en la universidad)	87
Tabla 37. Factores demográficos y académicos estadísticamente significativos asociados a la violencia contra las mujeres perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria en estudiantes mujeres universitarias (desde que empezaron a estudiar en la universidad)	88

Tabla 38. Factores demográficos y académicos estadísticamente significativos asociados a la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja y perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria en estudiantes mujeres universitarias (desde que empezaron a estudiar en la universidad)	89	Tabla 54. Días perdidos por ausentismo y presentismo (promedios) en estudiantes hombres, según experiencia de violencia basada en el género	109
Tabla 39. Estimación de los días perdidos por estudiantes agredidas, usando estimadores de Propensity Score Matching	90	Tabla 55. Factores académicos estadísticamente significativos asociados a la VcM, según el reporte de los estudiantes universitarios (desde que empezaron a estudiar en la universidad)	109
Tabla 40. Actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y la VcM, en estudiantes mujeres universitarias	91	Tabla 56. Estimación de los días perdidos por estudiantes agresores usando estimadores de Propensity Score Matching	110
Tabla 41. Elaboración cognitiva hacia la violencia física: justificaciones y consecuencias esperadas en el supuesto caso que las mujeres sean golpeadas por su pareja, según estudiantes mujeres universitarias	94	Tabla 57. Actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM, en estudiantes hombres universitarios	111
Tabla 42. Percepciones sobre la violencia en la universidad (porcentajes), en estudiantes mujeres universitarias	95	Tabla 58. Elaboración cognitiva hacia la violencia física: justificaciones y consecuencias esperadas en el supuesto caso que los hombres golpeen a su pareja, según estudiantes hombres universitarios	114
Tabla 43. Percepción de impunidad de la violencia contra las mujeres, por inacción de la universidad y percepción de acción de la universidad ante la violencia contra las mujeres, en estudiantes mujeres universitarias	96	Tabla 59. Percepciones sobre la violencia en la universidad (porcentajes), en estudiantes hombres universitarios	116
Tabla 44. Opiniones sobre la violación sexual según estudiantes mujeres	97	Tabla 60. Percepción de impunidad de la violencia contra las mujeres, por inacción de la universidad y percepción de acción de la universidad ante la violencia contra las mujeres, en estudiantes hombres universitarios	116
Tabla 45. Análisis factorial de las opiniones sobre la violación sexual según estudiantes mujeres	98	Tabla 61. Opiniones sobre la violación sexual según estudiantes hombres	117
Tabla 46. Las opiniones sobre la violación sexual considerando si viven episodios de violencia contra las mujeres, según reporte de las estudiantes mujeres	99	Tabla 62. Análisis factorial de las opiniones sobre la violación sexual según estudiantes hombres	119
Tabla 47. Resumen de prueba del efecto directo e indirecto del marco conceptual propuesto en estudiantes mujeres	100	Tabla 63. Las opiniones sobre la violación sexual considerando si viven episodios de violencia contra las mujeres, según reporte de los estudiantes hombres	119
Tabla 48. Resumen de prueba del tamaño de efecto en estudiantes mujeres	101	Tabla 64. Resumen de prueba del efecto directo e indirecto del marco conceptual propuesto en estudiantes hombres	121
Tabla 49. Porcentaje de estudiantes hombres que han acechado, acosado y violentado a sus parejas o exparejas	102	Tabla 65. Resumen de prueba del tamaño de efecto en estudiantes hombres	121
Tabla 50. Porcentaje de estudiantes hombres que han faltado a la universidad o llegado tarde, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si ejercen violencia en contra de sus parejas o exparejas	103	Tabla 66. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han sido agredidas por sus parejas o exparejas	122
Tabla 51. Porcentaje de estudiantes hombres que han tenido presentismo, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si ejercen violencia en contra de sus parejas o exparejas	104	Tabla 67. Prevalencia según la combinación de tipos de violencia contra las mujeres y número de ataques promedio, según el reporte de las mujeres docentes o personal administrativo	123
Tabla 52. Porcentaje de estudiantes hombres que han tenido consecuencias directas por la violencia perpetrada hacia sus parejas o exparejas	106	Tabla 68. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han sufrido algunas dolencias, enfermedades y circunstancias de salud, al menos un día en los últimos 12 meses, según si viven situaciones de violencia en relaciones de pareja	125
Tabla 53. Porcentaje de estudiantes hombres que han presenciado episodios de violencia contra las mujeres en el campus universitario	108	Tabla 69. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han faltado al trabajo o llegado tarde, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si viven situaciones de violencia en relaciones de pareja	126

Tabla 70. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han tenido presentismo, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si viven situaciones de violencia en relaciones de pareja	127
Tabla 71. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han sido acechadas, acosadas y violentadas por integrantes de la comunidad universitaria	128
Tabla 72. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han presenciado episodios de violencia contra las mujeres en el campus universitario	129
Tabla 73. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han sufrido algunas dolencias, enfermedades y circunstancias de salud, al menos un día en los últimos 12 meses, según si viven situaciones de violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria	131
Tabla 74. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han faltado al trabajo o llegado tarde, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si viven situaciones de violencia perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria	132
Tabla 75. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han tenido presentismo, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si viven situaciones de violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria	133
Tabla 76. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han tenido consecuencias directas por la violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria	134
Tabla 77. Días perdidos por ausentismo y presentismo (promedios) en mujeres docentes o personal administrativo, según experiencia de violencia contra las mujeres basado en el género	136
Tabla 78. Factores demográficos estadísticamente significativos asociados a la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en mujeres docentes o personal administrativo (durante su relación de pareja)	137
Tabla 79. Factores demográficos estadísticamente significativos asociados a la violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria en mujeres docentes o personal administrativo (desde que están trabajando en la universidad)	137
Tabla 80. Factor demográfico estadísticamente significativo asociado a la violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y en relaciones de pareja, en mujeres docentes o personal administrativo	138
Tabla 81. Estimación de los días perdidos por mujeres docentes o personal administrativo, usando estimadores de Propensity Score Matching	138

Tabla 82. Actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM, en mujeres docentes o personal administrativo	139
Tabla 83. Elaboración cognitiva hacia la violencia física: justificaciones y consecuencias esperadas en el supuesto caso que las mujeres sean golpeadas por su pareja, según mujeres docentes o personal administrativo	143
Tabla 84. Percepciones sobre la violencia en la universidad (porcentajes), en mujeres docentes o personal administrativo	144
Tabla 85. Percepción de impunidad de la violencia contra las mujeres, por inacción de la universidad y percepción de acción de la universidad ante la violencia contra las mujeres, en mujeres docentes o personal administrativo	145
Tabla 86. Resumen de prueba del efecto directo e indirecto del modelo explicativo del impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral de las docentes o administrativas	146
Tabla 87. Resumen de prueba del tamaño de efecto en mujeres docentes o personal administrativo	147
Tabla 88. Porcentaje de hombres docentes o personal administrativo que han perpetrado violencia contra sus parejas o expareja	148
Tabla 89. Prevalencia según la combinación de tipos de violencia contra las mujeres y número de ataques promedio, según el reporte de los hombres docentes o personal administrativo	148
Tabla 90. Porcentaje de hombres docentes o personal administrativo que han presenciado episodios de violencia contra las mujeres en el campus universitario	150
Tabla 91. Porcentaje de hombres docentes o personal administrativo que han sufrido algunas dolencias, enfermedades y circunstancias de salud, al menos un día en los últimos 12 meses, según si ejercen violencia en relaciones de pareja	151
Tabla 92. Porcentaje de hombres docentes o personal administrativo que han faltado al trabajo o llegado tarde, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si ejercen violencia en relaciones de pareja	152
Tabla 93. Porcentaje de hombres docentes o personal administrativo que han tenido presentismo, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si ejercen violencia en relaciones de pareja	153
Tabla 94. Días perdidos por ausentismo y presentismo (promedios) al año en hombres docentes o personal administrativo, según si ejercen violencia en relaciones de pareja	154

Tabla 95. Factores demográficos y laborales estadísticamente significativos asociados a la violencia perpetrada por los docentes o personal administrativo en contra de sus parejas o exparejas (durante la relación de pareja)	155
Tabla 96. Estimación de los días perdidos al año por hombres docentes o personal administrativo, usando estimadores de Propensity Score Matching	155
Tabla 97. Actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM, en hombres docentes o personal administrativo	156
Tabla 98. Elaboración cognitiva hacia la violencia física: justificaciones y consecuencias esperadas en el supuesto caso que los hombres golpeen a su pareja, según personal docente o administrativo	160
Tabla 99. Percepciones sobre la violencia en la universidad, en hombres docentes o personal administrativo	161
Tabla 100. Percepción de impunidad de la violencia contra las mujeres, por inacción de la universidad y percepción de acción de la universidad ante la violencia contra las mujeres, en hombres docentes o personal administrativo	161
Tabla 101. Resumen de prueba del efecto directo e indirecto del modelo explicativo del impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral de los docentes o administrativos	162
Tabla 102. Resumen de prueba del tamaño de efecto en hombres docentes o personal administrativo	163
Tabla 103. Costos indirectos de la violencia contra las mujeres en las universidades de Ecuador	167
Tabla 104. Prevalencia de violencia contra las mujeres basada en el género según algunas variables contextuales de la universidad	170
Tabla 105. Etapas de cambio para implantar el modelo de prevención de la VcM en las universidades	175
Tabla 106. Ítems, pesos y algoritmo de la escala de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en estudiantes universitari*s	191
Tabla 107. Ítems, pesos y algoritmo de la escala de violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria en estudiantes universitari*s y mujeres docentes o personal administrativo	192
Tabla 108. Ítems, pesos y algoritmo de la escala de presentismo en estudiantes universitari*s	193
Tabla 109. Ítems, pesos y algoritmo de la escala de presentismo en docentes y personal administrativo	194

Tabla 110. Ítems, pesos y algoritmo de la escala de ausentismo en estudiantes universitari*s	195
Tabla 111. Ítems, pesos y algoritmo de la escala de ausentismo en docentes y personal administrativo	195
Tabla 112. Ítems y algoritmo de la escala de morbilidad en docentes y personal administrativo	196
Tabla 113. Dimensiones de las opiniones sobre violencia sexual	196
Tabla 114. Validez convergente y fiabilidad de ausentismo, presentismo, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en estudiantes mujeres universitarias	197
Tabla 115. Validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker de las dimensiones de ausentismo, presentismo, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en estudiantes mujeres universitarias	201
Tabla 116. Validez discriminante según el método HTMT de las dimensiones de ausentismo, presentismo, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en estudiantes mujeres universitarias	202
Tabla 117. Validez convergente y fiabilidad de las actitudes implícitas hacia la subordinación de género y VcM; en estudiantes mujeres universitarias	203
Tabla 118. Validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; en estudiantes mujeres universitarias	205
Tabla 119. Validez convergente y fiabilidad de ausentismo, presentismo, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en estudiantes hombres universitarios	206
Tabla 120. Validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker de las dimensiones de ausentismo, presentismo, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en estudiantes hombres universitarios	209
Tabla 121. Validez discriminante según el método HTMT de las dimensiones de ausentismo, presentismo, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en estudiantes hombres universitarios	210

Tabla 122. Validez convergente y fiabilidad de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; en estudiantes hombres universitarios	212
Tabla 123. Validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; en estudiantes hombres universitarios	214
Tabla 124. Validez convergente y fiabilidad de ausentismo, presentismo, morbilidad, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en mujeres docentes o personal administrativo	215
Tabla 125. Validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker de las dimensiones de ausentismo, presentismo, morbilidad, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en mujeres docentes o personal administrativo	219
Tabla 126. Validez discriminante según el método HTMT de las dimensiones de ausentismo, presentismo, morbilidad, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en mujeres docentes o personal administrativo	220
Tabla 127. Validez convergente y fiabilidad de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; en mujeres docentes o personal administrativo	222
Tabla 128. Validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; en mujeres docentes o personal administrativo	224
Tabla 129. Validez convergente y fiabilidad de ausentismo, presentismo, morbilidad y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en hombres docentes o personal administrativo	225
Tabla 130. Validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker de las dimensiones de ausentismo, presentismo, morbilidad y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en hombres docentes o personal administrativo	228
Tabla 131. Validez discriminante según el método HTMT de las dimensiones de ausentismo, presentismo, morbilidad y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en hombres docentes o personal administrativo	230

Tabla 132. Validez convergente y fiabilidad de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; en hombres docentes o personal administrativo	232
Tabla 133. Validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; en hombres docentes o personal administrativo	234
Tabla 134. Diferencias demográficas y académicas de las estudiantes mujeres, según si viven episodios de violencia contra las mujeres	235
Tabla 135. Diferencias demográficas y académicas de los estudiantes hombres, según si viven episodios de violencia	237
Tabla 136. Diferencias demográficas y laborales de las docentes o administrativas, según si viven episodios de violencia contra las mujeres	239
Tabla 137. Diferencias demográficas y laborales de los docentes o administrativos, según si ejercen violencia contra las mujeres en relaciones de pareja	242

Índice de figuras

Figura 1. Prevalencia, intensidad y cronicidad de la violencia contra las mujeres basada en el género	28
Figura 2. Modelo conceptual de la VcM en las instituciones de educación superior	33
Figura 3. Niveles de prevención de la violencia contra las mujeres	33
Figura 4. Evaluaciones de impacto por año de publicación	45
Figura 5. Contenido del diagnóstico	48
Figura 6. Porcentaje de estudiantes mujeres, según sus reacciones ante la violencia contra las mujeres observada en el campus universitario	86
Figura 7. Actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM (porcentajes), según el reporte de las estudiantes mujeres	93
Figura 8. Porcentaje de estudiantes mujeres que rechazan explícitamente la subordinación de género y VcM, pero que las aceptan implícitamente	93
Figura 9. Actitudes explícitas y justificadores implícitos hacia la subordinación y violencia, según experiencia de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en estudiantes mujeres (porcentajes)	94
Figura 10. Modelo explicativo del marco conceptual propuesto en estudiantes mujeres	100
Figura 11. Porcentaje de estudiantes hombres, según sus reacciones ante la violencia contra las mujeres observada en el campus universitario	108
Figura 12. Actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM en porcentajes, según el reporte de los estudiantes hombres	113
Figura 13. Porcentaje de estudiantes hombres que rechazan explícitamente la subordinación de género y VcM, pero que la aceptan implícitamente	113
Figura 14. Actitudes explícitas y justificadores implícitos hacia la subordinación y violencia, según experiencia de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en estudiantes hombres (porcentajes)	114
Figura 15. Modelo explicativo del marco conceptual propuesto en estudiantes hombres	120
Figura 16. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que atestiguaron VcM en relaciones de pareja en sus colegas	124
Figura 17. Efectos laborales según declaraciones de mujeres docentes o personal administrativo que atestiguaron VcM en relaciones de pareja	124
Figura 18. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo, según sus reacciones ante la violencia contra las mujeres observada en el campus universitario	130
Figura 19. Actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM (porcentajes), según el reporte de las mujeres docentes o personal administrativo	141
Figura 20. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que rechazan explícitamente la subordinación de género y VcM, pero que las aceptan implícitamente	142
Figura 21. Actitudes explícitas y justificadores implícitos hacia la subordinación y violencia, según experiencia de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en docentes o administrativas mujeres (porcentajes)	142
Figura 22. Modelo explicativo del impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral de las docentes o administrativas	146
Figura 23. Porcentaje de hombres docentes o personal administrativo que atestiguaron VcM en relaciones de pareja en sus colegas	149
Figura 24. Efectos laborales según declaraciones de hombres docentes o personal administrativo que atestiguaron VcM en relaciones de pareja	150
Figura 25. Porcentaje de hombres docentes o personal administrativo, según sus reacciones ante la violencia contra las mujeres observada en el campus universitario	151
Figura 26. Actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM (porcentajes), según el reporte de los hombres docentes o personal administrativo	158
Figura 27. Porcentaje de hombres docentes o personal administrativo que rechaza explícitamente la subordinación de género y VcM, pero que la aceptan implícitamente	158
Figura 28. Actitudes explícitas y justificadores implícitos hacia la subordinación y violencia, según experiencia de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en los hombres docentes o personal administrativo (porcentajes)	159
Figura 29. Modelo explicativo del impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral de los docentes o administrativos	162
Figura 30. Prevalencia de VcM perpetradas por la pareja y por otros integrantes de la comunidad universitaria en mujeres estudiantes, docentes y personal administrativo	169
Figura 31. Prevalencia de VcM perpetradas hacia la pareja en porcentajes, según reporte de hombres estudiantes, docentes y personal administrativo	170

Figura 32. Recursos y capacidades de la universidad frente a la VcM en porcentajes	171
Figura 33. Días perdidos al año por VcM en mujeres estudiantes, mujeres docentes/ personal administrativo	171
Figura 34. Percepción del riesgo de VcM en la universidad en porcentajes	172
Figura 35. Testig*s que no actuaron ante la VcM en el campus universitario en porcentajes	172
Figura 36. Aceptación hacia la VcM en estudiantes universitari*s en porcentajes.....	173
Figura 37. Aceptación hacia la VcM en docentes y personal administrativo en porcentajes	173
Figura 38. Ruta causal de la VcM traducida en niveles de prevención	174
Figura 39. Cadena de valor de la universidad	176
Figura 40. Modelo de prevención de la VcM en las universidades	177
Figura 41. Modelo estructural de la ruta actitudinal desde la aceptación hacia el rechazo de la subordinación de género y de la VcM, en estudiantes mujeres	204
Figura 42. Modelo estructural de la ruta actitudinal desde la aceptación hacia el rechazo de la subordinación de género y de la VcM, en estudiantes hombres	213
Figura 43. Modelo estructural de la ruta actitudinal desde la aceptación hacia el rechazo de la subordinación de género y de la VcM, en mujeres docentes o personal administrativo	223
Figura 44. Modelo estructural de la ruta actitudinal desde la aceptación hacia el rechazo de la subordinación de género y de la VcM, en hombres docentes o personal administrativo	233

Agradecimiento

Este estudio ha sido posible gracias a la colaboración comprometida de múltiples instituciones de educación superior y de la Secretaría de Educación Superior, Ciencia Tecnología, e Innovación (SENESCYT).

Agradecemos y reconocemos la participación de estudiantes, docentes, personal administrativo y autoridades de 16 universidades y 22 sedes o campus universitarios que participaron en este estudio pionero en Ecuador:

- Universidad Internacional del Ecuador (UIDE)
- Universidad del Azuay (UDA)
- Universidad Estatal de Bolívar (UEB)
- Universidad de las Fuerzas Armadas (ESPE)
- Universidad Técnica de Ambato (UTA)
- Universidad Tecnológica Equinoccial (UTE)
- Universidad Técnica de Manabí (UTM)
- Universidad Regional Amazónica (IKIAM)
- Universidad Politécnica Salesiana (UPS)
- Universidad Politécnica Estatal del Carchi (UPEC)
- Escuela Politécnica del Litoral (ESPOL)
- Universidad Técnica Particular de Loja (UTPL)
- Universidad Andina Simón Bolívar (UASB)
- Pontificia Universidad Católica del Ecuador (PUCE)
- Escuela Politécnica Nacional (EPN)
- Universidad Nacional del Chimborazo (UNACH)

Se realizaron encuestas a 23.261 estudiantes y 4.064 docentes y personal administrativo, una muestra representativa que tiene como resultado data robusta y confiable.

Resumen

Objetivo:

En la presente investigación se determina la prevalencia de la violencia contra las mujeres basada en el género (VcM) en las universidades de Ecuador, se identifican las mejores prácticas y el estado de las investigaciones en materia de prevención de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior en el mundo, y se propone un modelo de prevención integral de la VcM en las universidades.

Método:

El diagnóstico se realizó mediante un diseño descriptivo-explicativo, sobre la base de datos observacionales (encuestas) y relaciones de variables, acorde a un modelo teórico. Los datos provienen de encuestas a 23.261 estudiantes y 4.064 docentes y personal administrativo de las principales escuelas profesionales de 16 universidades con 22 sedes o campus universitarios en Ecuador.

Resultados:

En Ecuador, 1 de cada 3 estudiantes universitarias reporta haber sido agredida alguna vez por su pareja o expareja, desde que está en la universidad. Considerando solo los últimos 12 meses, 1 de cada 5 estudiantes ha sido agredida por sus parejas o exparejas, un promedio de 18 veces. Se ha encontrado también que 1 de cada 3 estudiantes mujeres ha sido agredida por otros integrantes de la comunidad universitaria, 10 veces promedio en el último año. Docentes y personal administrativo también reportan haber sido agredidas por sus parejas u otros integrantes de la comunidad universitaria. Como consecuencia, días de productividad académica son perdidos debido a la VcM. Se ha encontrado que las estudiantes pierden 11 días al año cuando son agredidas por sus parejas y casi 13 días cuando son agredidas por otros integrantes de la comunidad universitaria. La pérdida es mucho mayor cuando sufren, al mismo tiempo, ambos tipos de VcM, llegando a casi 29 días perdidos al año. Los agresores también pierden días de productividad académica y laboral. Se han encontrado diversos factores personales (actitudes y aceptación de la violencia) y contextuales asociados a la alta prevalencia de la violencia contra las mujeres.

Costos:

Considerando los costos indirectos de estudiantes y docentes, se ha encontrado que las universidades de Ecuador asumen 68.833.079 USD en costos indirectos al año, valor monetario de 3.664.409 días perdidos de 252.429 estudiantes y docentes afectad*s por la violencia contra las mujeres. Este monto equivale al 3,13% del presupuesto nacional universitario.

Propuesta:

La revisión sistemática demuestra que las acciones de prevención en la educación superior, a nivel mundial, son aún incipientes y fragmentadas, con poca evidencia de efectividad. Se propone, al respecto, un modelo integral de prevención de la violencia contra las mujeres basado en la cadena de valor de las universidades.

Palabras clave:

Educación superior, universidades, violencia contra las mujeres, estudiantes, perpetradores, *bystander*, violencia de género, Ecuador.

Tabla 1. La violencia contra las mujeres en las universidades ecuatorianas (resumen)

	Estudiantes	Docentes y personal administrativo
Agredidas		
Por sus parejas/exparejas	33,7%	30,4%
Por integrantes de la comunidad universitaria	31,2%	19,3%
Agresores		
De sus parejas/exparejas	28,5%	27,3%
Tipos de VcM por pareja/expareja y por otros miembros de la comunidad universitaria (promedios)		
Acecho	19,6% (19,7%)	- (10,7%)
Acoso	20,0% (17,9%)	10,6% (11,6%)
Psicológica	25,1% (13,9%)	28,2% (8,2%)
Económica	9,5% (8,4%)	4,1% (1,9%)
Física	12,0% (5,9%)	9,2% (1,8%)
Sexual	11,5% (9,1%)	4,8% (3,7%)
Días perdidos de productividad por VcM (promedios)		
Ejercida por la pareja/expareja	10,9	7,2
Ejercida por integrantes de la comunidad universitaria	12,8	12,0
Ambos simultáneamente	28,8	28,0
Testig*s de VcM y bystander (promedios)		
Mujeres	58,6% (65,1%)	49,7% (49,5%)
Hombres	57,6% (64,4%)	44,3% (58,2%)
Normas culturales que condonan la VcM		
Aceptan implícitamente la subordinación de las mujeres	Mujeres: 56% Hombres: 77%	Mujeres: 44% Hombres: 66,4%
Aceptan implícitamente la violencia contra las mujeres	Mujeres: 38,3% Hombres: 47,1%	Mujeres: 24,2% Hombres: 43,9%
Justifican explícitamente la violencia contra las mujeres	Mujeres: 35,8% Hombres: 32,4%	Mujeres: 29,3% Hombres: 20,3%
Culpan a las mujeres de la violación sexual	Mujeres: 38,8% Hombres: 58,2%	-
Tienen una imagen negativa (misógina) de las mujeres	Mujeres: 32,8% Hombres: 53,1%	-
Disponibilidad de recursos de prevención		
Nunca han sido capacitad*s por la universidad	Mujeres: 69,2% Hombres: 71,3%	Mujeres: 72,5% Hombres: 71,8%
Desconocen dónde buscar ayuda en la universidad	Mujeres: 64,2% Hombres: 60,9%	Mujeres: 61% Hombres: 59,8%
Desconocen políticas y normativas universitarias contra la VcM	Mujeres: 71,2% Hombres: 67,4%	Mujeres: 64% Hombres: 66,7%
Costos indirectos de la violencia contra las mujeres		
Agresores de parejas, agredidas por la pareja y agredidas por otros miembros de la comunidad universitaria (costos USD).	60.669.898,27	8.163.180,63
Costo total USD	68.833.078,90	

Muestra: Encuesta a 23.261 estudiantes, 4.064 docentes y personal administrativo de 16 universidades y 22 sedes.

Nota: "-" no medido.

1. Introducción

La violencia contra las mujeres basada en el género (VcM) es una violación flagrante de los derechos humanos que atenta no solo contra la vida e integridad de las mujeres, sino también contra el bienestar de sus familias, lo que ocasiona consecuencias severas en toda la sociedad. Según estimaciones de la Organización Mundial de la Salud, al menos 3 de cada 10 mujeres han sido agredidas física o sexualmente por sus parejas o exparejas (OMS, 2013). Esto significa que, cada año, al menos 243 millones de mujeres entre 15 y 49 años son agredidas, física o sexualmente, por sus parejas. Encuestas especializadas que incluyen también la violencia psicológica y económica encuentran prevalencias más altas. Es así como en Ecuador, por ejemplo, al menos 6 de cada 10 mujeres han sido agredidas por razones de género (INEC, 2019), siendo la segunda cifra más alta en Sudamérica, después de Bolivia (Bott et al., 2019).

La VcM tiene las características propias de una pandemia crónica. Es una “pandemia” porque está presente en todos los países donde ha sido medida; no hay país en el que no se hayan reportado porcentajes de VcM. Y es “crónica” porque está presente en la historia de la humanidad desde hace milenios y se mantiene, lamentablemente, durante muchos años en la vida de cientos de millones de mujeres. Al ser una pandemia, la VcM afecta a todas las organizaciones. Se han encontrado mujeres sobrevivientes de VcM en empresas privadas, en microemprendimientos, en instituciones públicas, en organizaciones políticas, en escuelas y en universidades. En todas ellas, la VcM ocasiona impactos perniciosos significativos en la salud, calidad de vida y productividad laboral y académica de las mujeres (Vara-Horna, 2020; Santi & Asencios, 2019).

Como la mayoría de las organizaciones, las universidades no están libres de VcM. Desde que se publicó en 1957 el primer estudio científico sobre la violencia sexual contra las mujeres en las universidades (Kirkpatrick & Kanin, 1957), cientos de investigaciones han venido encontrando altos niveles de prevalencia de VcM en los campus de la educación superior, ya sean *colleges* o universidades. En efecto, estos estudios dan cuenta de que las estudiantes universitarias tienen altas probabilidades de ser agredidas por razones de género, por sus parejas o exparejas o por algún integrante de la comunidad universitaria. Aunque la mayoría de estos estudios se ha realizado principalmente en países anglosajones de ingresos altos, la situación no es muy ajena en las universidades de la región.

Por definición, las universidades están llamadas a hacer frente a la VcM (Vara-Horna et al., 2016). Su primera misión, centrada en la formación de profesionales con sólidos valores, es antagónica a la VcM. Que la comunidad universitaria esté involucrada en situaciones de violencia atenta contra esta misión formativa; sin embargo, que la universidad omita su responsabilidad de prevenir la VcM es aún más grave. Las universidades tienen la obligación de garantizar un ambiente seguro, libre de violencia para sus estudiantes, así como de asegurar una formación basada en la igualdad, el respeto y el cumplimiento irrestricto de los derechos. Aceptar normas culturales y sociales que permiten la violencia contra las mujeres, o justificar cualquier tipo de violencia basada en el género, invisibilizando el fenómeno y omitiendo su responsabilidad en la prevención y actuación, son conductas institucionales inaceptables. Por ello, avances internacionales en la última década dan cuenta del interés creciente de las universidades para prevenir la VcM. Las universidades ecuatorianas comparten también dicha tendencia.

¿Cómo prevenir la violencia contra las mujeres en las universidades?

Es una pregunta que aún no tiene respuesta satisfactoria, pero que se requiere contestar con urgencia. Al respecto, hay importantes lecciones aprendidas que pueden ser útiles para un modelo de prevención de la VcM, pero que precisan de una clasificación previa. Una revisión sistemática internacional, tanto de la legislación como de las iniciativas de prevención y de la literatura académica publicada, puede aportar un marco de referencia sustancial. Por otro lado, la efectividad de la prevención dependerá de qué tanta evidencia acompañe estas iniciativas, por lo que se requiere un diagnóstico de la magnitud del problema y de sus factores predisponentes.

Ecuador aún no tiene un diagnóstico de la prevalencia de la VcM en las instituciones de educación superior. Avances importantes se están realizando para promover diagnósticos, principalmente en el acoso sexual, sin embargo, se necesitan estudios con mayor espectro de análisis, que identifiquen diversas manifestaciones de la violencia contra las mujeres, ya sea ejercida por la pareja o por otros integrantes de la comunidad universitaria. Asimismo, son necesarios estudios que se enfoquen en identificar los diversos factores de riesgos personales y las organizaciones que los predisponen. Ello con miras a diseñar una estrategia sostenible de prevención.

En este contexto, 16 rector*s de importantes universidades ecuatorianas se unieron para contar con el primer diagnóstico de VcM en las universidades, como base para diseñar un modelo de prevención integral a fin de evitar y frenar este flagelo social. Bajo la coordinación del Programa PreViMujer, implementado por la GIZ, y en colaboración con la Universidad de San Martín de Porres (USMP) de Perú, se ha realizado un diagnóstico del estado de la VcM en las universidades, se han identificado y comparado también las evidencias científicas disponibles sobre los programas de prevención de VcM en las universidades en el mundo, y se propone un modelo de prevención integral.

Problema

La violencia contra las mujeres en relaciones de pareja es un mal presente en todos los países del mundo y su prevención es una agenda pendiente para asegurar el desarrollo sostenible. Prevenir es evitar que la violencia ocurra y no solo atender sus consecuencias, por ello el enfoque debe centrarse en las primeras relaciones de pareja. En efecto, cuanto más pronto aparece el comportamiento violento, más grave y crónico es su desarrollo (Smith, White & Holland, 2003), por lo que detenerla tempranamente es un elemento clave en su prevención.

Las relaciones de pareja iniciadas y consolidadas durante la etapa universitaria suelen ser las primeras experiencias significativas de este tipo de vínculo. Esta característica las dota de un mayor impacto a largo plazo, ya que generan múltiples aprendizajes y patrones de conductas que se manifestarán en el futuro (Wiklund, Malmgren-Olsson, Bengs & Ohman, 2010; Pazos, Oliva & Hernando, 2014). De lo dicho, las primeras experiencias de VcM y la actitud que se tome ante ella marcarán la tendencia en las relaciones futuras. Como en la mayoría de los países de la región, en Ecuador las 59 universidades y escuelas superiores politécnicas concentran un porcentaje significativo de jóvenes (aproximadamente 588.000 universitari*s, de entre l*s cuales el 53% son mujeres) quienes, durante estos años, inician sus relaciones de pareja. Por ello es necesario determinar qué tan presente está la VcM en sus relaciones y cómo impacta sobre el bienestar, la productividad académica y la formación integral del estudiantado.

Estudios realizados en otros países demuestran una alta prevalencia de la VcM en instituciones de educación superior (Ej.: Vara-Horna et al., 2016; Mohamed, Herrera & Carracedo, 2014; Mellins et al., 2017; Iconis, 2013), sin embargo, no se tienen evidencias disponibles para Ecuador, salvo datos aún no publicados sobre acoso sexual, en los que se reporta que 1 de cada 3 universitarias de Quito han experimentado, al menos una vez en su vida académica, una situación de acoso sexual (Larrea, 2020). Una investigación realizada en Perú (Vara-Horna et al., 2016) ha encontrado que en las universidades peruanas el 65% de las estudiantes de ciencias empresariales e ingenierías han sido agredidas por su pareja o expareja, y el 67,1% de los estudiantes agredió a su pareja o expareja en algún momento de su vida. El estudio ha encontrado también que la VcM deteriora la productividad académica, incrementa los niveles de ausentismo, presentismo y el desempeño académico, incluso si la violencia sucedió en el pasado o si esta cesó recientemente. En efecto, el impacto de la VcM en la productividad académica de las estudiantes agredidas y en los estudiantes agresores asciende a 20,4 días perdidos al año. De estos, se pierden 10,27 días por ausentismo y 10,13 días por presentismo (distracción y agotamiento). Igualmente, l*s jóvenes experimentan 19,3 incidentes críticos de presentismo al año (rendimiento disminuido y amonestación social de colegas y profesor*s) (Vara-Horna et al., 2016). Además, la cantidad de cursos reprobados y la intención de deserción académica se incrementa a causa de la VcM.

En definitiva, la VcM es un problema serio en la vida de las mujeres universitarias, no solo por los efectos en su salud y bienestar académico, sino también por el contexto en el que ocurre. Efectivamente, otra característica particular de la VcM en universitari*s se asocia al escenario en el que ocurren los ataques. En las parejas adultas que cohabitan, las agresiones suelen ocurrir en el hogar —y pueden llegar a niveles extremos— y, en menor medida, en ambientes públicos o el trabajo. En cambio, en universitari*s los ataques pueden ocurrir principalmente en escenarios públicos y alrededor o dentro de la universidad: las estudiantes pueden ser atacadas durante su desplazamiento hacia la universidad, durante el desarrollo de las actividades académicas, al retornar a sus hogares o al dirigirse a sus centros de trabajo. Los agresores pueden evitar que sus parejas ingresen a la universidad o a las aulas; pueden apropiarse de sus materiales de estudios (dispositivos electrónicos, celulares, memorias USB, libros, etc.) o trabajos necesarios para el desarrollo de sus actividades académicas. La violencia también puede ser ejercida a través del acoso y el acoso antes, durante y después de las actividades académicas en la universidad. Las agredidas pueden recibir llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de texto que les generen ansiedad, miedo, preocupación y estrés. Esta situación las puede llevar a no asistir a la universidad o a asistir, pero sin ingresar a las aulas, llegar tarde a sus actividades académicas y, en otros casos, a participar en ellas, pero con altos niveles de presentismo. Las consecuencias se incrementan y son más intensas cuando el agresor estudia en la misma universidad o cuando, siendo ajeno a ella, logra irrumpir en sus instalaciones y, en casos extremos, en los ambientes donde las agredidas desarrollan sus actividades formativas, atentando contra su seguridad y la de otr*s estudiantes (Vara-Horna et al., 2016).

Por si esto fuera poco, las estudiantes universitarias no solo padecen la VcM por parte de sus parejas, sino que también pueden ser violentadas por compañeros, profesores, personal administrativo o autoridades universitarias. En Ecuador existe una preocupación creciente por el acoso sexual universitario, debido a la cantidad de incidentes reportados y gracias a la visibilización de la problemática por parte de los movimientos estudiantiles. Sin embargo, no se tienen cifras precisas sobre su prevalencia e incidencia, más allá de algunos sondeos y estudios focalizados (Ej.: Larrea, 2020). Pero el acoso sexual no es la única conducta violenta basada en género que pueden sufrir las mujeres. Otras manifestaciones de violencia —ya sean psicológicas, económicas o físicas— también pueden ocurrir, por lo que se requiere un estudio que registre este amplio espectro de conductas.

De lo dicho, la presente investigación realiza un diagnóstico nacional sobre la prevalencia actual (último año) y prevalencia vida de la VcM perpetrada tanto por las parejas o exparejas, como por los integrantes de la comunidad académica. Además de analizar los niveles de gravedad y el daño generado, el estudio también proporciona datos que facilitan la comprensión de la dinámica de la VcM en l*s jóvenes estudiantes, en personal docente y administrativo, así como los efectos en su productividad académica y los costos que implica para las universidades. Estos resultados servirán de base para diseñar un modelo de prevención temprana efectiva contra la VcM en el contexto universitario.

La propuesta no se orienta al desarrollo de protocolos específicos de atención o denuncia, sino que tiene un enfoque sistémico de prevención primaria. Por la complejidad de la tarea, se identifican también las mejores prácticas y el estado del arte de las investigaciones en materia de prevención de la VcM en las instituciones de educación superior, de tal forma que se aprovechen las lecciones aprendidas basadas en evidencia. Posteriormente, analizando la dinámica organizacional de las universidades, se identifican los procesos que pueden modificarse para prevenir la VcM. El enfoque se orienta a la creación de un “Campus universitario libre de violencia contra las mujeres”, donde la VcM no tenga cabida o tolerancia. Las universidades, como cualquier organización, tienen recursos y procesos que pueden ser orientados para prevenir y erradicar cualquier acto de VcM en sus ambientes. Es el reto de este estudio: proponer un modelo eficaz.

Objetivos

La presente investigación describe el estado actual de la VcM en las universidades ecuatorianas, qué tanto se ha avanzado en el mundo para enfrentarla, si las medidas tomadas han funcionado o no y cómo podríamos prevenir efectivamente la VcM desde un enfoque institucional integral.

Específicamente, en una primera parte, se responden las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Qué prácticas de prevención han resultado efectivas para reducir la VcM en las universidades, según la evidencia científica disponible, que puedan ser aplicadas al contexto ecuatoriano?

En efecto, se busca, identificar las mejores prácticas prevención de la violencia contra las mujeres en las instituciones de educación superior, considerando la rigurosidad de la evidencia científica.

En una segunda parte, se responden las siguientes preguntas de investigación:

2. **Prevalencia:** ¿Cuál es la prevalencia de la violencia contra las mujeres basada en el género, perpetrada por las parejas o exparejas y por los integrantes de las universidades ecuatorianas?
3. **Contexto:** ¿Quiénes son las agredidas? ¿Quiénes son los agresores? ¿En qué contextos ocurren las agresiones? ¿Qué factores aumentan el riesgo? ¿Qué tan peligroso es el campus para las mujeres? ¿A quiénes informan las estudiantes o con quiénes hablan sobre los incidentes? ¿Cómo reaccionan quienes la atestiguan? ¿Cómo responden las instituciones de educación superior?
4. **Efectos:** ¿Qué consecuencias cualitativas ocasiona la VcM sobre la salud física, mental y rendimiento académico? ¿Cuántos días perdidos se generan por ausentismo y presentismo académico? ¿Cuáles son los costos invisibles que asumen las universidades?
5. **Aceptación social:** ¿Cuál es la actitud de l*s estudiantes sobre la violencia sexual contra las mujeres y sobre la VcM? ¿Existe una tolerancia implícita? ¿Existe una cultura tolerante a la VcM?
6. **Costos:** ¿Cuáles son los costos invisibles de la violencia contra las mujeres en las universidades?

Así, en un segundo momento, se determina la prevalencia de la violencia contra las mujeres basada en el género en las universidades ecuatorianas. Se determina el porcentaje de estudiantes universitarias, personal administrativo y docentes que han sido violentadas por razones de género. Se mide la violencia perpetrada tanto por la pareja o expareja, como por otros integrantes de la comunidad universitaria (Ej.: estudiantes universitarios, docentes, personal administrativo). Se caracteriza también la violencia y contexto, buscando identificar los factores personales y organizaciones que disponen a la VcM. Se determina la prevalencia de las actitudes y creencias de aceptación de la violencia contra las mujeres, así como la disposición de intervenir en situaciones donde tercer*s atestiguan VcM en el campus. Además, se calcula el costo indirecto de la violencia contra las mujeres en la educación superior universitaria ecuatoriana, en función de la productividad académica perdida por el estudiantado y la productividad laboral perdida del personal docente.

Finalmente, en una tercera parte, se responden las siguientes preguntas de investigación:

7. **Modelo:** ¿Se puede crear un modelo integral de prevención para las universidades? ¿Qué elementos debe contener? ¿Qué aspectos de la organización son clave? ¿Qué aspectos del diagnóstico y de la revisión sistemática son útiles?

Al respecto, se diseña una propuesta enfocada en la prevención primaria y orientada a la creación de un “Campus universitario libre de violencia contra las mujeres”, donde la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) no tenga cabida o tolerancia. Para ser sostenible, esta propuesta se basa en los ejes centrales de la organización administrativa y académica de las universidades.

2. Bases teóricas

En este capítulo se repasan las bases de los principales conceptos del estudio, esto es, la VcM basada en el género, sus diversas manifestaciones e impactos, así como el rol que tienen las instituciones de educación superior en su prevención.

2.1. La violencia contra las mujeres basada en el género

La VcM basada en género es una violación a los derechos humanos de las mujeres, que se manifiesta mediante actos de violencia económica, verbal, psicológica, física o sexual, siendo utilizada por los hombres como un instrumento para obligar a las mujeres a actuar contra su voluntad, intimidarlas o subordinarlas mediante el uso de la fuerza u otras formas de coacción o coerción (Vara-Horna, 2018). Esta violencia ocurre en un contexto de relaciones desiguales de poder, donde histórica y culturalmente ha sido aceptada como una prerrogativa masculina para disciplinar y dominar a las mujeres (Vara-Horna, 2018; Fry, Skinner & Wheeler, 2019; Ascencios-Gonzalez, et al., 2019).

La VcM puede adquirir múltiples formas, pero todas son manifestaciones de relaciones de poder entre hombres y mujeres (Liotta, 2016). Considerando al perpetrador, la VcM más frecuente y crónica es la que ejerce la pareja o expareja. Este tipo de violencia puede ser definido como *toda acción u omisión ejercida por los hombres en contra de las mujeres, dentro de una relación íntima presente o pasada y en un contexto de relaciones desiguales de poder, para que estas actúen en contra de su voluntad, mediante la imposición del poder, el uso de la fuerza física, la amenaza o el daño físico, sexual, psicológico o económico*. Por otro lado, la pareja no es la única fuente de ejercicio de violencia. Las mujeres pueden ser agredidas también por desconocidos en las calles, mediante situaciones de acoso callejero, acecho y violencia sexual; y también pueden ser agredidas por personas conocidas, como los docentes, compañeros de trabajo o de estudios. Así, dentro de las universidades, las mujeres pueden ser agredidas por sus parejas, pero también pueden ser acechadas (perseguidas), acosadas sexualmente y violentadas por sus compañeros, profesores, autoridades u otras personas con poder formal o tácito. En este caso, la violencia contra las mujeres perpetrada por otros integrantes de la comunidad universitaria puede ser definida como *toda acción u omisión ejercida por algún integrante de la comunidad universitaria en contra de las mujeres, fuera de una relación íntima y en un contexto de relaciones desiguales de poder formal o informal, para que estas actúen en contra de su voluntad, mediante la imposición del poder, la amenaza, el chantaje, ataques psicológicos (incluidos el acecho y el acoso), económicos, físicos o sexuales*.

Medir ambos tipos de violencia (la íntima y no-íntima) es necesario en el contexto de la educación superior, por cuanto ambas coexisten en la vida de las estudiantes universitarias.

Por otro lado, la violencia contra las mujeres puede tener diversas manifestaciones, algunas menos evidentes que otras (Walby et al., 2017). Las violencias física y sexual son las más estudiadas, pero también existen expresiones de violencia económica y psicológica, e incluso comportamientos usados como mecanismos de control, tales como el acecho o el acoso a la pareja. Dentro de cada una de las manifestaciones, las violencias pueden tener mayor o menor intensidad según la probabilidad de causar daño físico o emocional. Por ejemplo, la violencia física que emplea objetos o armas punzocortantes, o el estrangulamiento, tiene altas probabilidades de causar daño, incluso riesgo de muerte, cuando se la compara con una violencia física menos intensa (empujones, sujeciones de brazo, golpes con la mano). Lo mismo ocurre con la violencia psicológica: la intimidación por amenazas de muerte, por ejemplo, tiene mayor probabilidad de daño emocional evidente que las humillaciones o los insultos. Muchas de estas manifestaciones pueden ser esporádicas, es decir, ocurrir solo algunas veces, mientras que otras pueden ser crónicas, es decir, ocurrir recurrentemente, muchas veces o casi siempre. Mientras más crónicas sean las manifestaciones de violencia, existen mayores probabilidades de causar daño físico o emocional. Incluso manifestaciones de violencia consideradas culturalmente como “leves” (Ej.: el acecho a la pareja o las humillaciones) pueden ser destructivas de la salud mental, especialmente cuando esta es recurrente en el tiempo (ver Figura 1). Por ello no debe subestimarse ningún tipo de violencia contra las mujeres; todas sus manifestaciones, incluso las que parecen “inofensivas”, deben ser prevenidas para evitar su escalamiento a expresiones más cruentas de violencia.

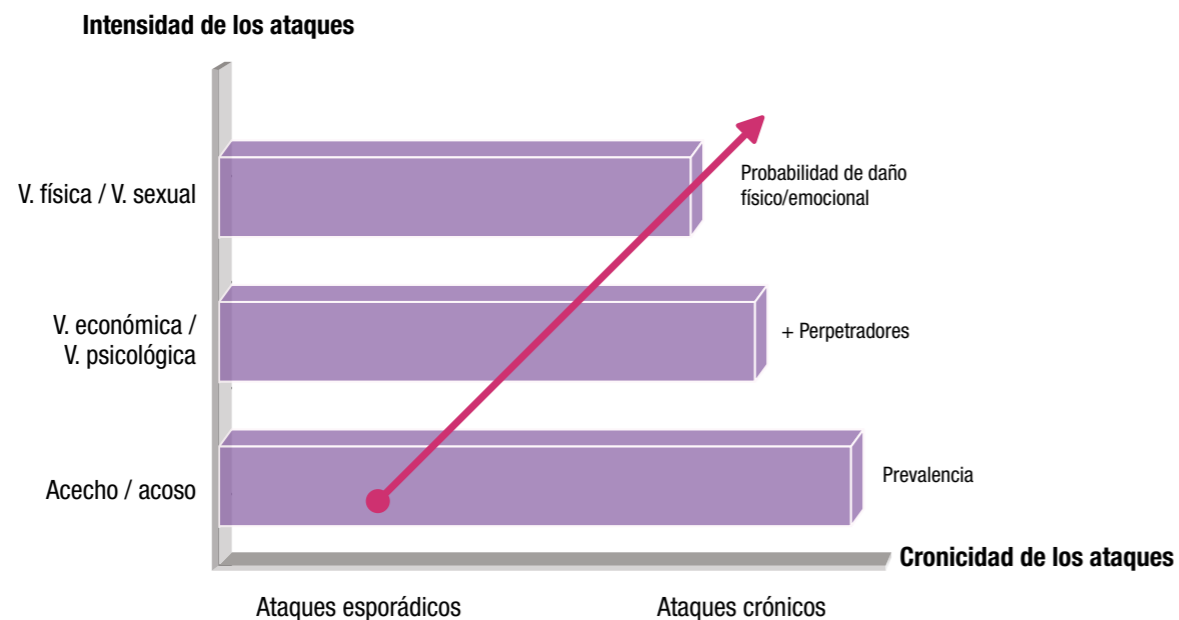


Figura 1. Prevalencia, intensidad y cronicidad de la violencia contra las mujeres basada en el género

Elaboración: Aristides Vara-Horna.

Nota: Según la lectura del gráfico, es de esperar más prevalencia de ataques menos intensos (Ej.: mecanismos de control, acoso, agresiones psicológicas) y de ataques esporádicos (perpetrados pocas veces en un periodo). Los ataques con mayores probabilidades de daño físico o emocional son los intensos, y los crónicos serán los menos prevalentes. Por otro lado, cabe recalcar que ser victimizada por distintos agresores al mismo tiempo (pareja y otros integrantes de la comunidad universitaria) puede aumentar la probabilidad de daño.

De lo dicho, es importante medir las diversas manifestaciones de la VcM, desde las más evidentes (como la violencia física) hasta las menos evidentes (como el acecho y acoso sexual). Dentro de las universidades, el acecho, el acoso y la violencia sexual son expresiones de VcM que adquieren particular relevancia. En la literatura han sido, justamente, las manifestaciones de VcM más estudiadas.

Acecho (“Stalking”)

El acecho es una atención obsesiva y no deseada de un individuo hacia otra persona, dinámica que se experimenta como invasiva y hasta amenazante. El acecho es un patrón de comportamiento que implica molestar o perseguir de forma repetitiva e intrusiva (Hirsch & Khan, 2020; Mechanic et al., 2000; White et al., 2020). Se revela a través de muchas conductas de proximidad física, como espiar, seguir o realizar comunicaciones forzadas mediante cartas, regalos indeseados, llamadas telefónicas, redes sociales, correos electrónicos, mensajes de texto, mensajes multimedia. En muchos casos, la persecución se da a través del uso de drones, de la usurpación de las cuentas electrónicas de las agredidas, y de la creación de rumores que vulneren su reputación social, entre otros.

El acechador más común es la pareja y expareja. En efecto, estudios internacionales encuentran que las exparejas tienen una prevalencia más alta de acecho a sus exparejas, así como de conductas de acecho más severas (White et al., 2020).

Las investigaciones en Estados Unidos reportan que el 13% de mujeres estudiantes de *colleges* han sido acechadas y, de ellas, el 80,3% conocía o había visto a su agresor antes de que la conducta iniciara. El 30% de mujeres acechadas reportan haber sido afectadas emocionalmente, pero un 83% no ha reportado estos incidentes a las autoridades (Fisher, Cullen & Turner, 2006; Paludi, 2016). Bartos & Ives (2019) advierten de las normas sexistas que están detrás de estos acechos y que se configuran dentro de un dominio patriarcal que no solo afecta a estudiantes mujeres, sino también a asistentes de cátedra y profesoras. Así, el acecho por razones de género está muy relacionado con estereotipos culturales sobre las relaciones románticas: se refuerza socialmente a los “conquistadores” que persisten hasta alcanzar la aceptación de la acechada (Finn, 2004). Es común que los acechadores tengan una especie de “ceguera a la negatividad” al no percibir o no aceptar las reacciones negativas a sus propósitos (Malamuth & Brown, 1994; Wegner & Abbey, 2016). Estas conductas se ven fuertemente reforzadas en culturas patriarcales donde las mujeres ocupan una posición desventajosa en la sociedad, siendo afectada por discriminación estructural y violencia simbólica (Ej.: se la ve como objeto sexual, o se enfatiza en su rol de madre abnegada).

El acecho es un fuerte predictor de violencia física o sexual. Se ha encontrado que el 90% de mujeres asesinadas por sus exparejas han sido previamente acechadas en un tiempo promedio de 60 días (Bjerregaard, 2002). Lo más

perturbador es que sus denuncias de acecho fueron desatendidas por la policía, pues subestimaron su peligrosidad. De la misma forma, William & Freeze (2005) han encontrado que el acecho en las primeras etapas de la relación de pareja predice la violencia física futura en la pareja.

Entre los principales efectos del acecho están la ansiedad y el estrés permanente, la sensación de inseguridad, el cambio forzado de estilo de vida y las conductas de evitación. Los efectos reportados incluyen también depresión, miedo y otras formas de estrés emocional, desórdenes de sueño, pérdida de tiempo productivo, cambio de trabajo o centro educativo (cuando el acecho ocurre allí), sentimientos de desesperanza, problemas estomacales, dolores de cabeza, fatiga, automedicación, búsqueda de apoyo psicológico, estrés postraumático, además de pensamientos suicidas (Campbell et al., 2009; Carey et al., 2018; Mechanic, 2000; Acquadro & Bareto, 2018; Blaauw et al., 2002; Spitzberg & Cupach, 2007). Por el temor experimentado, las mujeres acechadas también ven afectado su desempeño social al desarrollar ideas paranoides e incluso agresivas hacia sí mismas y hacia l*s demás.

Acoso sexual (“Sexual harassment”)

El acoso sexual es definido como avances sexuales no deseados, peticiones de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas, de manera explícita o implícita, que interfieren con el rendimiento y bienestar emocional de la agredida (Paludi, 2016).

De las investigaciones realizadas, la incidencia del acoso sexual entre estudiantes de pregrado por parte de sus compañeros oscila entre 20% y 80% cada año. El acoso sexual perpetrado por profesores oscila entre el 30% y 50%, principalmente del tipo coercitivo, cuando se amenaza con bajar sus calificaciones o se promete alguna recompensa académica (Hill & Silva, 2005; Cantor et al., 2020).

La literatura sobre acoso sexual sugiere que, cerca del 90% de las veces, los hombres son los perpetradores de acoso sexual contra las mujeres (Fineran & Bennett, 1999). Aunque es teóricamente posible que las mujeres acosen a los hombres, su incidencia es baja, porque las mujeres tienen menos poder formal y la socialización estigmatiza la iniciativa sexual de las mujeres (Paludi, 2016).

Violencia sexual

La violencia sexual es definida como cualquier actividad sexual forzada o no deseada. La violencia sexual puede incluir muchas modalidades no consentidas (Paludi 2016; Paludi et al., 2015): desde los contactos sexuales (tocamientos, desnudos, exhibición), pasando por los intentos de penetración sexual (oral, anal o vaginal) y la penetración sexual en sí, hasta la explotación sexual (proxenetismo, filmación de videos, fotos que luego son comercializadas, etc.).

Estudios norteamericanos encuentran que 1 de cada 4 mujeres adultas ha sido violentada sexualmente (Senn et al., 2013). Las investigaciones sobre prevalencia de la violencia sexual en las universidades reportan que al menos 20% de mujeres han sido violentadas sexualmente (White House Task Force, 2014; Krebs et al., 2007). De este grupo, 9 de 10 mujeres violentadas sexualmente conocían a su agresor. Menos del 5% de intentos de violación o violaciones fueron reportados a la policía. Aproximadamente dos tercios de mujeres violadas han confiado en amistades, no en familiares o en autoridades universitarias (Paludi, 2016).

Experimentar violencia sexual durante la infancia es un fuerte predictor de violencia sexual en la adultez (Waldron et al., 2015). Las mujeres quienes han sido agredidas sexualmente en la escuela son más propensas a ser agredidas en la universidad (Hall-Smith, White & Holland, 2003). Otro factor de riesgo importante es el primer semestre de estudios de las ingresantes, donde existe mayor incidencia de violencia sexual (Fisher, Cullen & Turner, 2000; Cantor et al., 2015, 2020).

En el caso de la violencia sexual perpetrada por las parejas o exparejas, esta ocurre en concomitancia con otros tipos de violencia. En efecto, las universitarias que han sido humilladas, amenazadas o atacadas físicamente por su pareja suelen tener 7,4 veces más probabilidades de experimentar violencia sexual mediante fuerza física y 2,2 veces más probabilidades de experimentar violencia sexual por incapacidad absoluta (Krebs et al., 2007).

En cuanto a sus efectos en la salud, la violencia sexual está correlacionada con el estrés postraumático y los síntomas de ansiedad, incluyendo depresión, desórdenes alimenticios, desórdenes de sueño e intentos suicidas (Chen et al., 2010).

Aproximaciones

En la literatura es posible encontrar dos perspectivas de investigación de la VcM: victimización y perpetración. Bajo la perspectiva de la victimización, los estudios se enfocan en las mujeres agredidas, analizando los factores de riesgo asociados a una mayor probabilidad de experimentarla (Romito, Saurel-Cubizolles & Crisma, 2001), así como

la prevalencia y dinámica de los tipos de violencia que sufren (física, sexual, psicológica, económica) (European Institute for Gender Equality, 2020) y el contexto o espacios de violencia (hogar, vecindario, trabajo, etc.). Por su parte, la perspectiva de la perpetración se centra en los perpetradores, analizando los factores de riesgo de convertirse en perpetrador, aunque la mayor parte de las investigaciones se han enfocado en la historia infantil de violencia como predictor (Lussier, Farrington & Moffitt, 2009; Forke, 2019).

Ambos enfoques son necesarios para un diagnóstico comprensivo de la violencia contra las mujeres basada en el género en las universidades. Por tanto, no es suficiente encuestar a las mujeres estudiantes para identificar cuántas están siendo violentadas y qué factores predisponen, sino que es también necesario encuestar a los hombres estudiantes para identificar cuántos están agrediendo a sus parejas y qué factores están asociados. Dos encuestas complementarias, para mujeres y para hombres, aportarán evidencias con alto valor de contexto para la prevención en las universidades.

Factores causales y disponentes

Hay muchos factores que pueden aumentar o disminuir los niveles de violencia contra las mujeres. Los más importantes recaen en las actitudes misóginas y machistas que consideran a las mujeres como objetos o seres inferiores que pueden “usarse” a discreción. La hostilidad masculina hacia las mujeres es un uso genérico que reúne actitudes y creencias tales como dominancia, hostilidad hacia el feminismo, mitos sobre la violación, creencias irracionales sobre las relaciones, visión sexista de los roles de género y comportamiento sexual agresivo. La hostilidad masculina se basa en un sistema de creencias que ve a la mujer como un objeto sexual, se malinterpreta la amabilidad de las mujeres como si tuviera propósito sexual o se hace caso omiso a las negativas de las mujeres para los avances sexuales no deseados, lo que genera una falsa victimización cuando son “rechazados”, y ocasiona las agresiones posteriores (Rogers, Cervantes & Espinosa, 2015).

La hostilidad masculina, como predictor de la VcM, está fuertemente vinculada al poder y al género. En efecto, cualquier consideración sobre la violencia contra las mujeres requiere de un análisis del poder y el género (Paludi, 2016). Fitzgerald et al. (1988) distingue entre poder formal e informal. El primero proviene de una posición de autoridad (*quid pro quo*), donde el acoso sexual parte de profesores o autoridades que demandan un “servicio sexual” aprovechándose de su posición de poder. Por otro lado, el poder informal proviene de patrones socioculturales patriarcales que hacen que compañeros de clase u otros estudiantes hombres construyan un ambiente hostil y coercitivo hacia sus compañeras, enmascarados en un “amor romántico de conquista”. Veamos algunos ejemplos aplicados en el ciclo de una relación de pareja:

1. Para los hombres, las pretensiones amorosas de pareja se consiguen por conquista, es decir, mediante la insistencia y la estrategia, la dádiva de regalos y atenciones especiales. Estas conductas pueden justificar situaciones de acecho y de acoso, así como una ceguera a la negativa de las agredidas.
2. Cuando ya son pareja, el amor romántico puede justificar la violencia en relaciones de pareja, principalmente la violencia psicológica, mediante el control de las actividades personales y sociales de la pareja. “Preocuparse por ella”, tomar control y acceso total a su privacidad: el agresor y el *statu quo* hacen que esto se vea como una muestra de amor y confianza. Además, la violencia también estaría justificada en el caso de infidelidad o sospecha de esta.
3. Cuando son pareja y tienen relaciones sexuales, los hombres pueden asumir un libre-consentimiento para tener relaciones sexuales en cualquier momento futuro. “Si consintió una vez, lo hará siempre”: la relación sexual como un derecho para el agresor, sin importar lo que la agredida quiera y permita. Esta situación se agrava en fiestas o reuniones donde ambos –o uno de ellos– ingieren alcohol. El agresor se aprovecha de la incapacidad de la pareja de negarse o, usando la fuerza física o chantaje verbal para lograrlo, el agresor ejerce violencia, incluida la violación. Por otro lado, las normas de género también restringen a las mujeres poder denunciar la violencia sexual de su pareja.
4. Minimización. Las normas de género y los perpetradores suelen minimizar los daños producidos por la VcM.
5. Cuando la relación termina, los hombres pueden acechar y acosar a sus exparejas en nombre del amor. La pueden amenazar e incluso atacar con mayor ferocidad. Un porcentaje significativo de femicidios ocurre en este contexto.

El concepto de hostilidad masculina está directamente relacionado con la teoría del Terrorismo Sexual (Sheffield, 1989), el cual serviría para mantener a las mujeres en posiciones de miedo y pérdida de poder. Según esta teoría, el acoso sexual, la violencia sexual, el acecho y la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja funcionan como herramientas para mantener el *status quo* de dominación social masculina, con mayor poder, autonomía y oportunidades económicas para los hombres que para las mujeres (Paludi, 2016).

Por otro lado, diversas investigaciones han encontrado, de forma sistemática, que las actitudes tolerantes o permisivas hacia la VcM son un poderoso predictor de la VcM (Peacock & Barker, 2014). Diferentes investigaciones evidencian altos porcentajes de actitudes tolerantes hacia la VcM y el sexismo en estudiantes universitari@s (García-Díaz et al.,

2020). La tolerancia hacia la violencia contra las mujeres puede pasar incluso desapercibida al estar implícitamente aceptada. Las actitudes más comunes que justifican implícitamente la VcM se refieren a la culpabilización, la instrumentalización, la minimización-negación y la indefensión (Vara-Horna et al., 2017):

1. **Culpabilizar:** Las mujeres son las culpables de la violencia, por no cumplir con sus roles de género o porque se han “expuesto” a ser violentadas al asistir a fiestas, tomar licor o andar solas.
2. **Instrumentalizar:** La violencia es una muestra de amor, de preocupación, es una forma de corregir la conducta egoísta de las mujeres y mantener una familia o relación a largo plazo. A veces la violencia contra las mujeres es una forma de corregir a las “machonas” o “lesbianas” para que sean mujeres “derechas”, o de “enseñarles” que no jueguen con los hombres.
3. **Minimizar-negar:** La violencia no se percibe como grave o no se reconoce como violencia, sino como pelea o discusiones menores. En el caso de la violencia sexual, sucede que se la niega porque se asume como parte de las relaciones naturales en la pareja, como un “disfrute de momento”, o porque se asume un consentimiento tácito de la mujer, pasando por alto sus negativas al acto sexual.
4. **Indefensión:** La violencia es inevitable porque es parte de la relación de cualquier pareja. Los hombres tienen “por naturaleza” un fuerte deseo sexual, así que es “normal” que siempre estén intentando tener sexo con las mujeres. Por más que traten de evitarlo, las mujeres siempre van a ser agredidas de una u otra forma, ya sea caminando por la calle, en una fiesta o con hombres que intentan propasarse.

Por otro lado, una cultura tolerante y permisiva a la VcM se traduce en inacción por parte de las personas que atestiguan la violencia. En universidades de Estados Unidos, el 44,4% de estudiantes han presenciado a otros estudiantes intentando aprovecharse sexualmente de compañeras en estado de ebriedad y, de ellos, 77% no hizo nada. De igual manera, 19,6% vio a algún estudiante actuando sexualmente con violencia o acosando sexualmente y el 54,5% no hizo nada (Cantor et al., 2015). La teoría del *Bystander* enseña que la tolerancia cultural hacia la violencia hace que las personas que atestiguan violencia no intervengan o que no asuman una actitud más activa. Esta actitud y la ausencia de normas institucionales que prevengan y sancionen la violencia dificultan aún más la intervención. Además, creer que no es un asunto suyo o que es un problema privado natural de las parejas, no saber cómo intervenir y tener miedo de las represalias del agresor suelen ser las razones principales de la inactividad de quien atestigua.

Es necesario investigar el contexto en el que ocurre la violencia contra las mujeres. Las universidades creen que sus ambientes son seguros para todas sus estudiantes, sin embargo, algunas investigaciones previas encuentran que la VcM puede ocurrir en ambientes del campus universitario. Encuestas norteamericanas encuentran que el 39% de incidentes de violencia sexual ocurren en el campus. Por otro lado, las fiestas universitarias son contextos de alto riesgo sexual para las mujeres, pues entre el 55% y el 63% de la violencia sexual ha ocurrido en fiestas. Asimismo, el consumo de alcohol en estas fiestas es otro fuerte predictor (Cantor et al., 2020).

2.2. Las universidades y la prevención de la violencia contra las mujeres

La relación de las universidades con las mujeres y la violencia contra las mujeres no es reciente. La VcM es tan antigua como la humanidad, y las universidades modernas (aquellas que nacieron en Bologna en el siglo XII) no han sido ajenas, existiendo importantes ejemplos de cómo las decisiones valientes de las autoridades universitarias pueden cambiar el rumbo de la historia hacia un mundo más justo e igualitario para las mujeres, libre de discriminación y violencia. Bettisia Gozzadini (1209-1261), por ejemplo, fue la primera mujer en enseñar leyes en la universidad, allá por el siglo XIII. La Universidad De Bologna (la primera universidad laica en el mundo moderno) la acogió por sus talentos y sabiduría, pero la presión machista de la época la obligaba a disfrazarse de hombre para enseñar o, incluso, a dictar clases fuera del campus universitario. Un caso histórico, directamente relacionado con la VcM, es el de Francisca de Pedraza. Ella vivió en Alcalá de Henares, en España, y sufrió violencia física y sexual constante por parte de su esposo. Acudió a tribunales de justicia pidiendo el divorcio y no recibió protección. Acudió al Tribunal eclesiástico y tampoco obtuvo solución, solo recibió una exhortación a su esposo para que fuera “más compasivo”. No tenía el apoyo de las autoridades porque en el siglo XVII era aceptable que los hombres agredieran a sus parejas, además de ser visto como un tema privado. En 1624, el Rector de la Universidad de Alcalá de Henares, Álvaro de Ayala, hizo justicia. En un acto valiente y visionario, usando la jurisdicción universitaria de la época –pues el esposo de Francisca era estudiante universitario de allí–, dio una sentencia de separación matrimonial y la devolución de su dote, además del equivalente a una orden de alejamiento. Este es el primer precedente histórico de la actual lucha contra la violencia contra las mujeres basada en género, además de sentar las bases de protección jurídica en casos de VcM.

Hoy en día estas viñetas históricas se traducen en normativas, políticas y acciones que, poco a poco, encaminan a las instituciones de educación superior a ser organizaciones justas y libres de discriminación y violencia contra las mujeres. En efecto, las universidades tienen un papel importante en la prevención de la VcM por muchas razones. Algunas están ligadas a su misión institucional, otras, a su desarrollo organizacional, y otras, a su deber legal:

1. **La VcM está presente en las universidades.** No se puede negar la presencia de la VcM en las universidades. Existen altas probabilidades de que un porcentaje significativo de mujeres (estudiantes, docentes o personal administrativo) sean agredidas por sus parejas o por algún integrante de la comunidad universitaria. En una investigación realizada por la Universidad de San Martín de Porres en 32 universidades peruanas, por ejemplo, se encontró que 6 de cada 10 estudiantes de ciencias empresariales e ingenierías han sido atacadas por sus parejas o exparejas (Vara-Horna et al., 2016). Estudios de prevalencia realizados en países de altos ingresos, como Estados Unidos, Canadá, Reino Unido y Australia, reportan también niveles de VcM, principalmente del tipo sexual (Anitha & Lewis, 2018). En el caso de Ecuador, una encuesta digital aplicada en cinco universidades de Quito reporta altos niveles de acoso sexual contra las mujeres, donde al menos 1 de cada 3 ha sido victimizada (Larrea, 2020).
2. **Las universidades deben proteger a las futuras generaciones de profesionales, mediante mecanismos de prevención para asegurar un campus seguro, libre de violencia contra las mujeres.** Como cualquier organización, las universidades deben proveer un ambiente seguro para su comunidad, libre de todo tipo de VcM. No hacerlo, vulnera una obligación legal, social y moral, pues no se cumple con proteger la integridad de sus estudiantes y sus resultados académicos futuros. En efecto, además del daño físico o emocional, la evidencia demuestra que la VcM en las universidades disminuye la productividad académica de las agredidas, los agresores y testig*s, lo que resulta en la pérdida de gran cantidad de días que pudieron ser dedicados al estudio (Vara-Horna et al., 2016).
3. **La presencia impune de la VcM en las universidades debilita la formación de profesionales competentes con sólidos valores y principios éticos.** La VcM en las universidades está asociada a una alta tolerancia social que justifica el ejercicio de la violencia y que crea un ambiente de impunidad para los agresores y de indefensión para las agredidas, ambos antivalores de una sociedad justa (Vara-Horna et al., 2016).
4. **La presencia impune de la VcM en las universidades afecta su desarrollo organizacional.** Aunque aún no existe evidencia empírica disponible, los análisis de casos dan cuenta de que la VcM es un fuerte predictor de deserción estudiantil, despido de profesores, disminución de la satisfacción estudiantil y consecuencias económicas y sociales para las universidades. Además, la presencia de estudiantes agredidas y agresores, sin un marco de prevención instalado, es un escándalo que afecta la reputación institucional de las universidades.

La educación es la estrategia más efectiva para combatir la violencia contra las mujeres. Y la educación es el negocio central de las universidades. Tal como se comentó previamente, existen muchos factores que contribuyen a generar y mantener la VcM: la dominancia masculina, la percepción de que las mujeres son objetos, la hostilidad masculina y la tolerancia cultural hacia la violencia contra las mujeres, entre otros (Cowan, 2000; Paludi, 2016). Todas estas variables pueden ser modificadas, pues todas ellas son ideas, creencias, actitudes y conductas irracionales basadas en patrones culturales machistas. En este contexto, las universidades pueden enseñar al estudiantado en qué consiste una relación saludable, mediante una formación continua de respeto, igualdad y tolerancia en la cultura del campus universitario. Esta cultura, formada por los comportamientos y prácticas de estudiantes, profesor*s y personal administrativo, requiere de políticas de tolerancia cero frente a cualquier tipo de violencia basada en el género y directivas sobre cómo actuar cuando ocurre. Estas políticas deberían ser traducidas en códigos de conductas y creación de servicios institucionales para consejería, prevención y atención de casos reportados. Mensajes claros y contundentes sobre que ninguna de estas conductas será tolerada deben ser dirigidos a cada integrante de la comunidad universitaria.

Una descripción detallada de lo avanzado en materia de prevención de la VcM en la educación superior, tanto en Ecuador como en otros países, se puede encontrar en los capítulos 4.1. y 4.2.

2.3. Modelo conceptual

Ya en el plano de la prevención, existen muchas formas cómo las universidades pueden reducir la violencia contra las mujeres. En el capítulo 4.3. se puede revisar la evidencia científica disponible de todos los programas que han sido aplicados en instituciones de educación superior para prevenir la VcM.

Para el caso de Ecuador, una estrategia de prevención –cualquiera que se elija– necesita estar basada en evidencias de tal forma que sustente una teoría de cambio.

- Primero, es importante tomar conciencia del problema. Altos niveles de VcM, tanto íntima como no-íntima, necesitan ser registrados para determinar la prevalencia. Este registro debe incluir también la VcM experimentada por el personal administrativo y docente, a fin de que el abordaje sea integral.
- Segundo, es necesario identificar el contexto donde ocurre la VcM para que puedan reconocerse los diversos factores de riesgo asociados. En ese contexto, la aceptación social a la violencia asume particular relevancia causal. Acorde a la evidencia disponible, la aceptación de la VcM puede ser individual (en las actitudes y creencias de cada persona), pero también puede ser institucional (en la forma como la institución concibe y aborda la VcM). Ambos tipos deben ser registrados.
- Tercero, es necesario identificar las consecuencias, es decir, los efectos perniciosos en la salud y el desempeño académico o laboral que la VcM puede ocasionar.

- Cuarto, registrados estos grupos de variables, es necesario verificar la ruta causal entre ellas, pues prevenir significa atender a las causas del problema.

En la Figura 2 se presenta este modelo conceptual, donde la VcM ocasiona serias consecuencias a la salud física y emocional de las mujeres, además de efectos en su rendimiento académico o laboral. Como antecedente, la VcM tiene mayores probabilidades de ocurrencia cuando existen actitudes permisivas hacia ella, tanto individual como institucionalmente. La prevención, justamente, recae en estas variables, en la medida que, eliminando la aceptación individual e institucional de la VcM, disminuirá de manera significativa su prevalencia y, en consecuencia, sus efectos perniciosos en la salud y el desempeño.

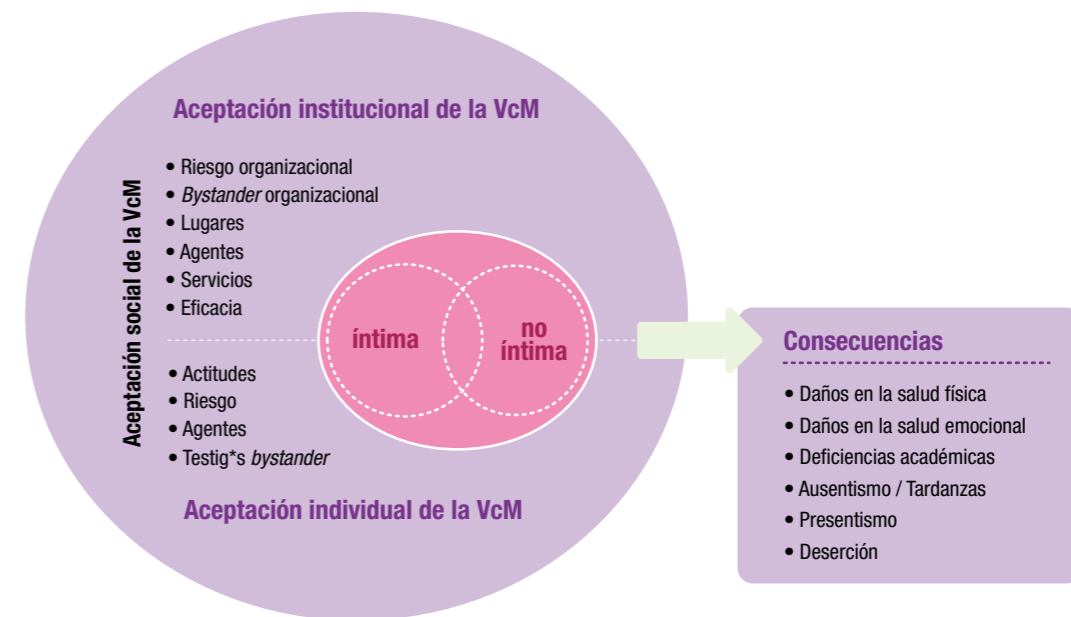


Figura 2. Modelo conceptual de la VcM en las instituciones de educación superior

Elaboración: Aristides Vara-Horna.

En este modelo conceptual hay tres niveles de prevención (ver Figura 3). Por un lado, está la “prevención terciaria”, enfocada en atender las consecuencias a largo plazo de la VcM, una vez que ya ocurrió, proveyendo servicios y canales de atención, buscando la rehabilitación integral de las agredidas y evitando que los daños producto de la VcM se mantengan o amplifiquen. Este tipo de situaciones se pueden prevenir mediante “prevención secundaria”, es decir, evitando que la violencia vuelva a ocurrir, identificando los casos en sus primeros estadios, y atendiendo los daños a corto plazo. Este escenario requiere muchas acciones de control organizacional, denuncias oportunas y manejo de señales de alerta. Lo ideal es que ambas situaciones no ocurran, pero para eso se requiere una “prevención primaria”, centrada en eliminar las causas de la violencia, y ello recae en eliminar las normas sociales que condonan la VcM y la aceptación individual e institucional de la violencia. La prevención primaria recae principalmente en la educación, en la transformación cultural, y esa debe ser la aspiración central de la universidad.

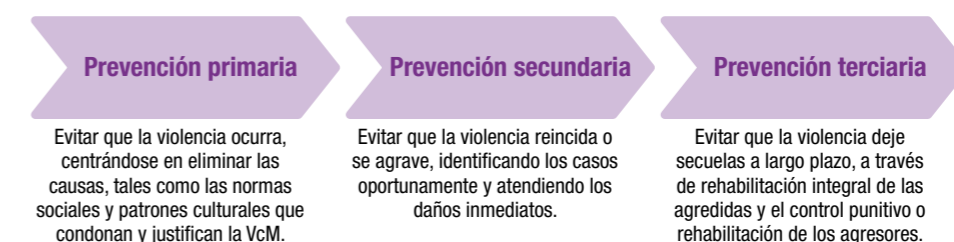


Figura 3. Niveles de prevención de la violencia contra las mujeres

En términos prácticos, debido a la complejidad del problema y a la extensión y prevalencia de la VcM, se requiere que las universidades gestionen los tres tipos de prevención, con énfasis principalmente en la prevención primaria.

3. ¿Qué prácticas de prevención de VcM existen hasta el momento?

Como hemos observado en el capítulo anterior la violencia contra las mujeres es una violación de los derechos humanos y ha sido reportada en universidades de países con altos ingresos desde hace 60 años. Sin embargo, la producción científica sobre las acciones de prevención surge recién a partir de los años 90. En este capítulo se realiza una revisión sistemática de las estrategias de prevención de la VcM basada en el género en las universidades. El objetivo de esta revisión es evaluar los avances en políticas, legislación e iniciativas de prevención de la VcM en la educación superior, tanto en Ecuador como en el resto del mundo. La revisión sistemática incluye también el análisis de diferentes tipos de publicaciones científicas sobre la problemática (Ej.: revisiones cualitativas, revisiones sistemáticas, metaanálisis y evaluaciones de impacto de los programas de prevención en universidades realizadas durante el periodo 1990-2019).

3.1. La prevención de la VcM en la Educación Superior en Ecuador

La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará) obliga la adaptación y el seguimiento de instrumentos legales y políticos para prevenir, atender y sancionar la VcM (OEA, 1994). La Convención establece que “Toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado” y al mismo tiempo especifica “. . . en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar” (art. 2, literal b y art. 3). Mucho más general, pero igualmente relevante, es la normativa de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW, ONU, 1979), según la cual los Estados se comprometen a “Establecer la protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar, por conducto de los tribunales nacionales competentes y de otras instituciones públicas, la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación” y “Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas” (art. 2, literales c, e). La mayor parte de los Estados en la región, incluido Ecuador, ratificaron las dos Convenciones. Sin embargo, la legislación sobre prevención de VcM es, en su mayoría, genérica. Hoy en día, las políticas específicas para la prevención de la VcM en la educación superior son escasas y recién se vienen desarrollando en los últimos años. Ahora Ecuador dispone de un marco legal avanzado y reciente en este tema. Desde los años 90 hasta el año 2017, la legislación y las políticas de prevención y erradicación de la VcM en la educación superior fueron genéricas, entre ellas se encuentra la Ley Orgánica de la Educación Superior (LOES, Asamblea Nacional, 2010). Entre los años 2017 y 2018 la problemática ha sido enfrentada mediante legislación y políticas específicas, como la Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (LOIPEVCM, Asamblea Nacional, 2018) y su Reglamento (Presidencia de la República, 2018). Por tanto, dos leyes orgánicas enfrentan la VcM e identifican a la comunidad educativa como un lugar de acción relevante (Tabla 2).

Tabla 2. LOIPEVCM y LOES en Ecuador

Ley Orgánica Integral de Prevención y Erradicación de la Violencia contra la Mujer (LOIPEVCM) y su Reglamento (2018)	<ul style="list-style-type: none"> Reconoce las formas de violencia física, psicológica, sexual, económica y patrimonial, simbólica, política y ginecobstétrica (art. 10, literales a-g); Especifica que la violencia puede ejercerse en el contexto de enseñanza y aprendizaje por docentes, personal administrativo, compañeros u otros integrantes de la comunidad educativa de todos los niveles (art. 12, numeral 2.); Establece la responsabilidad de diseñar e implementar campañas de sensibilización y concienciación, materiales educativos dirigidos a la comunidad educativa para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres, niñas y adolescentes (art. 24, literal b).
Ley Orgánica de la Educación Superior (LOES, 2010)	<ul style="list-style-type: none"> Provee una unidad administrativa de Bienestar Estudiantil, que tiene la responsabilidad de “promover un ambiente de respeto a los derechos y a la integridad física, psicológica y sexual de las y los estudiantes, en un ambiente libre de violencia, y brindar asistencia a quienes demanden por violaciones de estos derechos”; Introduce el deber de “formular políticas, programas y proyectos y la atención emergente a las víctimas de delitos sexuales, además de presentar, por intermedio de los representantes legales, la denuncia de dichos hechos a las instancias administrativas y judiciales.”

La LOIPEVCM reconoce varios contextos donde se ejerce VcM, entre ellos la casa, la familia, lugares de trabajo, y las instituciones educativas y de salud. Otros avances de la Ley Orgánica son el reconocimiento de varios tipos de violencia (art. 10), el establecimiento de un Sistema Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (arts. 13-15), la

creación de instrumentos de información (art. 16), la promoción de la participación de las mujeres en espacios de formulación de políticas públicas (art. 66) y la contemplación de mecanismos de protección.

El Ministerio de Educación y la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) forman parte del Sistema Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. Este sistema tiene como objetivo determinar lineamientos y mecanismos para que las instituciones del Estado formulen políticas y cuenten con servicios para prevenir y erradicar todos los tipos de violencia contra todas las mujeres a través de un trabajo coordinado y articulado entre los diversos actores e instituciones, tanto del Estado como de la sociedad civil.

La normativa LOES no tiene un enfoque en la prevención, sino en la sanción de los casos de la violencia de género contra las mujeres en la educación superior. Cuenta con procesos disciplinarios por la ejecución de actos de violencia incluyendo a l*s estudiantes, profesor*s, investigador*s, servidor*s y trabajador*s, abarcando actos leves, graves y muy graves. En el proceso disciplinario, la Ley determina el establecimiento de una Comisión Especial que garantice el debido proceso y el derecho a la defensa, un informe con recomendaciones y una resolución del Órgano Superior (LOES, art. 86, SENESCYT y ACDemocracia, 2018).

Los antecedentes de estas normas recaen en la Constitución de Ecuador de 2008, donde se les reconoce y garantiza a las personas: “Una vida libre de violencia en el ámbito público y privado. El Estado adoptará las medidas necesarias para prevenir, eliminar y sancionar toda forma de violencia, en especial la ejercida contra las mujeres, niñas, niños y adolescentes, personas adultas mayores, personas con discapacidad y contra toda persona en situación de desventaja o vulnerabilidad; idénticas medidas se tomarán contra la violencia, la esclavitud y la explotación sexual” (Asamblea Constituyente, 2008, art. 66 (3), literal b). Además, se establece la responsabilidad del Estado de “Erradicar todas las formas de violencia en el sistema educativo y velar por la integridad física, psicológica y sexual de las estudiantes y los estudiantes” (art. 347). Por otro lado, el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida (SNPD, 2017) estipula “Erradicar toda forma de discriminación, desigualdad y violencia, particularmente el machismo y la homofobia, a través de la modificación de patrones sociales y culturales que las naturalizan y perpetúan, para propiciar un ambiente seguro” (política 1.9). El Consejo Nacional para la Igualdad de Género ha formulado en este contexto recomendaciones para contribuir a la prevención y erradicación de la VcM en el ámbito de la educación superior. Por ejemplo: “Generar, en las instituciones de educación superior, estrategias de prevención, normativa, instancias, procedimientos sancionatorios y específicos para el tratamiento de la violencia de género. . .”; “Crear espacios de discusión sobre la problemática de género en la comunidad y en sus instancias de liderazgo, con la finalidad de conseguir que se conviertan (. . .) en instancias veedoras de las estrategias y procesos creados para la prevención y tratamiento del acoso, discriminación y de la violencia de género”; “Generar propuestas de criterios cuantitativos y cualitativos, estándares e indicadores de género como uno de los parámetros de evaluación y acreditación de las instituciones de educación superior”; “Aportar a la transformación del sistema de educación superior para erradicar patrones de exclusión. . .” (RESG, 2015). Por otro lado, existen diferentes protocolos a fin de impulsar políticas y procesos para prevenir y erradicar la VcM en las universidades. A modo de ejemplo: 1) Protocolo de Actuación frente a Situaciones de Violencia Detectadas o Cometidas en el Sistema Educativo (Ministerio de Educación, 2017); 2) Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en Flacso-Ecuador (FLACSO, 2017); 3) Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual en las Instituciones de Educación Superior (SENESCYT y ACDemocracia 2018).

El primer instrumento del Estado de Ecuador que aborda la VcM en el contexto de educación es el Protocolo de Actuación frente a Situaciones de Violencia Detectadas o Cometidas en el Sistema Educativo del año 2017. El protocolo está dirigido a la comunidad educativa en general, docentes, autoridades educativas y profesionales de los Departamentos de Consejería Estudiantil (DECE), y brinda lineamientos para detectar y acompañar casos de violencia (Ministerio de Educación, 2017). La normativa abarca la negligencia, violencia física, psicológica (incluyendo violencia virtual) y sexual en relaciones intrafamiliares, institucionales, entre pares y en estudiantes contra adult*s, por motivos de orientación sexual y condición socioeconómica, étnica y cultural. Sin embargo, sus estrategias para la prevención integral de la violencia interpersonal se enfocan en la promoción de una cultura de paz en el contexto educativo y en la resolución pacífica de conflictos. Es importante destacar la estrategia N.º 4, que propone programas educativos e instrumentos de investigación cualitativa que permitan al personal docente, directivo y al personal de los DECE levantar información sobre la problemática, programas y campañas de sensibilización y prevención (Ministerio de Educación, 2017).

El más reciente Protocolo de Prevención y Actuación en Casos de Acoso, Discriminación y Violencia Basada en Género y Orientación Sexual en las Instituciones de Educación Superior está enfocado en la atención de los casos de la violencia basada en género en universidades (SENESCYT y ACDemocracia, 2018). Este documento se basa en la revisión y análisis de diversos protocolos de erradicación de la violencia de género en el ámbito universitario. Estipula un procedimiento de actuación, define a l*s actor*s y sus funciones en la atención de casos, considerando los lineamientos del protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad de FLACSO-Ecuador (2017): 1) identificación y comunicación del hecho; 2) denuncia; 3) actuación de la comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación o violencia de género; 4) informe de la comisión de atención y revisión de casos de acoso, discriminación y violencia de género a/a la rector/a. Tal como los protocolos de las instituciones de educación superior, las políticas y protocolos en universidades se concentran por consiguiente en la atención y sanción de casos de violencia.

3.2. Experiencias internacionales de prevención

Existen buenas prácticas en legislación e iniciativas políticas de prevención de la VcM en la educación superior en países de diferentes continentes. Sin embargo, hay que advertir que la mayoría se ha centrado en la violencia sexual (que incluye términos como *acoso sexual* y *asalto sexual*), perpetrada principalmente por miembros de la comunidad universitaria, dejando de forma tácita otros tipos de violencia basada en el género. A pesar de ello, es importante revisar estos avances, pues son base para extenderlos a todo tipo de violencia basada en el género.

A continuación, se resumen las más representativas:

En **Sudáfrica**, los derechos fundamentales de igualdad, dignidad y libertad de su Constitución influyen en las políticas universitarias de asalto sexual, acoso sexual y violación (AHR Centre, 2017). El país dispone de normas de no-discriminación y no-acoso en el ámbito laboral y un marco normativo elaborado que constituye la responsabilidad de Estado de proteger a l*s estudiantes de la violencia sexual perpetrada por educadores. Estas normas mayormente aplican a escuelas y a menores de edad (University of Witwatersrand, 2014). En efecto, Sudáfrica dispone de un marco legal genérico en cuanto a la prevención y sanción de la VcM en el contexto educativo, enfocado en abuso y acoso sexual, la protección de menores de edad en el entorno escolar y la violencia ejercida por educadores.

Las protestas estudiantiles nacionales contra la violencia en las universidades, realizadas en el año 2016, impulsaron la formulación de políticas que enfrentan la violencia basada en género en instituciones de educación superior en Sudáfrica. A raíz de esto, en abril de 2019 se publicó el *Policy Framework to address Gender-Based Violence in the Post-School Education and Training System* (Marco de políticas para abordar la violencia de género en el sistema de educación y capacitación postsecundaria), elaborado por el grupo de trabajo técnico del Departamento de educación superior (*Department of Higher Education and Training* - DHET, 2019). Este instrumento define el concepto de violencia basada en género en el ámbito de la educación superior y da incentivos para el desarrollo de políticas en las instituciones y la creación de un entorno educativo que informa, previene, apoya y monitorea la violencia basada en género. Conceptualmente, está enfocado en el acoso y la violencia sexual, así como en la violencia en relaciones de pareja, y reconoce como agredid*s a mujeres, hombres y personas LGBTQ+ (DHET, 2019). A partir de allí, hoy existen políticas de atención y sanción de acoso sexual en las universidades, pero también se establecieron grupos de trabajo de investigación, como el *Sexual Assault Response Team* (SART, Grupo de respuesta frente al asalto sexual) en la Universidad de Cape Town (UCT) y el *Rhodes University Sexual Violence Task Team* (SVTT, Grupo de trabajo sobre violencia sexual de la Universidad de Rhodes).

Australia no cuenta con una legislación específica para abordar la prevención y respuesta a la violencia en las universidades. Sin embargo, existe legislación antidiscriminación e igualdad de oportunidades a nivel federal, estatal y territorial, que impone obligaciones a las universidades para enfrentar la violencia sexual (AHR Centre, 2017). En el marco del *Higher Education Standards Framework* (Marco de estándares de educación superior), la *Tertiary Education Quality and Standards Agency* (Agencia de estándares y calidad de la educación terciaria) (TEQSA, 2019) ha desarrollado estándares que representan los requisitos mínimos para la provisión de la educación superior en Australia.

Tabla 3. Legislación Australiana contra la VcM en las instituciones de educación superior

1984	Ley de Discriminación Sexual
2011	Ley de Salud Laboral y Seguridad
2011	Ley de Agencia Australiana de Calidad y Estándares de Educación Terciaria
2015	TEQSA Estándares de Educación Mayor
2018	TEQSA Nota Orientadora: Bienestar y Seguridad
2019	TEQSA Informe

Fuente: TEQSA, 2019.

The Hunting Ground (El terreno de caza) (Scully, Blavin, Kirby, Ziering, Wadleigh, Kopp & Cutler, 2015) es un documental que compila las estadísticas de violencia sexual y descubre el fracaso de las universidades en Estados Unidos, Australia y otros países del mundo para enfrentar el asalto sexual en las ciudades universitarias. Este fue el punto de partida para iniciativas políticas a nivel nacional, siendo la primera una encuesta de la Comisión de Derechos Humanos de Australia sobre violencia sexual en universidades (que se repite cada tres años), en la que participan aproximadamente 31.000 estudiantes. Luego, apareció el informe *Change the Course* (Cambiar el curso) que muestra los problemas estructurales en las instituciones y formula recomendaciones de prevención.

Cifras y prácticas alarmantes de violencia sexual se han reportado en el último informe sobre violencia sexual en las universidades australianas (Funnell & Hush, 2018). La investigación y las campañas nacionales que usan esos datos juegan un papel importante en el tratamiento de la violencia sexual en las universidades. En 2018, se desarrollaron algunos lineamientos para universidades, que funcionan como una guía para la recopilación de datos, investigación y reporte de los casos (Universities Australia, 2018). Un año antes, el informe *On Safe Grounds* (En terrenos seguros) puso énfasis en que la existencia de políticas contra la violencia sexual en las universidades no es suficiente, y propuso las siguientes características para aumentar su eficacia: liderazgo universitario visible, compromiso estudiantil visible y cambio cultural (AHR Centre, 2017).

Tabla 4. Iniciativas de políticas contra la violencia sexual en Australia

2010	<i>National Plan to Reduce Violence against Women and Children 2010-2022</i> (Plan Nacional para Reducir la Violencia contra las Mujeres, Niños y Niñas 2010-2022)
2015	Documental <i>The Hunting Ground</i> (El terreno de caza).
2016	La primera Encuesta Nacional de Estudiantes Universitari*s sobre Agresión Sexual y Acoso Sexual (<i>National University Student Survey on Sexual Assault and Sexual Harassment</i>) se realizó incluyendo 39 universidades y más de 30.000 estudiantes, dando información sobre la prevalencia, agredidas, agresores y la denuncia de incidentes de asalto y acoso sexual (<i>Australian Human Rights Commission</i> , 2016).
2016	Campaña nacional gubernamental <i>Violence against Women – Let’s Stop It at the Start</i> (Violencia contra las mujeres – Detengámosla desde el inicio).
2016	Campaña nacional de <i>Universities Australia “Respect. Now. Always”</i> (Universidades de Australia “Respeto. Ahora. Siempre”) en 39 universidades con un plan de acción de diez puntos.
2017	Un estudio de caso de la Universidad UNSW Sydney informa sobre problemáticas en responder a la violencia sexual en el campus; el estudio se basa en entrevistas con representantes de servicios de seguridad, salud y asesoramiento, la oficina legal, la unidad de conducta e integridad, estudiantes y académic*s.
2017	<i>On Safe Ground: A Good Practice Guide for Australian Universities</i> (En terreno seguro: una guía de buenas prácticas para universidades australianas) cuenta con el análisis de la encuesta nacional, estudio de caso, investigación internacional comparativa y buenas prácticas de gestionar y prevenir asalto y acoso sexual en universidades (AHR Centre, 2017).
2017	Informe <i>Change the Course</i> (Cambiar el curso), Comisión de Derechos Humanos de Australia.
2018	<i>Red Zone Report</i> (Informe de zona roja): informe de investigación sobre violencia sexual en universidades (Funnell & Hush, 2018).
2018	Lineamientos no-obligatorios para universidades (<i>Universities Australia</i> , 2018)

Fuente: TEQSA, 2019; AHR Centre, 2017.

En su último informe, TEQSA (2019) encontró que la mayoría de las universidades australianas implementaron las recomendaciones del informe *Change the Course* (Cambiar el curso) de la Comisión de Derechos Humanos de Australia. En particular, se establecieron grupos de trabajo sobre la violencia sexual, implementaron o reforzaron políticas y revisaron las políticas existentes, ofrecieron capacitación para el personal y servicios de apoyo, brindaron servicios de asesoría en colaboración con instituciones externas y mejoraron los procesos de reporte de casos (TEQSA, 2019). Otras iniciativas están en camino. Por ejemplo, se espera el compromiso de las universidades para contribuir con la encuesta nacional trienal, fomentar la investigación y la implementación de políticas y procesos en las instituciones. Algunas universidades cuentan con instituciones de investigación propias para la prevención, como la red *Gendered Violence Research Network* (GVRN, Red de investigación de la violencia por razones de género) de la Universidad de New South Wales (UNSW) y el programa *Violence Research and Prevention Programme* (Programa de investigación y prevención de violencia) de la Universidad Griffith.

En **Canadá**, desde 2016, la legislación de algunos Estados obliga a las universidades a crear, implementar y revisar regularmente políticas contra la violencia sexual (AHR Centre, 2017). Por ejemplo, la ley de Ontario, *Sexual Violence and Harassment Action Plan* (Plan de acción contra la violencia y el acoso sexual) requiere que todas las universidades que reciben fondos gubernamentales adopten políticas contra la violencia sexual y acoso, con procesos para responder ante estos incidentes. L*s estudiantes deben ser incluíd*s en el diseño y la revisión de este proceso (*Sexual Violence and Harassment Action Plan Act*, 2016).

En el marco de la estrategia nacional *It’s Time: Canada’s Strategy to Prevent and Address Gender-Based Violence* (Es hora: Estrategia de Canadá para prevenir y abordar la violencia de género), se han desarrollado tres encuestas nacionales en 2019 para establecer líneas de base. Una de ellas, *Survey on Individual Safety in the Postsecondary Student Population* (Encuesta sobre seguridad individual en la población estudiantil de educación superior), se enfoca en la prevalencia de diferentes formas de violencia basada en género en la educación superior.

Tabla 5. Legislación en Canadá

2016	Sexual Violence Action Plan
2016	Memorando de entendimiento entre Nova Scotia y universidades
2016	<i>Sexual Violence and Harassment Action Plan</i> de Ontario
2016	<i>Sexual Violence and Misconduct Policy Act</i> de British Columbia

Fuente: Quinlan et al., 2017.

En Canadá el discurso sobre violencia basada en género (GBV) en las ciudades universitarias es muy frecuente. Sobrevivientes, acompañadas por muchos otros grupos, están demandando un cambio. Este cambio requiere mucho más que la atención o sanción de casos individuales. Se necesita un marco integral que abarque políticas, procedimientos y prevención elaborados con la participación de gobiernos federales y provinciales, instituciones de educación superior, sobrevivientes, movimientos y activistas (Rowe & Bidgood, 2019). Por eso se está desarrollando un primer marco nacional para prevenir y enfrentar la violencia de género en instituciones de educación superior: *The Framework to Prevent and Address Gender-Based Violence at Post-Secondary Institutions* (El marco para prevenir y abordar la violencia de género en las instituciones postsecundarias) –que se implementó en 2020–. Representantes de grupos de estudiantes y sobrevivientes están apoyando el proceso.

Courage to Act (Coraje para actuar) es una iniciativa política a nivel nacional para prevenir y enfrentar la VcM de género en instituciones de la educación superior. El informe *Courage to Act: Developing a National Framework to Prevent and Address Gender-Based Violence at Post-Secondary Institutions* (Coraje para actuar: Desarrollo de un marco nacional para prevenir y abordar la violencia de género en las instituciones de educación superior) de la Universidad Ryerson (Rowe & Bidgood, 2019) identifica recomendaciones, buenas prácticas y problemas en la prevención de VcM de género en las universidades. Además, impulsa el financiamiento del gobierno para la prevención. El marco conceptual de la violencia basada en género en Canadá es muy amplio, incluye el acoso sexual, acoso, matrimonio infantil o forzado, abuso emocional y psicológico, abuso económico, mutilación genital, violencia en relaciones de pareja (VcM), explotación sexual, violencia facilitada por la tecnología, retirada del condón no-consensual, asalto y coerción sexual, amenazas y la violación (Rowe & Bidgood, 2019). El informe cuenta con 45 recomendaciones organizadas en tres partes: servicios de apoyo, educación y procesos de reporte e investigación. Cabe señalar que la educación es vista como la clave para el cambio social contra la violencia. El rol de las universidades es esencial en la creación de un discurso continuo a través de investigación y múltiples herramientas para estudiantes y personal. Para la educación en prevención de la violencia basada en el género (VBG) recomiendan un enfoque multinivel:

- estructural, refiriéndose al acceso de servicios para sobrevivientes y el desarrollo y la implementación de políticas;
- societal, que se refiere a un cambio de normas de aceptación de VBG y de la cultura de violación, tal como incrementar la voluntad de intervenir (*upstander*);
- comunitario, es decir, fomentar asociaciones y generar entornos seguros;
- relacional, en lo que respecta a mantener relaciones saludables y positivas;
- individual, que se refiere a crear conocimientos, habilidades y cambiar actitudes.

Los programas de educación tratan los temas de relaciones saludables y consentimiento, actitudes hacia la violencia sexual, apoyo a sobrevivientes, resistencia, salidas seguras a fiestas, intervención en situaciones de violencia (*upstander*), masculinidades y agresores que han causado daño. Finalmente, se recomienda un mayor desarrollo e implementación de procesos de investigación, como las evaluaciones de impacto.

Los **Estados Unidos** fueron pioneros en enfrentar la violencia sexual en los campus universitarios a través de legislación e iniciativas políticas. Desde 1972, las universidades están obligadas por la norma *Title IX, Education Amendments Act* (Título IX de la Ley de Modificación de la Educación) a enfrentar un entorno de educación hostil, incluyendo la violencia sexual. La *“Dear Colleague” Letter* (Carta “Querid* colega”) de 2011 confirma el reconocimiento de acoso sexual en el ámbito del Título IX y agrega también otros tipos de violencia sexual. Hasta el día de hoy, el gobierno tiene el liderazgo en fomentar la prevención, el reporte y la investigación de casos de violencia sexual en las universidades. En 2013, el Congreso de los Estados Unidos estableció una ley que obliga a las universidades a ofrecer entrenamiento de prevención de violencia sexual a tod*s l*s estudiantes y el personal que ingresa a la institución. La responsabilidad de las universidades para prevenir o eliminar un ambiente sexualmente hostil ha sido determinada en la decisión de *Yeasin vs University of Kansas* del Tribunal de Apelación en 2015.

Otras leyes referidas a la violencia sexual en los campus incluyen la obligación de las universidades de implementar protocolos para generar estadísticas, responder ante emergencias (*Clery Act* de 1990), informar a sus estudiantes sobre servicios de asesoría, y ofrecer alojamiento y clases alternativas después de un reporte de violencia sexual en el campus (*Campus Sexual Assault Victims’ Bill of Rights*, Declaración de los derechos de las víctimas de asalto sexual en el campus, de 1991). En 2013, la Ley *Clery Act* fue ampliada en cuanto a los delitos reportables (añadiendo la violencia doméstica, la violencia en el noviazgo y el acoso) y en el requerimiento a las universidades para que implementen prevención primaria a través de programas de educación sobre violencia sexual y *bystander* para tod*s l*s nuev*s estudiantes y trabajador*s (AHR Centre, 2017).

Tabla 6. Legislación de EE.UU.

1972	<i>Title IX, Education Amendments Act</i> (Título IX de la Ley de Modificación de la Educación)
1991	<i>Campus Sexual Assault Victims’ Bill of Rights</i> (Declaración de los derechos de las víctimas de asalto sexual en el campus)

1999	Davis vs Monroe County
2011	<i>“Dear Colleague” Letter</i> (Carta “Querid* colega”)
2012	<i>Clery Act</i> (Ley Clery)
2013	<i>Campus Sexual Violence Elimination Act</i> (Ley de Eliminación de la Violencia Sexual en el Campus)
2015	Yeasin vs University of Kansas

Fuente: AHR Centre, 2017.

Además, existe legislación a nivel estatal dirigida a abordar la violencia sexual en universidades, por ejemplo, *New York State Bill S5965* (Ley del estado de Nueva York S5965), o las leyes de California y Connecticut que impulsaron a múltiples universidades a implementar políticas sobre consentimiento afirmativo (entre otras, la Universidad del Estado de California, *California State University*, o la Universidad del Estado de Nueva York, *University of the State of New York*).

La Casa Blanca estableció un grupo de trabajo, a nivel nacional, con el mandato de proveer a las instituciones educativas con buenas prácticas para aumentar el compromiso gubernamental, su transparencia, la conciencia pública, la coordinación entre instituciones relevantes y formular una repuesta nacional a la violencia sexual en las universidades. El primer informe del Grupo de Trabajo Nacional de la Casa Blanca para proteger a estudiantes del asalto sexual (*National Task Force to Protect Students from Sexual Assault*) puso énfasis en la necesidad de realizar investigaciones para prevenir la violencia sexual en las universidades. También provee lineamientos para realizar encuestas sobre clima del campus en las universidades y protocolos para reportar casos. Además, promueve la inclusión de hombres en la prevención y políticas de conducta sexual inapropiada comprensivas en las universidades (*White House Task Force*, 2014). El segundo informe está dirigido al nivel administrativo de las universidades y contiene una guía para president*s, rector*s y administrador*s de universidades, recursos de información e indagaciones sobre el tema y una lista de investigaciones necesarias para la prevención de la violencia sexual en las universidades (*White House Task Force*, 2017).

Tabla 7. Iniciativas políticas desde EE.UU.

1995	<i>Office on Violence Against Women – OVW</i> (Oficina de violencia contra las mujeres) del Departamento de Justicia fue creada a fin de proporcionar liderazgo federal en el desarrollo de la capacidad nacional para reducir la VcM, administrar justicia y fortalecer los servicios a las sobrevivientes de violencia doméstica, violencia de pareja, abuso sexual y acoso.
2014	<i>White House National Task Force to Protect Students from Sexual Assault</i> (Grupo de Trabajo Nacional de la Casa Blanca para proteger a estudiantes del asalto sexual)
2014	<i>Not Alone, The First Report of the White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault</i> (No estás sol*, primer informe del Grupo de Trabajo de la Casa Blanca para proteger a estudiantes del asalto sexual) (<i>White House Task Force</i> , 2014).
2017	<i>Guide for University and College Presidents, Chancellors and Senior Administrators</i> (Guía para president*s, rector*s y administrador*s de universidades y de institutos superiores) (<i>White House Task Force</i> , 2017).

La Asociación de Universidades Americanas (*Association of American Universities*, AAU) realizó una encuesta institucional en línea, en 27 universidades y a más de 150.000 estudiantes, sobre políticas y programas implementados para prevenir y enfrentar la violencia sexual en el campus. El informe final cuenta con seis categorías abarcando las actividades tomadas en las ciudades universitarias: encuestas, educación y *training*, soporte estudiantil, desarrollo de un ecosistema ciudad universitaria, recursos y medición del cambio (AAU, 2015). Como consecuencia de la encuesta, la Universidad de Columbia estableció un proyecto propio de investigación comprensivo que examina los factores individuales, interpersonales y estructurales que dan forma a la salud y la violencia sexual en estudiantes de pregrado *The Sexual Health Initiative to Foster Transformation: SHIFT* (La iniciativa de salud sexual para fomentar la transformación: SHIFT, por sus siglas en inglés).

Tabla 8. Experiencias desde Universidades en USA

Encuestas	Todas las instituciones han realizado encuestas con estudiantes sobre asalto sexual y mala conducta por lo menos desde 2013, algunas de ellas han desarrollado sus propios instrumentos, por ejemplo, <i>Massachusetts Institute of Technology</i> , MIT (Instituto de Tecnología de Massachusetts)
Educación y training	Todas las instituciones están cambiando o han cambiado sus procesos de formación para estudiantes, y la gran mayoría también para su personal, a través de charlas, videos, teatros y otras formas de capacitación. La Universidad de Maryland tiene una formación continua, con insumos en línea, videos y un programa de intervención <i>bystander. Step Up!</i> (¡Ponte de pie!)

Soporte estudiantil	Todas las instituciones han desarrollado, redefinido o ampliado sus programas para asistir a sobrevivientes de violencia sexual.
Ecosistema ciudad universitaria	Los campus destacaron numerosas formas en que integran las encuestas en un ecosistema de información más amplio, por encuestas de conducta (Ej.: alcohol) y otros informes de temas específicos (Ej.: no reporte).
Recursos	En la mayoría de las instituciones se encontraron recursos crecientes para el soporte de sobrevivientes y el entrenamiento de estudiantes y del personal.
Medir el cambio	La mayoría de las instituciones están desarrollando maneras mejoradas de medir la eficacia de políticas, programas e intervenciones. Por ejemplo: el plan de acción de dos años, con una base de datos sobre actividades en cuanto a mala conducta, violencia doméstica y acecho (Universidad de Iowa).

En **India**, el desarrollo de la legislación sobre acoso sexual en el lugar de trabajo tuvo impacto sobre las universidades y las comprometió a prevenir el acoso sexual y proveer mecanismos de denuncia y reparación (AHR Centre, 2017). En el reglamento de 2015 (University Grants Commission, 2015) el acoso sexual incluye el contacto físico, demandar favores sexuales, hacer comentarios inapropiados, mostrar pornografía sin tener consentimiento u otros comportamientos de naturaleza sexual no deseados. Así, bajo ley, las universidades indias tienen la responsabilidad de: 1) informar a l*s estudiantes y al personal sobre los lineamientos de acoso sexual; 2) realizar talleres y capacitaciones con l*s estudiantes y el personal; 3) declarar públicamente y fomentar una cero tolerancia hacia el acoso sexual en el campus; 4) contar con un comité y un mecanismo de denuncia para los casos de acoso sexual; 5) elaborar informes anuales.

En la dimensión práctica, existe un grupo de trabajo nacional, *Grant's University Commission Task Force* (Grupo de trabajo de la comisión de la Universidad de Grant) que en su informe de 2015, *Measures for Ensuring the Safety of Women and Programs for Gender Sensitization on Campuses* (Medidas para garantizar la seguridad de las mujeres y programas para la sensibilización de género en los campus), comparte recomendaciones para implementar políticas y servicios de acoso sexual y seguridad.

En **Reino Unido**, las normas de derechos humanos e igualdad imponen obligaciones a las instituciones, entre ellas a las universidades, para erradicar la violencia sexual en los campus y eliminar la discriminación, el acoso y la victimización (*Equality Act*, Ley de Igualdad, 2010). En 2015, se estableció el *Universities UK* (UUK), que incluye a líderes universitari*s, estudiantes, expert*s y organizaciones externas, con el fin de considerar la evidencia y las actividades que las universidades están realizando para enfrentar la violencia sexual en las universidades. Cambiando la cultura (*Changing the Culture*) es también una investigación de la *Universities UK Taskforce – UUK* (Grupo de trabajo de las universidades del Reino Unido) del año 2016, que analiza una cultura universitaria de cero tolerancia hacia la VcM, el acoso y los crímenes de odio. La UUK realizó un informe con recomendaciones prácticas para las universidades, *Ending Violence Against Women and Girls, Strategy 2016-2020* (Poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas, estrategia 2016-2020) (UUK, 2016). En este sentido, recomendaron a las universidades (UUK, 2016):

- Enfrentar la VcM con un enfoque integral institucional que incluya la recolección eficaz de datos, una gobernanza adecuada, apoyo para l*s estudiantes, una gestión de situaciones de riesgo y evaluaciones de impacto continuas;
- una colaboración continua con l*s estudiantes;
- programas tipo *bystander* basados en evidencia;
- promoción de una cultura y conducta de cero tolerancia de la VcM, el acoso y los crímenes de odio;
- contar con mecanismos de reportaje visibles accesibles; y
- contar con personal sensibilizado y entrenado.

Tabla 9. Iniciativas políticas desde Reino Unido

1994	<i>Zellick Guidelines</i> (Lineamientos Zellick)
2010	Estrategia intergubernamental <i>Call to End Violence Against Women and Girls. Taking Action – the Next Chapter</i> (Llamado para poner fin a la violencia contra las mujeres y las niñas. Actuar: el próximo capítulo) (UK Home Office)
2015	<i>Universities UK Taskforce</i> (Grupo de trabajo a nivel nacional)
2016	Informe <i>Changing the Culture</i> (Cambiando la Cultura) (UUK, 2016)
2016	Estrategia intergubernamental <i>Ending Violence Against Women and Girls, Strategy 2016-2020</i> (Poniendo fin a la violencia contra mujeres y niñas, estrategia 2016-2020) (UK Home Office)

Fuente: UUK, 2016.

3.3. Evidencia científica sobre los programas de prevención de la VcM en las universidades

En las últimas tres décadas se han desarrollado diversos estudios sobre la prevalencia, impacto y prevención de la VcM en las universidades (Ej.: McMahon et al., 2018; Jessup-Anger, López & Koss, 2018; Henry & Powell, 2016; Vladutiu, Martin & Macy, 2011; Daigle, Fisher & Stewart, 2009; Gidycz, McNamara & Edwards, 2006; Lonsway, 1996). Sin embargo, existe escasa investigación sobre el impacto de los programas de prevención de VcM en la educación superior.

Los programas implementados y evaluados se han enfocado principalmente en la violencia sexual ejercida en el contexto universitario. En términos generales, se puede distinguir entre iniciativas basadas en el entrenamiento para la autodefensa en situaciones de riesgo y programas educativos que promueven creencias y actitudes saludables contra la violencia sexual. Además, en los últimos años, los programas de *bystander* se han vuelto populares. Estos no se enfocan en los roles de perpetrador o de agredida, sino que se dirigen a empoderar a quienes atestiguan situaciones violentas para que actúen proactivamente, sobre la base de un cambio de actitudes y conductas (Jouriles et al., 2018).

Solo dos programas han demostrado un efecto en la conducta sobre violencia sexual a través de una evaluación rigurosa: a) *Safe Dates* (Citas seguras), evaluado por Foshee et al. en 1998, 2000, 2004 y 2005; y b) *Shifting Boundaries* (Cambiando límites), evaluado por Taylor et al. (2013). Ambos programas fueron aplicados en escuelas y, por ende, no forman parte del presente estudio, enfocado en programas aplicados en el contexto universitario.

3.3.1. Los metaanálisis

A través de la revisión efectuada, se identificaron siete metaanálisis que evaluaron la eficacia de los programas educativos en las universidades (ver Tabla 10). Los programas abordaron variables como la violación sexual (2), el asalto sexual (4) y la violencia sexual (1). Tres metaanálisis analizan específicamente programas tipo *bystander* y dos evaluaron programas dirigidos a hombres. Los metaanálisis mayormente recomiendan más investigaciones longitudinales, con consideración de sesiones de entrenamiento múltiples y sesiones de refuerzo para lograr cambios en la conducta.

Tabla 10. Publicación de metaanálisis de evaluaciones de impacto

N.º	Autor*s	Año	Título
1	Flores & Hartlaub	1998	<i>Reducing Rape-Myth Acceptance in Male College Students: A Meta-Analysis of Intervention Studies</i> (Reducir la aceptación del mito de la violación en estudiantes universitarios varones: un metaanálisis de estudios de intervención)
2	Brecklin & Forde	2001	<i>A Meta-Analysis of Rape Education Programs</i> (Un metaanálisis de los programas de educación sobre violación)
3	Anderson & Whiston	2005	<i>Sexual Assault Education Programs: Meta-Analytic Examination of their Effectiveness</i> (Programas de educación sobre agresión sexual: examen metaanalítico de su eficacia)
4	Katz & Moore	2013	<i>Bystander Education Training for Campus Sexual Assault Prevention: An Initial Meta-Analysis</i> (Capacitación educativa de espectador*s para la prevención de la agresión sexual en el campus: un metaanálisis inicial)
5	Jouriles et al.	2018	<i>Bystander Programs Addressing Sexual Violence on College Campuses: A Systematic Review and Meta-Analysis of Program Outcomes and Delivery Methods</i> (Programas de espectador*s que abordan la violencia sexual en los campus universitarios: una revisión sistemática y metaanálisis de los resultados del programa y los métodos de ejecución)
6	Wright et al.	2018	<i>The Effectiveness of Male-Targeted Sexual Assault Prevention Programs: A Meta-Analysis</i> (La eficacia de los programas de prevención de agresiones sexuales dirigidos a hombres: un metaanálisis)
7	Kettrey & Marx	2019	<i>The Effects of Bystander Programs on the Prevention of Sexual Assault across the College Years: A Systematic Review and Meta-Analysis</i> (Los efectos de los programas de espectador*s en la prevención de la agresión sexual durante los años universitarios: una revisión sistemática y un metaanálisis)

Los hallazgos de los primeros estudios (1998-2005) evidenciaron que los programas tuvieron efectos en el cambio de actitudes hacia la violación sexual (y el rechazo a esta). Sin embargo, los impactos disminuyen con el tiempo. Además, Katz & Moore (2013) y Anderson & Whiston (2005) encontraron resultados que sugieren un efecto más grande en las actitudes y la intención de conducta, en comparación con el impacto sobre la conducta real. Es decir, los programas se han mostrado menos efectivos para cambiar conductas que para cambiar opiniones y actitudes.

Los resultados de los metaanálisis sobre la eficacia de los programas dirigidos a un solo sexo versus los aplicados a hombres y mujeres son contradictorios (Brecklin & Forde, 2001; Anderson & Whiston, 2005). El metaanálisis de Anderson & Whiston (2005) analizó 69 estudios agrupados en siete categorías. Para la categoría de conocimiento sobre la violación, se ha encontrado el cambio más positivo con un tamaño del efecto medio ($d = 0,57$), seguido por un tamaño del efecto pequeño para las actitudes que apoyan la violación ($d = 0,21$). En el caso de la intención de conducta ($d = 0,14$), en las actitudes relacionadas a violación ($d = 0,12$) y en las incidencias de asalto sexual ($d = 0,10$) se reportaron tamaños de efectos estadísticamente significativos, pero clínicamente no significativos. Los impactos reportados para las categorías de empatía hacia la violación y conducta de conciencia de violación no fueron significativos.

A pesar de que el estudio señala limitaciones en los tamaños del efecto, por las características de los programas, las personas y la sensibilidad de la medida en diferentes periodos de tiempo, se pudo comprobar la existencia de un efecto positivo de las intervenciones educativas sobre el asalto sexual en el conocimiento y las actitudes que apoyan las violaciones. Otras conclusiones importantes fueron que *los programas más largos y aquellos desarrollados por facilitador*s profesionales son más eficaces*. Además, *los programas con contenidos específicos, como la socialización de roles de género, la información sobre la violación, los mitos y hechos con relación a la violación y las estrategias de reducción de riesgos, tienen un impacto más positivo sobre las actitudes hacia la violación en comparación con los programas con contenidos no especificados*. Por otro lado, los programas enfocados directamente en una temática o contenido parecen ser más eficaces que los programas con múltiples contenidos (Anderson & Whiston, 2005).

Bystander. Tres metaanálisis analizaron la eficacia de programas educativos del tipo *bystander* en estudiantes. Katz & Moore (2013) calcularon 32 tamaños del efecto, basándose en un análisis de 12 estudios que evaluaron programas educativos de prevención del asalto sexual, reportando impactos moderados sobre el *bystander* ($d = 0,49$) y el intento de ayudar a los demás ($d = 0,57$); y efectos pequeños sobre la conducta de *bystander* ($d = 0,23$), la aceptación de mitos de violación ($d = 0,28$) y la proclividad a violar ($d = -0,17$). No se halló evidencia de efectos en la perpetración. Finalmente, se concluye que los programas tienen un efecto principalmente en la conducta de *bystander* y, de forma secundaria, sobre el asalto sexual. Además, el análisis mostró efectos más grandes en estudiantes más jóvenes y en la ayuda ejercida por hombres. Como en los estudios anteriores, no se reportaron efectos en la reducción de la incidencia del asalto sexual. Por otro lado, Kettrey & Marx (2019) analizaron 15 estudios de programas educativos y de prevención del tipo *bystander* enfocados en el asalto sexual. Los efectos han sido medidos en tres categorías: 1) autoeficacia de *bystander* (confianza en la capacidad de intervenir) con un efecto de tamaño promedio ($d = 0,48$); 2) intenciones de intervenir al atestiguar incidentes o señales de alarma de asalto sexual con un efecto de tamaño promedio ($d = 0,27$); 3) conducta de intervención real al atestiguar incidentes o señales de alarma de asalto sexual con un efecto de tamaño promedio ($d = 0,27$). El análisis coincide con el estudio anterior, en el que se reportó que los programas tienen un efecto favorable sobre el *bystander* y las intenciones de conducta. De igual forma, el metaanálisis de Jouriles et al. (2018), que se basa en 24 estudios, coincide con los resultados de los estudios anteriores en cuanto a efectos positivos sobre las creencias, las actitudes y la conducta de *bystander*. Además, se reportó que los efectos disminuyen con el tiempo y que los programas más largos tienen un efecto más grande. No se encontraron diferencias en los efectos debido al desarrollo del programa por tipo de facilitador/a (profesional o compañer*) o en entornos virtuales.

Programas con hombres. El metaanálisis de Wright et al. (2018) trata exclusivamente con programas de prevención de asalto sexual dirigidos a hombres y se basa en 29 estudios. Los tamaños de efecto han sido calculados para siete categorías: actitudes de asalto sexual, empatía a la violación, actitudes relacionadas al asalto sexual, conocimiento sobre asalto sexual, intención futura de ser sexualmente agresivo, conducta futura de prevención y perpetración de asalto sexual. Efectos positivos pequeños fueron encontrados para las actitudes de asalto sexual ($d = -0,24$), intención futura de ser sexualmente agresivo ($d = -0,20$) y conducta futura de prevención ($d = 0,27$). Considerando los resultados globales y en consonancia con los estudios anteriores, se corroboraron efectos nulos en la conducta de perpetración.

3.3.2. Los programas más evaluados

En la Tabla 11 se muestran los programas de prevención (7) que cuentan con dos o más evaluaciones de impacto con resultados significativos y que provienen de EE. UU. y Canadá.

Tabla 11. Los programas educativos de prevención con más evaluaciones de impacto

N.º	Programa	Autor*s	Año	Tiempo de seguimiento	País
1	<i>Bringing in the Bystander</i> (Comprometiendo al/a la espectador*)	Banyard et al.	2018	Después de sesión de refuerzo	EE. UU.
		Elias-Lambert & Black	2016	0 (directamente después), 5 semanas	
		Senn & Forrest	2016	1 semana, 4 meses	
		Cares et al.	2015	2 semanas, 12 meses	
		Moynihan et al.	2015	1 semana, 5 meses, 12 meses	
		Peterson	2014	0, 2 meses	
		Moynihan et al.	2011	1 mes	
		Moynihan et al.	2010	1 semana, 2 meses	
2	<i>Enhanced Assess, Acknowledge, Act, EAAA</i> (Evaluación, reconocimiento y actuación mejorados)	Banyard et al.	2007	2 semanas, 1 mes, 4 meses, 12 meses	Canadá
		Senn et al.	2017	1 semana, 6, 12, 18, 24 meses	
		Senn et al.	2015	2, 4, 6, 8, 10, 12 meses	
		Senn et al.	2011	0, 3 meses, 6 meses	
Senn et al.*	2008	Estudio no encontrado			
3	<i>Green Dot</i> (Punto verde)	Coker et al.	2016	1 año, 2, 3 años	EE. UU.
		Coker et al.	2014	9 meses	
		Coker et al.	2011	2 meses	
4	<i>Self-Defense from the Inside Out, SDIO</i> (Defensa personal de adentro hacia afuera)	Hollander	2014	1 año	EE. UU.
		Hollander	2010	Datos de estudio anterior	
		Hollander	2004	0	
5	<i>Sexual Assault Risk Reduction, SARR</i> (Reducción del riesgo de asalto sexual)	Gidycz et al.	2015	4 meses (+sesión de refuerzo), 7 meses	EE. UU.
		Orchowski et al.	2008	2 meses, 4 meses	
		Gidycz et al.	2006	6 meses	
		Gidycz et al.	2001	2 meses, 6 meses	
		Hanson et al.	1998	0	
		Hanson y Gidycz	1993	9 semanas	
6	<i>TakeCARE</i> (Cuida)	Jouriles et al.	2016	0, 1 semana, 1 mes, 2 meses	EE. UU.
		Jouriles et al.*	2016	1 mes	
		Kleinsasser et al.	2015	2 días, 2 meses	
7	<i>The men's program</i> (El programa de los hombres)	Langhinrichsen-Rohling et al.	2011	0	EE. UU.
		Foubert et al.	2007	0	
		Foubert	2000	7 meses	
		Foubert et al.	1997	2 meses	

Nota: *Estudio no encontrado o data no publicada, no incluido en la muestra.

Bringing in the Bystander (Comprometiendo al/a la espectador*) es un programa presencial (versión larga: 4,5 horas en múltiples sesiones) que enseña a l*s participantes cómo intervenir en situaciones riesgosas, antes y mientras ocurre una conducta de violencia sexual o cuando una amiga cuenta estas situaciones. Los contenidos cubren los temas de prevalencia, causas, consecuencias y el alcance de la violencia sexual, enfocándose en la empatía hacia las agredidas, el género, las relaciones de pareja y la violencia en el noviazgo. Las evaluaciones de impacto se están realizando desde hace diez años, cubriéndose también diferentes grupos de riesgo, como fraternidades, hermandades y atletas (Cares et al., 2015).

Enhanced Assess, Acknowledge, Act, EAAA (Evaluación, reconocimiento y actuación mejorados) es un programa diseñado para grupos pequeños de participantes mujeres con facilitadoras profesionales (12 horas en cuatro sesiones). Las unidades de aprendizaje de tres horas contienen, por ejemplo, discusiones, juegos de roles, trabajos en grupo y videos. Las participantes aprenden a identificar situaciones riesgosas y de peligro y a desarrollar estrategias para solucionar el problema, como, por ejemplo, resistencia verbal y física. El programa se ha ampliado y también aborda la sexualidad en las relaciones de pareja. Las evaluaciones muestran un éxito en comparación con el grupo control; lamentablemente no se reporta una línea de base para ver una reducción de la incidencia (Senn et al., 2017).

Green Dot (Punto verde) es un programa *bystander* que se implementa mediante una charla motivadora de 50 minutos a integrantes y un entrenamiento de entre cuatro y seis horas con grupos de 20 a 25 estudiantes. El objetivo es enseñar a l*s estudiantes a identificar situaciones y conductas que pueden volverse violentas. Además, se les entrena para intervenir de manera segura y generar un cambio en las normas sociales. De esta manera, se busca reducir la ocurrencia de la violencia futura y tener impacto a nivel individual y comunitario (Coker et al., 2016).

Self-Defense from the Inside Out, SDIO (Defensa personal de adentro hacia afuera) es un curso de autodefensa de 30 horas, implementado como estrategia para reducir la vulnerabilidad de las mujeres ante el asalto sexual (Hollander, 2014).

Sexual Assault Risk Reduction, SARR (Reducción del riesgo de asalto sexual) es un programa de siete horas (tres sesiones) que abarca una clase didáctica interactiva, un taller de autodefensa y una sesión de refuerzo. El contenido cubre definiciones y estadística, factores de riesgo, reacciones postasalto y estrategias de resistencia. El objetivo del programa es reducir la incidencia de asalto sexual, aumentar la confianza y asertividad, entrenar a las mujeres en estrategias de autodefensa y reducir la autculpabilización (Gidycz et al., 2015).

TakeCARE (Cuida) es un programa tipo *bystander* que se entrega por video en menos de 25 minutos (Jouriles et al., 2016).

The men's program (El programa de los hombres) se enfoca en la prevención de la violación en el campus y está dirigido a hombres (una hora). Es facilitado por compañeros entrenados por una ONG (*One in Four*, Uno de cada cuatro). El contenido está enfocado en la empatía hacia las agredidas, los mitos de la violación, el consentimiento y el sexismo (Foubert, 2007 y Langhinrichsen-Rohling, 2011).

3.3.3. Estudios empíricos: 1998-2019

Se han revisado 42 estudios científicos correspondientes al periodo 1998-2019. Estos contienen dos revisiones sistemáticas, un estudio cualitativo, siete metaanálisis y 32 evaluaciones de impacto¹ de programas de prevención de la violencia en las universidades.

En general, la revisión examina 140 evaluaciones de programas de prevención primaria de violencia de género en las instituciones de educación superior. La mayoría de programas educativos evaluados buscan aumentar la conciencia sobre el tema y cambiar actitudes (DeGue et al., 2014). Entre los diferentes tipos de programas, los que abordan *bystander* se han vuelto los más populares en los últimos años, siendo destacados por la *White House Task Force* (2014) como una estrategia prometedora para prevenir la violencia sexual en los campus universitarios. Sin embargo, una revisión reciente de programas de *bystander* encontró que, aunque estos enfoques están hipotetizados para reducir la VcM a través del cambio de las normas sociales, todavía falta demostrar su eficacia a largo plazo. Además, sería importante incluir la medición de contexto y oportunidad, así como las preferencias de conducta de *bystander*, resultados y beneficios, y el daño en las agredidas y l*s *bystanders* (Bush, Bell y Coker, 2019).

Entre los impactos que se han medido (en conocimiento, actitudes, intención de conducta, conducta autorreportada y la reducción de perpetración), tres estudios² han evidenciado que el programa redujo la perpetración de violencia. Sin embargo, estos estudios estimaron la eficacia de los programas en escuelas, no en universidades, y por ende no forman parte de esta revisión.

Las 32 evaluaciones de impacto incluidas en este informe han sido sistematizadas para obtener más información sobre las siguientes características: 1) datos generales: año y fuente de publicación; 2) tipo de programa; 3) terminología y conceptos: formas de violencia, términos; 4) diseño del estudio: metodología y muestra; 5) grupo destinatario: ocupación, sexo.

¹ Treinta evaluaciones de impacto de los programas mencionados anteriormente (programas más evaluados) y dos evaluaciones recientes.

² Coker et al. 2017 (*Green Dot*): RCT que examinó la eficacia *bystander* en reducir la violencia. Fue la Randomized Controlled Trial, RCT (Prueba Aleatoria Controlada), más grande realizada, con 89.707 encuestas en estudiantes de escuelas secundarias. Las escuelas de intervención reportaron reducciones en perpetración de violencia y acoso sexual y victimización experimentada. Miller et al. (2012), Coaching Boys Into Men (Entrenando a chicos para ser hombres): Cluster RCT que evalúa en un año el seguimiento a un programa de prevención de violencia en las citas, dirigido a hombres deportistas en escuelas secundarias (N = 1513). Se encontraron resultados en la reducción de la perpetración de violencia en las citas, con un efecto de intervención estimado de -0,15 (95% CI = -0,27, -0,03; Taylor et al. (2013) Shifting Boundaries (Cambiano límites): RCT con más de 2.500 estudiantes de escuela secundaria, programa de prevención de violencia en citas y acoso sexual. Reducción en perpetración después de seis meses.

La siguiente figura muestra el número de estudios (n = 32) por año de publicación. Cabe señalar que la revisión sistemática de DeGue et al. de 2014 (n = 140) encontró un aumento significativo de la literatura sobre la evaluación de programas preventivos a finales de los años 1990 y de 2010 a 2011 (DeGue et al., 2014). Este resultado coincide con el presente estudio, en el que se muestra un aumento incluso mayor de estudios después de 2014.

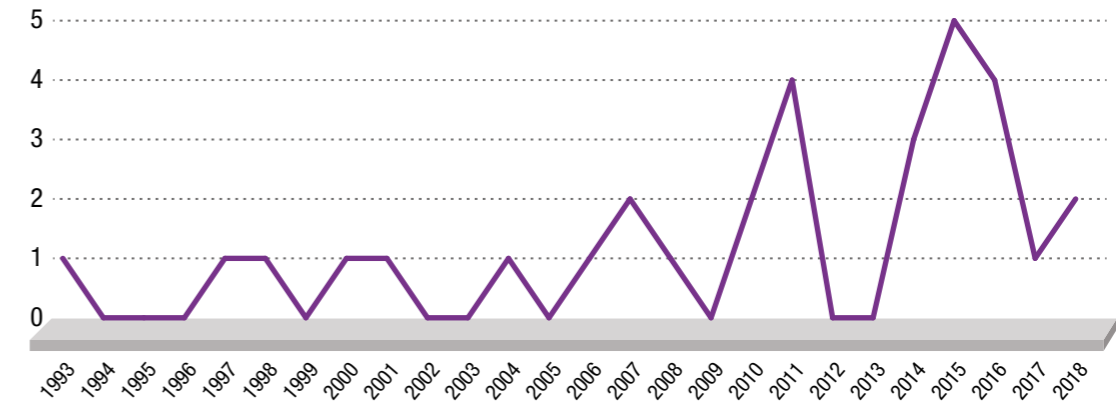


Figura 4. Evaluaciones de impacto por año de publicación

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 12 se presenta una lista de las revistas internacionales que contienen la literatura especializada sobre las evaluaciones de impacto de los programas de prevención de violencia basada en el género en las universidades. Las revistas cubren mayormente las áreas de Medicina, Psicología y Ciencias Sociales.

Tabla 12. Publicaciones por revistas internacionales

Fuente de publicación	Ediciones	N.º
<i>Journal of Aggression, Conflict and Peace Research</i> (Revista de investigación sobre agresión, conflicto y paz)	No específica. Desde 2009.	1
<i>Journal of American College Health</i> (Revista de salud universitaria estadounidense)	Bimensual. Desde 1952.	2
<i>Journal of Community Psychology</i> (Revista de psicología comunitaria)	Bimensual. Desde 1973.	1
<i>Journal of Consulting and Clinical Psychology</i> (Revista de consultoría y psicología clínica)	Seis números por año. Desde 1937.	2
<i>Journal of Interpersonal Violence</i> (Revista de violencia interpersonal)	Mensual. Desde 1986.	3
<i>Journal of Student Affairs Research and Practice</i> (Revista de investigación y práctica de asuntos estudiantiles)	No específica.	1
<i>New England Journal of Medicine</i> (Revista de Medicina de Nueva Inglaterra)	Semanal. Desde 1812.	1
<i>Psychology of Women Quarterly</i> (Psicología de las mujeres revista trimestral)	Trimestral. Desde 1976.	4
<i>Psychology of Violence</i> (Psicología de la violencia)	Trimestral. Desde 2010.	2
<i>Sex Education</i> (Educación sexual)	Bimensual. Desde 2001.	1
<i>Sex Roles</i> (Roles sexuales)	Bimensual. Desde 1975.	1
<i>Violence against Women</i> (La violencia contra las mujeres)	Semanal. Desde 1995.	12
<i>John Hopkins University</i> (Universidad John Hopkins)	Disertación.	1

La Tabla 13 muestra las características centrales de los programas de prevención de violencia en las universidades. Se observa que la mitad de las evaluaciones de impacto se enfocaron en programas de prevención en la categoría *bystander*. Otras evaluaciones abordaron programas de defensa propia, reducción de riesgo, resistencia, y el trabajo con hombres para la prevención de la violación sexual. Sobre la base de los estudios analizados, se identificó un

énfasis en los programas de prevención de la violencia sexual y conceptos relacionados. El diseño más frecuente en los estudios analizados es el experimental. El tamaño de muestra más reportada ha sido entre 500 y 999 participantes. Cabe mencionar que las muestras más grandes se han reportado en tres estudios de impacto que contaron respectivamente con más de 7.000 estudiantes participantes.

Tabla 13. Características de los programas evaluados

Tipo de programa	Frecuencia	Porcentaje
<i>Bystander</i>	15	46,9
Hombres	4	12,5
Propia defensa	3	9,4
Reducción de riesgo	6	18,8
Resistencia	3	9,4
Diversos programas	1	3,1
Total	32	100,0
Concepto utilizado		
Asalto sexual	14	43,8
Violación	4	12,5
Violencia sexual	8	25,0
Violencia cita	1	3,1
Violencia interpersonal	1	3,1
Violencia sexual y violencia en pareja	3	9,4
Violencia sexual, cita e interpersonal	1	3,1
Total	32	100,0
Diseño del estudio		
Experimental	20	62,5
Cuasi-experimental	8	25,0
Preexperimental	3	9,4
Exploratorio	1	3,1
Total	32	100,0
Tamaño de muestra		
Menos de 49	2	6,3
50-99	2	6,3
100-299	7	21,9
300-499	5	15,7
500-999	9	28,1
1.000-2.999	3	9,4
3.000 o más	4	12,5
Total	32	100,0
Beneficiari*s		
Estudiantes	32	100,0
Docentes	0	0,0

Tipo de programa	Frecuencia	Porcentaje
Personal administrativo	0	0,0
Total	32	100,0
Grupo destinatario		
Mujeres	14	43,8
Hombres	5	15,7
Mixto	13	40,6
Total	32	100,0

En la Tabla 13 también se puede observar que entre los grupos destinatarios de las evaluaciones de impacto se enfoca únicamente a estudiantes. Muchos estudios se enfocaron en ingresantes o estudiantes del primer año. Al considerar el sexo de l*s destinatarios, algunos programas, entre ellos *Bringing in the Bystander* (Comprometiendo al/a la espectador*), dirigen sus evaluaciones de impacto a diferentes grupos (hombres, mujeres o grupos mixtos). Sin embargo, casi la mitad de los programas está exclusivamente dirigido a mujeres.

En la Tabla 14 se resumen los términos utilizados en las investigaciones analizadas. Existen diferentes combinaciones de términos entre las tres columnas. Se puede observar que hay una gran concentración en la violencia sexual y conceptos relacionados y, dentro de estos, un enfoque centrado en el asalto sexual y la violación. Otros conceptos menos aplicados son la violencia interpersonal, la violencia en relaciones pareja, la violencia en el noviazgo o citas, y el acecho.

Tabla 14. Términos utilizados en las evaluaciones de impacto

Violencia sexual		
Violencia de pareja		
Violencia interpersonal		
Acecho		
Coerción sexual		
Violencia en las citas	Física, Psicológica	
Victimización sexual	Leve, Moderada, Grave	
Asalto	No-sexual, Sexual, Verbal	
Acoso	Sexual, Verbal	
Violación	Intentada/completada	
Penetración	No deseada	
Penetración sexual	Presionad*	
Sexo	Forzad*	
Relaciones sexuales	Forzad* o mediante violencia física	Vaginal
Actividades sexuales	En ausencia de consentimiento afirmativo	Genital
Experiencias sexuales	No consensual	Anal
Contacto sexual	Facilitado por alcohol o drogas	Oral
Besos	Drogad*	
Tocamientos	Intoxicad*	
Gestos	Amenazad*	
Exhibicionismo	Presión verbal	
	Abusos de autoridad	
	A través de pene u otro objeto	
Amenazas	Fuerza	
Pelear	Fuerza física	
Persuasión	Daño	
Incapacidad	Terminar la relación	

4. Diagnóstico y resultados

En los siguientes cinco subcapítulos se presenta el diagnóstico de la VcM en las universidades ecuatorianas. En el apartado 4.1. se describe la metodología del diagnóstico, detallando el diseño, la muestra, los instrumentos, su validación y el procedimiento seguido para la obtención de los datos. En los siguientes cuatro apartados se presentan los principales resultados, organizados desde la información obtenida de las mujeres agredidas o de los hombres agresores y en función de si son estudiantes o docentes/personal administrativo.

El diagnóstico no está diseñado solo para determinar cuántos integrantes de la comunidad universitaria están involucrad*s en VcM, ya sea como agredidas, agresores o testig*s. Incluye también otros importantes contenidos, necesarios para diseñar una propuesta de prevención basada en evidencias. Contiene, por ejemplo, información del contexto; es decir, una descripción detallada de cómo ocurren los incidentes de VcM, dónde ocurren, qué factores de riesgo están asociados y cómo se han usado los servicios universitarios para hacerles frente. Incorpora también información de los efectos de la VcM, tanto aquellos efectos directos en la salud física y emocional y el rendimiento académico, como los efectos indirectos en la cantidad de días académicos perdidos por tardanzas, faltas y presentismo como consecuencia de la VcM. Finalmente, incluye asimismo un análisis de las actitudes de aceptación social e individual de la VcM. Estas actitudes se han visto como importantes predictores de la VcM, además de la inacción cuando alguna persona atestigua VcM (fenómeno conocido como *Bystander*).

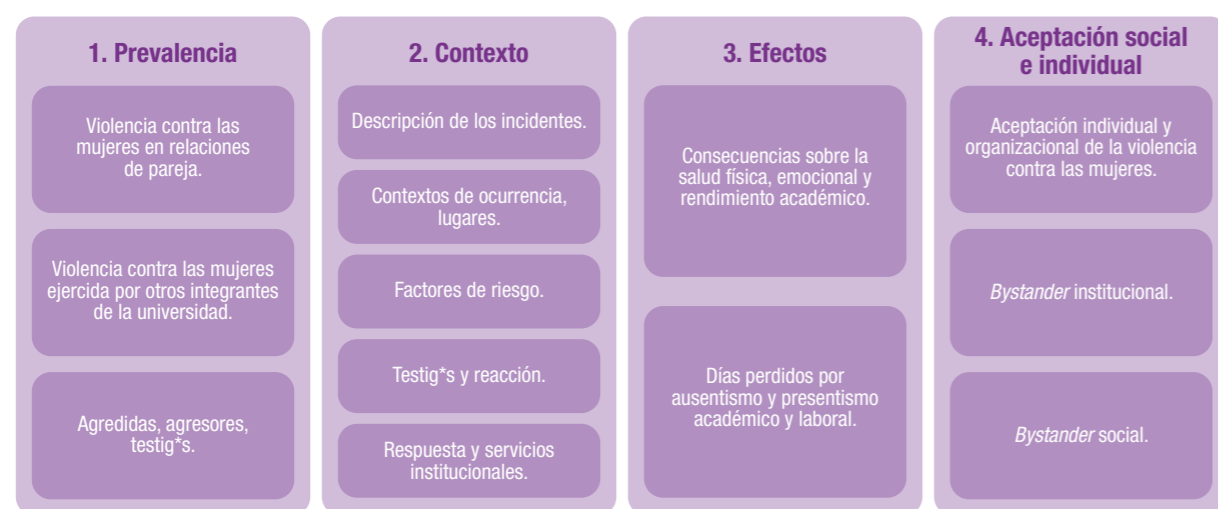


Figura 5. Contenido del diagnóstico

4.1. Metodología

4.1.1. Diseño

El diagnóstico se realizó mediante un diseño descriptivo-explicativo, sobre la base de datos observacionales (encuestas) y relaciones de variables acorde a un modelo teórico. Los datos provienen de encuestas a estudiantes, docentes y personal administrativo de las principales carreras profesionales de 16 universidades con 22 sedes en Ecuador. La información obtenida permite realizar un diagnóstico desde el enfoque de la victimización (información proporcionada por las mujeres agredidas) y el enfoque de la perpetración (información proporcionada por los hombres agresores). No solo se registra la prevalencia (cantidad de casos por cada 100), sino también la incidencia e impacto, así como el contexto en el cual ocurre la violencia. Además, se han medido las actitudes de aceptación de la VcM en estudiantes, personal docente y administrativo.

4.1.2. Participantes

Las personas encuestadas provienen de 16 universidades del país, distribuidas en las principales provincias (Azuay, Guayas, Bolívar, Pichincha, Chimborazo, Cotopaxi, Santo Domingo de los Tsáchilas, Esmeraldas, Manabí, Napo, Carchi, Tungurahua) y regiones (Costa, Sierra y Amazonía) de Ecuador. Participaron estudiantes, docentes y personal administrativo a nivel de pregrado de las facultades de ciencias de la salud (Ej.: Medicina, Odontología, Psicología, etc.); ingenierías, técnicas y ciencias básicas (Ej.: Agricultura, Ingeniería Industrial, Matemáticas, Sistemas, Zootecnia,

etc.); ciencias sociales, artes y humanidades (Ej.: Derecho, Educación, Comunicación, Periodismo, etc.); ciencias económicas y empresariales (Ej.: Administración, Economía, Contabilidad, Finanzas, etc.)

Con respecto a la población de estudiantes, según la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y el Sistema Nacional de Información de Educación Superior del Ecuador (SNIIESE) en Ecuador, al año 2018 se matricularon 632.541 estudiantes en Universidades y Escuelas Politécnicas, donde 336.918 son mujeres (53,3%) y 295.623 son hombres (46,7%). Considerando estos datos, se calculó un tamaño de muestra mediante la fórmula para poblaciones finitas, utilizando un nivel de confianza del 97%, un margen de error del 1% y la probabilidad de ocurrencia de 0,5. Así, el tamaño mínimo muestral fue de 11.344 estudiantes mujeres y 11.301 estudiantes hombres. La muestra final obtenida superó este mínimo (12.342 estudiantes mujeres y 12.040 estudiantes hombres). No obstante, se eliminaron 1.121 encuestas entre estudiantes hombres y mujeres porque estaban incompletas en más del 50%, porque se las consideró inválidas o debido a los patrones de respuestas.

En definitiva, la muestra final de la cual parten los análisis fue de 11.690 estudiantes mujeres y 11.571 estudiantes hombres de 16 universidades públicas o privadas de pregrado en diversos cantones del país (ver Tabla 15).

En cuanto a l*s docentes y personal administrativo, se encuestó a una muestra intencional de 2.087 mujeres docentes o personal administrativo y 2.134 hombres docentes o personal administrativo. No obstante, se eliminaron en total 157 encuestas, porque estuvieron incompletas en más del 50%. En efecto, la muestra final obtenida fue de 2.021 mujeres docentes o personal administrativo y 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

Tabla 15. Población y muestra

	Población	Muestra estimada	Muestra final obtenida
Estudiantes mujeres	336.918	11.344	11.690
Estudiantes hombres	295.623	11.301	11.571
Docentes o personal administrativo (mujeres)	-	-	2.021
Docentes o personal administrativo (hombres)	-	-	2.043
Total	632.541	22.645	27.325

Nota: (-) No se encontraron datos registrados.

En la siguiente sección, se describen las características demográficas, académicas y laborales de l*s estudiantes y l*s docentes o personal administrativo.

Con respecto a las características demográficas de las estudiantes mujeres, en promedio tienen 22 años, el 93% se autodefine como mestiza, el 90,1% se autoidentifica como heterosexual, el 12,8% refiere tener alguna discapacidad física, el 90,2% señala que tuvo alguna relación de pareja, el 63,2% reporta vivir con sus padres, el 12,7% tiene hij*s y el 75% solo estudia y no trabaja. En cuanto a los estudiantes hombres, en promedio tienen 23 años, el 91,2% se autodefine mestizo, el 92,8% se autoidentifica como heterosexual, el 12,7% declara tener alguna discapacidad física, el 89,7% manifiesta que tuvo alguna relación de pareja, el 63% reporta vivir con sus padres, el 9,5% tiene hij*s y el 62,2% solo estudia y no trabaja (ver Tabla 16).

Tabla 16. Características demográficas de estudiantes

	Estudiantes mujeres (n = 11.690)	Estudiantes hombres (n = 11.571)
Edad		
Promedio	21,96	22,54
Desviación estándar	3,099	3,518
Rango	16-54	16-81
Etnia (%)		
Mestiz*	93,0	91,2
Indígena	3,0	3,1
Afroecuatorian*	1,3	1,4
Montubi*	1,6	1,7
Blanc*	1,0	2,3
Otr*	0,2	0,4

	Estudiantes mujeres (n = 11.690)	Estudiantes hombres (n = 11.571)
Identidad/orientación de género (%)		
Mujer heterosexual/Hombre heterosexual	90,1	92,8
Lesbiana/Gay	0,5	1,2
Transexual	0,1	0,1
Bisexual	2,7	1,1
Intersexual	0,1	0,1
Cuestionándome aún	0,8	0,4
Ninguna de las anteriores	4,2	2,7
Prefiero no declarar	1,6	1,6
Discapacidad física (%)		
No	87,2	87,3
Sí, visual	11,4	10,7
Sí, auditiva	0,5	0,6
Sí, lenguaje	0,1	0,2
Sí, física motora	0,4	0,5
Sí, otras	0,5	0,6
Tuvo alguna relación de pareja (%)		
Sí	90,2	89,7
No	9,8	10,3
Tiene pareja actualmente (%)		
Solter*, nunca he tenido pareja	7,1	6,6
Solter*, sin pareja actual	37,1	45,6
Solter*, pero con pareja (enamorado*, novi*)	45,2	39,4
Conviviente (viviendo con la pareja, pero no casad*)	5,2	4,3
Casad*	4,4	3,4
Divorciad* o separad*	0,9	0,7
Con quiénes vives en tu residencia actual (%)		
Vivo sol*	13,8	15,0
Con amig*s	3,6	4,2
Con mi pareja	8,1	6,3
Con mis padre/madre	63,2	63,0
Con otr*s familiares	11,3	11,4
Tiene hij*s (%)		
No	87,3	90,5
Sí, tengo un*	10,5	7,2
Sí, tengo dos	1,7	1,6
Sí, tengo más de dos	0,5	0,8
Ocupación (%)		
Solo estudia	75,0	62,2
Estudia y trabaja medio tiempo o solo algunos días a la semana (menos de 20 horas semanales)	17,8	27,1
Estudia y trabaja entre 20 y 40 horas semanales	4,2	6,3
Estudia y trabaja más de 40 horas semanales	3,1	4,4

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres y 11.571 estudiantes hombres.

Con relación a las características académicas, en el caso de las estudiantes mujeres, pertenecen, de forma proporcionada, a las facultades de ciencias de la salud; ingenierías, técnicas y ciencias básicas; ciencias sociales, artes y humanidades; ciencias económicas y empresariales. Mientras en el caso de los estudiantes hombres, el 53,2% se encuentra entre el primer y quinto semestre, y el 55,7% pertenece a la facultad de ingenierías, técnicas y ciencias básicas (ver Tabla 17).

Tabla 17. Características académicas de estudiantes

	Estudiantes mujeres (n = 11.690)	Estudiantes hombres (n = 11.571)
Ciclo de estudio (%)		
Primer ciclo	1,4	2,2
Segundo ciclo	3,5	4,0
Tercer ciclo	19,1	17,0
Cuarto ciclo	18,2	16,6
Quinto ciclo	12,7	13,4
Sexto ciclo	14,9	14,4
Séptimo ciclo	10,2	11,0
Octavo ciclo	12,1	11,7
Noveno ciclo	5,7	7,2
Décimo ciclo	2,1	2,5
Facultad a la que pertenece (%)		
Ciencias de la salud (Ej.: Medicina, Odontología, Psicología, etc.)	26,2	12,9
Ingenierías, técnicas y ciencias básicas (Ej.: Agricultura, Ingeniería Industrial, Matemáticas, Sistemas, Zootecnia, etc.)	24,9	55,7
Ciencias sociales, artes y humanidades (Ej.: Derecho, Educación, Comunicación, Periodismo, etc.)	24,1	16,3
Ciencias económicas y empresariales (Ej.: Administración, Economía, Contabilidad, Finanzas, etc.)	24,8	15,1
Año de ingreso a la universidad		
Promedio	2.015,95	2.015,74
Desviación estándar	1,460	1,646
Rango	2.002-2.019	1.992-2.019

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres y 11.571 estudiantes hombres.

En la Tabla 18 y 19 se muestran las características demográficas y laborales de l*s docentes y personal administrativo. Con respecto a las características demográficas, el 71,7% de las docentes o personal administrativo y el 82,9% de los docentes o personal administrativo tiene una relación de pareja; más del 60% de l*s participantes está casad* o convive con su pareja, y casi el 50% tiene una relación de más de 10 años. Asimismo, el 66,1% de las docentes o personal administrativo y el 68,6% de los docentes o personal administrativo tiene hij*s (en promedio, dos hij*s). Las mujeres tienen más personas dependientes de ellas (15,6% más) en comparación con los hombres. En cuanto a las características laborales, la tercera parte de l*s participantes tiene una antigüedad laboral de más de 10 años, y más de la mitad de l*s participantes tiene contrato de nombramiento y de tiempo indefinido. En referencia al rol que desempeña en la universidad, el 50,6% de las participantes trabaja como personal administrativo, y el 49% de los participantes, como docente/catedrático. Se evidencia que los hombres docentes o personal administrativo perciben una mayor remuneración que las mujeres docentes o personal administrativo.

Tabla 18. Características demográficas de l*s docentes o personal administrativo

	Mujeres (n = 2.021)	Hombres (n = 2.043)
Edad		
Promedio	39,7	41,4
Desviación estándar	9,812	10,633
Rango	21-71	18-80
Tiene pareja actualmente (%)		
Sí, actualmente	71,7	82,9
He tenido hace menos de un año	6,6	5,9
He tenido hace más de un año	18,5	9,0
Nunca he tenido	3,3	2,2

	Mujeres (n = 2.021)	Hombres (n = 2.043)
Tipo de relación con la pareja (%)		
Enamorad*s	16,4	14,3
Novi*s	12,6	9,5
Casad*s o convivientes	62,3	69,4
Separad*s o divorciad*s	6,0	3,3
Otr*s	2,6	3,5
Vive con su pareja actual (%)		
No	40,8	30,7
Sí	59,2	69,3
Años de relación con la pareja (%)		
Menos de 1 año	9,0	11,0
Entre 1 y 2 años	8,7	8,7
Entre 3 y 5 años	15,5	14,1
Entre 6 y 10 años	18,7	15,4
Más de 10 años	48,0	50,8
Ocupación de la pareja (%)		
Es ama de casa	-	18,2
Está desempleado*	9,7	10,1
Trabaja de vez en cuando / Eventualmente	4,4	6,1
Tiene su negocio propio / Trabaja como independiente	19,0	12,5
Trabaja para una empresa privada	26,4	20,9
Trabaja para el sector público / Trabaja para el Estado	23,5	18,4
También trabaja para una universidad	15,1	11,9
No sé en qué trabaja	1,9	2,0
Tiene hij*s		
Sí (%)	66,1	68,6
Promedio	1,9	2,2
Desviación estándar	0,889	1,031
Rango	1-8	1-9
Otras personas dependientes (menores de edad, padres/madres, familiares con discapacidad, etc.)		
Sí (%)	47,5	41,1
Promedio	1,9	2,0
Desviación estándar	0,967	1,105
Rango	1-7	1-10

Nota: (-) Esta pregunta no se consideró en la encuesta a mujeres docentes o personal administrativo.

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo y 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

Tabla 19. Características laborales de l*s docentes o personal administrativo

	Mujeres (n = 2.021)	Hombres (n = 2.043)
Antigüedad laboral (%)		
Hace menos de un año	11,5	10,1
Entre 1 y 3 años	21,6	23,0
Entre 4 y 7 años	23,6	23,8
Entre 8 y 10 años	9,6	8,9
Más de 10 años	33,7	34,2

	Mujeres (n = 2.021)	Hombres (n = 2.043)
Horas laborales (semanal) (%)		
Hasta 20 horas	5,3	6,5
Entre 21 y 30 horas	4,2	2,2
Entre 31 y 40 horas	44,2	43,3
Entre 41 y 50 horas	40,7	41,2
Entre 51 y 60 horas	3,7	4,8
Más de 60 horas	1,9	2,0
Rol que desempeña en la universidad (%)		
Docente autoridad en la universidad	5,4	6,3
Docente / Catedratic*	36,6	49,0
Personal administrativo	50,6	35,6
Personal administrativo jef* de oficina o área	4,6	4,9
Prácticas profesionales	0,9	0,7
Otros	1,9	3,5
Tipo de contrato laboral (%)		
Nombramiento	38,1	42,9
Contrato a plazo fijo	10,8	12,9
Contrato por tiempo indefinido	38,7	32,0
Contrato por locación de servicios	4,0	3,5
Contrato temporal a tiempo parcial	4,0	4,5
Contrato por prácticas preprofesionales	0,4	0,3
Otros	4,1	4,0
Facultad donde labora (%)		
Ciencias de la salud (Ej.: Medicina, Odontología, Psicología, etc.)	8,2	5,3
Ingenierías, técnicas y ciencias básicas (Ej.: Agricultura, Ingeniería Industrial, Matemáticas, Sistemas, etc.)	20,6	38,6
Ciencias sociales, artes y humanidades (Ej.: Derecho, Educación, Comunicación, Periodismo, etc.)	21,3	15,4
Ciencias económicas y empresariales (Ej.: Administración, Economía, Contabilidad, Finanzas, etc.)	12,4	10,1
Oficinas centrales	23,8	16,1
Otras	13,7	14,5
Remuneración mensual sin descuento, actualmente		
Promedio	1.495,9	1.769,5
Desviación estándar	1.017,5	1.068,6
Rango	131,0-20.175,0	131,0-16.767,0
Remuneración mensual sin descuento, cuando empezó a trabajar en la universidad		
Promedio	898,2	1.096,0
Desviación estándar	638,8	761,0
Rango	50,0-3.800,0	100-4.500,0

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo y 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

4.1.3. Instrumentos

Se utiliza un cuestionario con amplia validez internacional, registrando información proveniente de l*s estudiantes, docentes y personal administrativo. La idea es capturar información cruzada no solo desde las mujeres agredidas, sino también desde los perpetradores, así como el nivel de aceptación individual e institucional de la VcM.

Debido a que se cuenta con cuatro muestras (estudiantes mujeres, estudiantes hombres, mujeres docentes o personal administrativo y hombres docentes o personal administrativo), se utilizan cuatro cuestionarios de autorreporte, equivalentes en contenido. En la Tabla 20, se presentan las variables que fueron medidas en las distintas muestras.

Tabla 20. Distribución de variables según la fuente de información

	Estudiantes mujeres	Estudiantes hombres	Docentes / administrativas mujeres	Docentes / administrativos hombres
Información general				
Demográfica, académica y laboral	X	X	X	X
Violencia contra las mujeres				
Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja ^(e)	X	X	X	X
Violencia contra las mujeres perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria ^(e)	X	-	X	-
Atestiguan violencia contra las mujeres en relaciones de pareja	-	-	X	X
Atestiguan violencia contra las mujeres en el campus universitario	X	X	X	X
Productividad académica o laboral				
Ausentismo ^(e)	X	X	X	X
Presentismo ^(e)	X	X	X	X
Morbilidad				
Daño a la salud mental y física ^(e)	-	-	X	X
Consecuencias directas de la VcM				
Consecuencias directas de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja	X	X	-	-
Consecuencias directas de la violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria	X	X	X	-
Aceptación organizacional de la VcM				
Percepciones sobre la violencia en la universidad	X	X	X	X
Aceptación individual de la VcM				
Actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM ^(e)	X	X	X	X
Elaboración cognitiva de la violencia física	X	X	X	X
Opiniones sobre la violencia sexual ^(e)	X	X	-	-
Reacciones ante la violencia contra las mujeres observada en el campus universitario	X	X	X	X

Nota 1: (-) No se evaluó.

Nota 2: (e) = escala o constructo.

Fuente: Elaboración propia.

4.1.3.1. Información general

Con respecto a las características demográficas de l*s estudiantes, se indaga sobre la edad, la etnia, la orientación de género, si tiene alguna discapacidad física, si tuvo o tiene actualmente una relación de pareja (relaciones casuales, enamorado*s, novi*s, casado*s o convivientes, divorciado*s o separado*s), por la tenencia de hij*s y con quiénes vive en su residencia actual. Con relación al aspecto académico y laboral, se indaga el ciclo que actualmente está estudiando, el año de ingreso a la universidad, la facultad, carrera o escuela de estudios, y si realiza algún trabajo remunerado.

En cuanto a la información demográfica de l*s docentes y administrativo*s, se indaga la edad, si tiene pareja actualmente, el tipo de relación con la pareja (enamorado*s, novi*s, casado*s o convivientes, separado*s o divorciado*s, otr*s), si vive con su pareja actual, años de relación con la pareja actual, actividad que realiza la pareja, la tenencia de hij*s y dependencia de otras personas. Referente a la información laboral, se registró la antigüedad laboral, horas de trabajo a la semana, el rol que desempeña en la universidad, el tipo de contrato laboral, la facultad donde trabaja y el monto de remuneración actual y desde que empezó a trabajar.

4.1.3.2. Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)

Con respecto a l*s estudiantes, la escala de VcM es sumativa y comprende el acoso, acoso, violencia psicológica, económica, física y sexual que sufren las estudiantes mujeres por parte de sus parejas o exparejas y que ejercen los estudiantes hombres en contra de sus parejas o exparejas en un entorno de relaciones desiguales de poder entre el hombre y la mujer, para que estas actúen en contra de su voluntad mediante la imposición de la violencia. La escala de VcM tiene 12 ítems adaptados de la encuesta utilizada en el *Report on the Association of American Universities (AAU) Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct* (Cantor et al., 2015, 2020). Cabe mencionar que, en el caso de los estudiantes hombres, se consideró una escala bidireccional (24 ítems): primero se les pregunta por la violencia recibida y luego por la violencia ejercida, de tal forma que se pueda estimular la sinceridad de sus respuestas, lo que contribuye a la obtención de datos más fiables. No obstante, para la estimación de la prevalencia de VcM, se considera solo la violencia ejercida.

L*s estudiantes indicaron la frecuencia de la violencia sufrida y ejercida en una escala ordinal de 7 puntos: nunca (0); pasó antes, ahora no (0/1); una o dos veces (1); entre 3 y 5 veces (3); entre 6 y 10 veces (6); entre 11 y 20 veces (11); más de 20 veces (21). Asimismo, con la escala se determina la VcM ocurrida en los últimos 12 meses (prevalencia año) y anterior a los últimos 12 meses (cese de violencia). Considerando ambas, se determina la VcM ocurrida durante toda la relación de pareja (prevalencia vida). Además, el ataque promedio de las agresiones se estima solo teniendo en cuenta la VcM sufrida o ejercida en los últimos 12 meses (ver Tabla 105 en la sección Anexos). Las estudiantes que no fueron agredidas en los últimos 12 meses o antes de los últimos 12 meses, son categorizadas como el grupo de “no agredidas”. Igualmente, los estudiantes que no han ejercido VcM son catalogados como el grupo de “no agresores”.

Para el caso de l*s docentes o personal administrativo, la escala de VcM toma en cuenta la presencia de, al menos, un episodio de cualquiera de los cuatro tipos de violencia (económica, psicológica, física, sexual) que sufren las mujeres por parte de su parejas o exparejas, en un periodo de tiempo determinado. La escala de VcM tiene siete ítems adaptados del CTS-2 (Straus, 1997) y de la encuesta usada en el *National Violence Against Women Survey (NVAWS)* del *Center for Disease Control and Prevention* (Bachman, 2000; Tjaden & Thoennes, 2000). Indaga la frecuencia en la que las docentes o administrativas han experimentado seis comportamientos o acciones específicas por sus parejas o exparejas: 1) Violencia económica (apoderarse de sus ingresos); 2) Ataque psicológico (humillación, amenazas, insultos, intimidación); 3) Ataque físico (golpes, cachetadas, patadas, mordidas, sujeciones); 4) Ataque físico con objetos (con arma blanca, correa, palos, armas de fuego); 5) Violencia sexual (contacto sexual no deseado); 6) Daño físico (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).

Con respecto a los docentes o administrativos, se indagó la frecuencia de la violencia ejercida en contra de sus parejas o exparejas, para lo cual se usó una escala bidireccional a fin de incentivar la sinceridad de sus respuestas. Sin embargo, para la estimación de la prevalencia de VcM, se consideró solo la violencia ejercida. L*s participantes respondieron en una escala ordinal de siete puntos: nunca (0); pasó antes, ahora no (0/1); una o dos veces (1); entre 3 y 5 veces (3); entre 6 y 10 veces (6); entre 11 y 20 veces (11); más de 20 veces (21). Además, con la escala se determinó la VcM en tres periodos: a) Prevalencia actual: cualquier acto de violencia dentro de un periodo de 12 meses; b) Cese de violencia: cualquier acto de violencia ocurrido en un periodo anterior a los 12 meses, pero ausente en el último año; c) Prevalencia vida: cualquier acto de violencia ocurrido en un periodo anterior a los 12 meses, más la prevalencia actual. En el periodo de prevalencia actual (últimos 12 meses), se midió el promedio de ataques sufridos por las docentes o administrativas y ejercidos por los docentes o administrativos, dentro de sus relaciones de pareja. Las docentes o administrativas que no fueron agredidas en los últimos 12 meses, o antes de los últimos 12 meses, fueron clasificadas como el grupo de “no agredidas”. Igualmente, los docentes o administrativos que no han ejercido VcM fueron catalogados como el grupo de “no agresores”.

Asimismo, en mujeres docentes o personal administrativo, se midió la VcM en el contexto laboral. Esta escala fue adaptada de la versión modificada del *Worksite Harassment Tool* (Al-Modallal, Hall & Anderson, 2008), e indaga la frecuencia en que las docentes o administrativas han experimentado tres conductas específicas

de violencia por parte de sus parejas o exparejas mientras estaban laborando en la universidad: 1) Él la ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto; 2) Él se ha presentado sin aviso para acosarla o amenazarla; 3) Él la ha amenazado, insultado o golpeado en el campus o saliendo de él. Las participantes respondieron en una escala ordinal de siete puntos: nunca (0); pasó antes, ahora no (0/1); una o dos veces (1); entre 3 y 5 veces (3); entre 6 y 10 veces (6); entre 11 y 20 veces (11); más de 20 veces (21). De igual modo, con la escala se determina la VcM en tres periodos: a) Prevalencia actual: cualquier acto de violencia dentro de un periodo de 12 meses; b) Cese de violencia: cualquier acto de violencia ocurrido en un periodo anterior a los 12 meses, pero ausente en el último año; c) Prevalencia vida: cualquier acto de violencia ocurrido en un periodo anterior a los 12 meses, más la prevalencia actual. En el periodo de prevalencia actual (últimos 12 meses) se estima la cantidad de veces que han ocurrido las agresiones en las instalaciones de la universidad. Las participantes que no fueron agredidas en los últimos 12 meses o antes de los últimos 12 meses son categorizadas como el grupo de “no agredidas”.

4.1.3.3. Colegas que atestiguan violencia contra las mujeres en relaciones de pareja

Mide la prevalencia de mujeres docentes o personal administrativo que son agredidas por parte de sus parejas o exparejas, según el reporte de sus colegas de trabajo, el cual incluye cuatro niveles de reporte: a) sabe o sospecha si en su trabajo existen colegas que son violentadas por sus parejas; b) sus colegas le han pedido ayuda o consejo sobre algún problema de violencia con sus parejas; c) ha observado que sus colegas sean acosadas o amenazadas por teléfono o correo electrónico por parte de sus parejas; d) ha observado que sus colegas sean amenazadas o golpeadas por sus parejas. También indaga los efectos de la VcM en el desempeño de sus compañeras agredidas, donde los efectos están escalados en función de las horas perdidas de trabajo y comprenden desde: a) no ha afectado, b) poco (se han perdido algunas horas solamente), c) regular (se ha retrasado el trabajo porque ha bajado el rendimiento), d) mucho (se ha retrasado el trabajo y ha afectado la producción/servicio), e) demasiado (se ha paralizado el trabajo y ha traído pérdidas considerables o despidos). Tanto los niveles de reporte como los efectos de la VcM han sido diseñados y utilizados por Vara-Horna (2013, 2015, 2019) y GIZ (2015) en medianas y grandes empresas para estimar la prevalencia de la VcM y sus efectos, según el reporte de sus colegas de trabajo en Perú, Bolivia, Ecuador y Paraguay, respectivamente.

4.1.3.4. Violencia contra las mujeres perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria (VcM-CU)

Escala aditiva de acoso, violencia psicológica, económica, física y sexual que sufren las estudiantes y las docentes o administrativas por parte de algún integrante de la comunidad universitaria (estudiante, profesor, administrativo o personal asociado a la universidad). La VcM-CU aplica una escala de 12 ítems adaptados de la encuesta utilizada en el *Report on the Association of American Universities (AAU) Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct* (Cantor et al, 2015, 2020). Cabe resaltar que en el caso de los estudiantes que llenaron el cuestionario de hombres, se indagó la violencia recibida cuando se identificaron como LGBTIQ+, y que fue perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria.

L*s participantes indicaron la frecuencia de la violencia sufrida en una escala ordinal de siete puntos: nunca (0); pasó antes, ahora no (0/1); una o dos veces (1); entre 3 a 5 veces (3); entre 6 a 10 veces (6); entre 11 a 20 veces (11); más de 20 veces (21). Asimismo, con la escala se determinó la VcM-CU ocurrida en los últimos 12 meses (prevalencia año) y anterior a los últimos 12 meses (cese de violencia). Considerando ambas se determinó la VcM-CU ocurrida desde que están estudiando o trabajando en la universidad (prevalencia vida), según sea el caso. De igual manera, el ataque promedio de las agresiones se estimó solo considerando la VcM-CU sufrida en los últimos 12 meses (ver Tabla 105 en sección Anexos). Las participantes que no fueron agredidas en los últimos 12 meses o antes de los últimos 12 meses son clasificadas como el grupo de “no agredidas”.

4.1.3.5. Estudiantes, docentes o personal administrativo que atestiguan VcM en el campus universitario

Se midió la prevalencia de la VcM perpetrada por algún integrante de la comunidad universitaria (estudiante, profesor, administrativo, autoridad, personal de limpieza u otro asociado a la universidad), según el reporte de l*s estudiantes y l*s docentes o administrativ*s. Incluye ocho niveles de reporte: a) ¿Ha visto a alguien de la comunidad universitaria acechar insistentemente a una estudiante?; b) ¿Ha visto a alguien de la comunidad universitaria acosar sexualmente a una estudiante?; c) ¿Ha visto a algún estudiante agredir física

o verbalmente a su pareja? ; d) ¿Ha visto o escuchado a algún docente o personal administrativo acosar sexualmente a alguna estudiante o compañera?; e) ¿Alguna amiga o compañera tuya ha sido agredida sexualmente por alguien de la comunidad universitaria? (esta pregunta es en caso de l*s estudiantes) / ¿Alguna colega suya ha sido acosada sexualmente por alguien de la comunidad universitaria? (esta pregunta es en caso de l*s docentes o administrativ*s); f) ¿Has visto a alguien de la comunidad universitaria intentando aprovecharse sexualmente de una mujer ebria o inconsciente? (esta pregunta es solo en caso de l*s estudiantes); g) ¿Alguna colega suya ha sido agredida psicológicamente (insultos, amenazas, chantajes) por alguien de la comunidad universitaria?; h) ¿Alguna colega suya ha sido agredida físicamente (Ej.: golpes, empujones, cachetadas, golpes con objeto) por alguien de la comunidad universitaria? Vale aclarar que las dos últimas preguntas, g y h, se aplicaron solo en caso de docentes o administrativ*s. Las ocho preguntas fueron adaptadas de la encuesta utilizada en el *Report on the Association of American Universities (AAU) Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct* (Cantor et al., 2015, 2020). Cada pregunta tiene alternativas de respuestas categóricas: Sí o No.

4.1.3.6. Presentismo

Con respecto a l*s estudiantes, el presentismo se refiere al desempeño académico disminuido durante el último mes. Entre tanto, en el caso de l*s docentes o administrativ*s, esta escala es definida como el monto del tiempo que l*s docentes o administrativ*s asistieron a la jornada laboral pero no fueron productiv*s, en un periodo de cuatro semanas (último mes). Cabe resaltar que presentismo es una escala procesal, es decir, representa cuatro etapas de efectos consecutivos y secuenciales. Por ende, para medir presentismo se utilizan 13 ítems o indicadores que forman parte de cuatro dimensiones: a) distracción y agotamiento; b) cero productividad; c) negligencia/incidente laboral; d) consecuencia de negligencia/accidente laboral. De acuerdo con el contexto de cada muestra de estudio, se realizó la adaptación de los ítems y las denominaciones de las dimensiones.

La dimensión de distracción y agotamiento se basa en los ítems de la escala de distracción laboral de Stewart, Ricci, Chee, Hann & Morganstein (2003), Reeves & O’Leary-Kelly (2007) y del *Work Limitations Questionnaire-WQL* de Lerner et al. (2001). Las dimensiones de cero productividad, incidente y accidente laborales han sido adaptadas de las investigaciones realizadas en el ámbito empresarial de Perú, Bolivia, Paraguay y Ecuador para registrar los niveles de presentismo (Vara-Horna, 2013, 2015, 2019; GIZ, 2015), así como en otros países de África y Asia (Duvvury, Vara-Horna, Chada, 2020). Por su parte, los ítems de las dimensiones de negligencia y consecuencias de negligencia han sido adaptados del estudio realizado en instituciones educativas públicas de la Región Callao - Perú (Vara-Horna, Santi, Ascencios-González & Lescano, 2017), el cual indaga el incumplimiento de las funciones académicas y las consecuencias que genera esto. En las cuatro dimensiones, cada ítem presenta alternativas de respuesta ordinales de seis puntos: nunca (0); 1 día (1); 2 días (2); entre 3 y 5 días (3); entre 6 y 10 días (6); más de 10 días (11). Cabe resaltar que las alternativas de respuesta se caracterizan por ser intervalos, pero se consideran los puntos mínimos.

En caso de l*s estudiantes, para el cálculo anual de días perdidos por presentismo, se promediaron los dos ítems de distracción (P27, P30) y los tres ítems de agotamiento (P28, P29, P31), asumiendo una pérdida de productividad académica del 25% al día. Asimismo, se promedian los ítems de cero productividad (P32, P33, P34, P35) y se asume una pérdida de productividad académica de 100% al día. Los ítems de la dimensión negligencia (P36, P37) se promedian y se asume una pérdida de productividad académica del 50%. De igual manera, los ítems de la dimensión consecuencias de negligencia (P38, P39) se promedian y se asume el 25% de pérdida de productividad académica al día. Los pesos son asignados con base en los estudios previos desarrollados por Vara-Horna (2015, 2019) y GIZ (2015). Posteriormente, se suman los ítems multiplicados por sus respectivos pesos, y luego el resultado es multiplicado por 10 (se consideró que el año académico es equivalente a 10 meses) (ver Tabla 107 en sección Anexos).

En cuanto a docentes o personal administrativo, para el cálculo anual de días perdidos por presentismo, se promedian los dos ítems de distracción (P29, P32) y los tres ítems de agotamiento (P30, P31, P33), asumiendo una pérdida de productividad laboral del 25% al día. De igual modo, se promedian los ítems de cero productividad (P34, P35, P36, P37) y se asume una pérdida de productividad laboral de 100% al día, equivalente a un día de ausentismo. En relación con la dimensión incidente laboral, se promedian los ítems P38 y P39 y se asume una pérdida de productividad laboral del 50%. Igualmente, se promedian los ítems de la dimensión accidente laboral (P40 y P41) y se asume el 200% de pérdida de productividad laboral al día, ya que no solo implica pérdidas pasadas, sino futuras, por la reparación del daño y gastos asociados a su contención. Los pesos son asignados con base en los estudios previos desarrollados por Vara-Horna (2015, 2019) y GIZ (2015). Posteriormente, se suman los ítems multiplicados por sus respectivos pesos, y luego el resultado es multiplicado por 12 (se consideró que el año laboral es equivalente a 12 meses) (ver Tabla 108, en sección Anexos).

4.1.3.7. Ausentismo

En cuanto a l*s estudiantes, se refiere a la cantidad de días que no asistieron a clases por diversas razones o llegaron tarde a clases, durante el último mes. Con respecto a l*s docentes o personal administrativo, esta escala es definida como el monto de trabajo perdido por día ausente por diversas razones o por tardanza, en las últimas cuatro semanas (último mes). La escala de ausentismo está compuesta por 12 ítems o indicadores que forman parte de cinco dimensiones: a) ausentismo por salud propia; b) ausentismo por salud de familiares; c) ausentismo por otras razones; d) ausentismo por conflicto; e) tardanza. Los ítems de estas dimensiones fueron adaptados de los estudios desarrollados por Reeves & O’Learly-Kelly (2007), Vara-Horna (2013, 2015, 2019), GIZ (2015) y Duvvury, Vara-Horna & Chada (2020). Las respuestas se registraron en una escala ordinal de seis puntos: nunca (0); 1 día (1); 2 días (2); entre 3 y 5 días (3); entre 6 y 10 días (6); más de 10 días (11). Las alternativas de respuesta se caracterizan por ser intervalos, pero se consideran los puntos mínimos.

Previamente a la estimación de los días perdidos por ausentismo al año, a los ítems de las dimensiones de ausentismo por salud propia, por salud de familiares, por otras razones y por conflicto se les otorgó pesos de 1, debido a que una falta es equivalente al 100% de un día laboral o académico. Con relación a la dimensión de tardanza, en el caso de l*s estudiantes, al ítem P24 se le otorgó un peso de 0,167 (se asume que una hora de tardanza es equivalente al 16,7% de 6 horas académicas al día). En esta misma línea, al ítem P25 se le asignó un peso de 0,333, pues se asume que dos horas de tardanza son equivalentes al 33,3% de 6 horas académicas al día; y al ítem P26 se le otorgó un peso de 0,500, que equivale al 50% de 6 horas académicas al día. Con respecto a l*s docentes o administrativ*s, al ítem P26 se le otorgó un peso de 0,125 (se asume que una hora de tardanza es equivalente al 12,5% de un día laboral de 8 horas de trabajo); al ítem P27 se le designó un peso de 0,250, pues se asume que dos horas de tardanza son equivalentes al 25% de un día laboral de 8 horas de trabajo; y al ítem P28 se le otorgó un peso de 0,375, que equivale al 37,5% de un día laboral de 8 horas de trabajo. Cabe resaltar que los pesos son asignados de acuerdo con lo establecido por Vara-Horna (2013, 2015, 2019) y GIZ (2015) en investigaciones desarrolladas en el ámbito organizacional de Perú, Bolivia, Paraguay y Ecuador.

Posteriormente, para el cálculo de los días perdidos por ausentismo al año de l*s estudiantes, tal como se observa en la Tabla 109 (Anexos), se suman todos los ítems multiplicados por sus respectivos pesos y luego se multiplica por 10 (se consideró que el año académico es equivalente a 10 meses). De igual modo, para l*s docentes o administrativ*s se suman todos los ítems multiplicados por sus respectivos pesos y posteriormente se multiplica por 12 (se consideró que el año laboral es equivalente a 12 meses) (ver Tabla 110, en sección Anexos).

4.1.3.8. Morbilidad

Esta escala es definida como los daños físicos o mentales que sufren l*s docentes o personal administrativo en cuatro niveles (psicológico leve, psicológico grave, físico leve y físico grave) en los últimos 12 meses, no precisamente ligados a la VcM, sino a cualquier causa. La escala tiene 14 ítems o indicadores que forman parte de cinco dimensiones: a) psicológica leve; b) psicológica grave; c) física leve; d) física grave; e) atención por morbilidad. La escala de morbilidad fue construida con los síntomas físicos y mentales de una gama de morbilidades médicas que reportan las mujeres agredidas en investigaciones previas (Campbell et al., 2002; Coker et al., 2002; Golding, 1999; Constantino et al., 2000; Plichta, 2004; Pico-Alfonso et al., 2006). L*s docentes o administrativ*s reportaron las dolencias en una escala de respuestas ordinales de seis puntos: nunca (0); 1 día (1); 2 días (2); entre 3 y 5 días (3); entre 6 y 10 días (6); más de 10 días (11). Para el cálculo de morbilidad total al año, se realizó la sumatoria de los ítems previamente recodificados (ver Tabla 111, en sección Anexos).

4.1.3.9. Consecuencias directas y contexto de la violencia contra las mujeres perpetrada por la pareja o por integrantes de la comunidad universitaria

Indaga las consecuencias directas y el contexto de ocurrencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM) y de la perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria (VcM-CU). Se registran seis aspectos: a) el número de personas que perpetraron la violencia; b) quién perpetró la violencia (estudiante, profesor, administrativo, autoridad, personal de limpieza, seguridad, pasante o alguien ajeno a la universidad); c) efectos negativos de la violencia vivida en la salud y la productividad académica o laboral; d) si la agredida le contó a alguien sobre la violencia vivida y qué tan útil fue la ayuda recibida de estas personas; e) las razones del porqué no pidió ayuda a la universidad; f) si la violencia vivida se produjo en el campus universitario y en qué lugar de campus ocurrió el incidente. En total, considerando estos aspectos, se realizaron ocho preguntas

que fueron adaptadas de la encuesta utilizada en el *Report on the Association of American Universities (AAU) Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct* (Cantor et al., 2015, 2020).

4.1.3.10. Percepciones sobre la violencia en la universidad

Se miden las percepciones de l*s estudiantes y l*s docentes o personal administrativo sobre la posibilidad de sufrir violencia en la universidad; si las universidades están realizando acciones para prevenir la VcM a nivel primario, secundario o terciario; y la actuación de las autoridades ante casos de VcM en la universidad. Por ende, se realizaron seis preguntas: a) ¿Qué tan probable es que una estudiante de esta universidad sea agredida por su pareja o expareja; b) ¿Qué tan probable es que un profesor acose sexualmente a una estudiante en esta universidad?; c) ¿Sabe si la universidad tiene una política, directiva o protocolo para atender los casos de violencia contra las mujeres?; d) ¿Sabe dónde obtener ayuda en la universidad si alguna vez usted o alguna colega/amiga experimentasen violencia por parte de sus parejas o por alguien de la universidad?; e) En algún momento, en la universidad ¿recibió orientación, capacitación o información sobre violencia contra las mujeres?; f) Si alguna estudiante denunciara –ante las autoridades de esta universidad– haber sido violentada o atacada por alguien de la universidad (compañero, profesor, autoridad, enamorado, etc.), ¿qué crees que pasaría? Considerando la última pregunta, se realizaron ocho interrogaciones que indagan por el castigo o la impunidad de la violencia con respecto a la actuación de las autoridades, y que fueron las siguientes: a) ¿Las autoridades juzgarían a la denunciante?; b) ¿Las autoridades tratarían de encubrir el hecho?; c) ¿El agresor tomaría represalias contra la denunciante?; d) ¿La denunciante se retractaría para evitar represalias?; e) ¿Las autoridades actuarían oportunamente ante la denuncia?; f) ¿Las autoridades protegerían la seguridad de la denunciante?; g) ¿Las autoridades realizarían una investigación justa?; h) ¿Las autoridades sancionarían al agresor? Las respuestas fueron registradas en tres alternativas de respuesta: Sí, No, No sé. Todas las preguntas de esta sección fueron adaptadas de la encuesta utilizada en el *Report on the Association of American Universities (AAU) Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct* (Cantor et al., 2015, 2020).

4.1.3.11. Actitudes implícitas hacia la subordinación de género y VcM

Esta escala mide la intensidad de las actitudes hacia la subordinación de género y VcM, y la ambivalencia (la disonancia cognitiva-emocional entre las actitudes con intensidades opuestas). Esta disonancia sirve para identificar las actitudes de aceptación implícita de la subordinación de género y VcM. Se indaga sobre la aceptación explícita, aceptación implícita y rechazo explícito, en dos afirmaciones de subordinación de género: a) subordinación de género leve “Los hombres a sus parejas deberían tratarlas con firmeza y no ceder”; b) subordinación de género grave “Los hombres a sus parejas deberían obligarlas a cumplir con sus deberes de mujer o esposa”. También en dos afirmaciones de VcM: a) VcM leve “Los hombres a sus parejas deberían gritarles”; b) VcM grave “Los hombres a sus parejas deberían golpearlas”. Las afirmaciones están graduadas de acuerdo con la intensidad: las del nivel leve no son consideradas como conductas inapropiadas, sino que presentan tolerancia social; mientras que las del nivel grave tienen represión social. La escala está basada en Vara-Horna & López-Odar (2017), quienes realizaron un estudio nacional sobre la aceptación implícita de la VcM en el Perú. En el mencionado estudio, las dimensiones de esta escala presentan altos niveles de fiabilidad (la fiabilidad compuesta oscila entre 0,847 y 0,885) y validez (la varianza media extraída oscila entre 53,8% y 61,3%).

En las cuatro afirmaciones (dos de subordinación de género y dos de VcM), las alternativas de respuesta son binarias y no mutuamente excluyentes, en la medida que se puede marcar más de una opción, según corresponda con el sentir de l*s participantes. Las opciones de respuesta son de siete puntos: a) Aceptación Explícita-AE “Así tiene que ser, lo he hecho alguna vez” (cuestionario hombres) / “Así tiene que ser, me ha ocurrido alguna vez” (cuestionario mujeres); b) Aceptación instrumental-AI “A veces es necesario, para mantener la relación o la familia”; c) Culpabilización-C “A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia”; d) Minimización-M “Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada”; e) Negación-N “No debería hacerse, y si se hace, no debería contarse, es un tema privado”; f) Indefensión-I “Lo desapruebo, pero a veces es inevitable”; g) Rechazo explícito-RE “Jamás lo permitiría, nunca lo haría” (cuestionario hombres) / “Jamás lo permitiría, nunca me ha ocurrido” (cuestionario mujeres).

Asimismo, se emplearon los siguientes algoritmos para determinar las actitudes explícitas e implícitas, considerando las alternativas de respuesta de las cuatro afirmaciones tanto de subordinación de género como de VcM. En efecto, se formaron tres grupos mutuamente excluyentes: 1) **De rechazo explícito**, cuando solo responde a esta alternativa de respuesta y a ninguna otra. 2) **De aceptación explícita**, cuando responde a cualesquiera de las justificaciones de la violencia, pero no a la de rechazo explícito. 3) **De aceptación implícita**, cuando responde a cualesquiera de las justificaciones de la violencia y también a la de rechazo explícito.

4.1.3.12. Elaboración cognitiva de la violencia física

Indaga sobre qué argumentos están presentes para justificar la violencia física y las consecuencias ante un caso hipotético donde ellos (estudiantes hombres y hombres docentes o personal administrativo) ejerzan violencia física en contra de sus parejas, o ellas (estudiantes mujeres y mujeres docentes o personal administrativo) sean agredidas físicamente por sus parejas. Para conocer el nivel de elaboración cognitiva se requieren escenarios hipotéticos en los que se deben tomar decisiones o asumir posturas. De esta forma, justificar una decisión, aunque sea hipotética, podría manifestar las creencias y argumentos que sostienen esa decisión.

Los indicadores forman parte de dos dimensiones, y se basaron en los desarrollados por Vara-Horna & López-Odar (2017). Las dimensiones son las siguientes: 1) *Justificación supuesta de la violencia física*: en esta dimensión se mide si alguna vez golpease a su pareja (o su pareja la golpease a ella, en el caso de las mujeres), cuál sería la razón para hacerlo: a) “sería una razón justificada”; b) “sería por culpa de ella, pues lo provocaría” (o “sería por culpa mía, pues yo lo provocaría”, en el caso de las mujeres); c) “sería porque perdería el control de sí mismo”; d) “sería solo un ataque leve, sin lastimarla”; e) “asumiría mi responsabilidad, merecería un castigo” (o “asumiría su responsabilidad, merecería un castigo”, en el caso de las mujeres); f) “me sentiría muy culpable” (o “asumiría su responsabilidad, merecería un castigo”, en el caso de las mujeres). 2) *Consecuencias supuestas de la violencia física*: se pregunta si por alguna razón golpease a su pareja (o su pareja la golpease, en el caso de las mujeres), cuál sería la respuesta esperada: a) “me/lo perdonaría”; b) “me/lo dejaría/abandonaría”; c) “me/lo denunciaría ante las autoridades de la universidad”; d) “me/lo denunciaría ante la policía”; e) “me/lo acusaría con su familia”; f) “Lo mantendría en privado para cuidar nuestra imagen”; g) “No sé cómo reaccionaría realmente”.

Combinando los datos de la justificación y de las consecuencias esperadas de la violencia física, se puede tener un indicador del nivel de elaboración cognitiva sobre la violencia física. Al combinar las respuestas afirmativas, se puede identificar la contradicción y ambivalencia entre argumentos. Se obtienen tres categorías de respuesta: a) *Justificación cognitiva de la violencia física*: combinación de respuestas afirmativas de los ítems “sería una razón justificada”, “sería por culpa de ella, pues lo provocaría”, “sería porque perdería el control de sí mismo”, “sería solo un ataque leve, sin lastimarla”. b) *Impunidad esperada*: combinación de respuestas afirmativas de los ítems “me/lo perdonaría”, “lo mantendría en privado para cuidar nuestra imagen”. c) *Castigo esperado*: combinación de respuestas afirmativas de los ítems “me/lo dejaría/abandonaría”, “me/lo denunciaría ante las autoridades de la universidad”, “me/lo denunciaría ante la policía”, “me/lo acusaría con su familia”, “asumiría mi responsabilidad, merecería un castigo” (o “asumiría su responsabilidad, merecería un castigo”, en el caso de las mujeres). Las alternativas de respuesta son binarias y no mutuamente excluyentes, en la medida que se puede marcar más de una opción, según corresponda con el sentir de l*s participantes.

4.1.3.13. Opiniones sobre la violencia sexual

Esta escala ha sido diseñada para la presente investigación. Registra las opiniones de l*s estudiantes sobre la violencia sexual en seis niveles: a) ¿Cuándo no existe violación sexual?; b) ¿Cuándo es violación sexual?; c) ¿Cuándo la mujer es la culpable de violación?; d) ¿Por qué crees que algunos hombres cometen violación?; e) ¿Qué opinas sobre las denuncias de violación?; f) ¿Qué opinas sobre las mujeres? Considerando los indicadores de cada nivel se construyeron seis dimensiones que reflejan el sentir de l*s estudiantes universitari*s (ver en sección Anexos). Las alternativas de respuesta son binarias y no mutuamente excluyentes, en la medida que se puede marcar más de una opción, según corresponda con el sentir de l*s estudiantes universitari*s.

4.1.3.14. Reacciones ante la VcM observada en el campus universitario

Indaga las reacciones de l*s estudiantes y l*s docentes o personal administrativo ante la VcM observada en el campus universitario. Incluye dos tipos de reacciones: 1) *Upstander*: se refiere a las acciones realizadas ante algún caso observado de VcM. 2) *Bystander*: alude a las acciones no ejecutadas ante la observación de algún caso de VcM. La categoría *upstander* está conformada por cuatro ítems o indicadores: a) Intervino directamente para detenerlo; b) Habló con sus colegas (amig*s) u otra persona para buscar ayuda; c) Informó a las autoridades de la universidad; d) Tomó otras acciones. Entre tanto, la categoría *bystander* está compuesta por cuatro ítems: a) No hizo nada porque no estaba segur* de qué hacer; b) No hizo nada porque es un asunto que no le compete; c) No hizo nada porque le dieron temor las represalias; d) No hizo nada por otros motivos.

Los ítems de los dos tipos de reacciones/categorías fueron adaptados de la encuesta utilizada en el *Report on the Association of American Universities (AAU) Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct* (Cantor et al., 2015, 2020). L*s participantes respondieron en alternativas de respuesta binarias, que se caracterizan por no ser mutuamente excluyentes, es decir, se puede marcar más de una opción dependiendo de las acciones ejecutadas o no.

4.1.4. Validez y fiabilidad de instrumentos

La evaluación de la validez y fiabilidad de los instrumentos de l*s estudiantes universitari*s y l*s docentes o personal administrativo se realizó mediante la técnica de Ecuaciones Estructurales con Mínimos Cuadrados Parciales (PLS-SEM, por sus siglas en inglés) y empleando el programa estadístico *SmartPLS 3.2.9*. Con la técnica PLS-SEM se valoran dos componentes: el modelo estructural y el modelo de medida. En este último componente se evalúa la validez y la fiabilidad de los constructos (escalas o variables). Se utiliza esta técnica estadística porque los constructos analizados presentan múltiples dimensiones. Por ende, de acuerdo con Hair et al. (2018) se debería especificar un modelo de segundo orden u orden superior. De lo dicho, se estableció un modelo de orden superior y se evaluó el modelo de medida. Esto implica, en primer lugar, examinar el primer orden u orden inferior (las dimensiones de los constructos) y luego evaluar el segundo orden (propriadamente el constructo) (Hair et al., 2018). Cabe señalar que todos los constructos examinados son de naturaleza reflectiva. A continuación, se presentan los indicadores para la evaluación del modelo de medida.

- **Fiabilidad**. Se valoró a través de la consistencia interna (nivel en que los diferentes indicadores de un constructo están relacionados entre sí) y se verificó mediante el método de Fiabilidad Compuesta (FC). Los valores de FC deben oscilar entre 0,7 y 0,9 para considerarse satisfactorios (Hair et al., 2017). En este sentido, para el caso de l*s estudiantes universitari*s, tal como se visualiza en las tablas del Anexo, en el primer orden u orden inferior se comprueban niveles óptimos de consistencia interna de todas las dimensiones de los constructos analizados (ausentismo, presentismo, VcM perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja), pues los valores de FC oscilan entre 0,770 y 0,928. En el segundo orden, los constructos previamente mencionados presentan niveles satisfactorios de confiabilidad, pues los valores de FC oscilan entre 0,807 y 0,918.
- **Validez**. En relación con la validez, se distinguen dos tipos: validez convergente y validez discriminante. La validez convergente describe el grado en el que los indicadores (ítems) de un constructo se correlacionan y comparten un alto porcentaje de varianza (Hair et al., 2017). Para fijar validez convergente se valoran: a) las cargas factoriales, los valores deben ser igual o mayor a 0,708; no obstante, los indicadores con valores por debajo de ese umbral se eliminan cuando se incrementa la FC y el AVE (varianza media extraída); b) la varianza media extraída (AVE), los valores deben ser igual o mayor a 0,5 (50%), significaría que, en promedio, el constructo explica el 50% de la varianza de los indicadores (Hair et al., 2017). Por consiguiente, para el caso de l*s estudiantes universitari*s, tal como se visualiza en las tablas del Anexo, casi todos los indicadores están por encima del umbral esperado, excepto cuatro indicadores que, sin embargo, están dentro de los parámetros aceptables (oscilan entre 0,660 y 0,931). De igual manera, en el primer orden, el AVE de las dimensiones fluctúa entre el 50,3% y 86,6%, resultado superior al valor admisible. En el segundo orden, el AVE de los constructos presentismo, VcM perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja, se encuentra por encima del 50% (oscila entre 58,8% y 73,7%), a diferencia del constructo ausentismo.

La validez discriminante se refiere a la evidencia que respalda que el constructo es único y captura un concepto no representado en otros constructos en un modelo (Hair et al., 2014; Hair et al., 2017). La validez discriminante se corrobora mediante dos métodos: a) el criterio de Fornell-Lacker: la raíz cuadrada del AVE del constructo con sus indicadores asociados debería ser mayor que las correlaciones con otros constructos (Hair et al., 2017). b) Ratio Heterorrasgo-Monorrasgo (HTMT, del inglés *Heterotrait Monotrait Ratio*): de acuerdo con Henseler et al. (2015), los valores del HTMT deberían estar por debajo del umbral predefinido 0,9 y los intervalos de confianza no deben comprender la unidad; si se cumplen estas condiciones, se establece que no se detectan problemas de validez discriminante. De lo dicho, tal como se observa en las tablas de la sección Anexos, según el criterio de Fornell-Lacker se evidencia que las dimensiones de los constructos analizados tanto en estudiantes mujeres como hombres son únicos y están midiendo un concepto que no se representa en las otras dimensiones de los constructos. De igual manera, los valores de HTMT están por debajo del umbral establecido y los intervalos de confianza no comprenden la unidad. Consecuentemente, se verifica validez discriminante.

En definitiva, los constructos evaluados tanto en estudiantes mujeres como en hombres son fiables y tienen validez. Para mayor detalle ver tablas en la sección Anexos.

4.1.5. Procedimiento

4.1.5.1. Trabajo de campo

El acceso a las instituciones universitarias se realizó en dos fases. En la primera fase, se organizaron reuniones y se conformó un comité consultivo con l*s rector*s de distintas universidades privadas y públicas del país, donde se mostró la ficha técnica, los objetivos de la investigación y se les invitó a participar en el estudio. Al finalizar las reuniones, todas las autoridades participantes aceptaron contar con un estudio como el presente. En la segunda fase, l*s encuestador*s se comunicaron con cada institución universitaria para coordinar el día y la hora de aplicación de la encuesta. El procedimiento para la recolección de los datos siguió un protocolo riguroso estandarizado con el fin de cumplir con las consideraciones éticas y metodológicas requeridas, además de una capacitación previa, así como la supervisión por parte del equipo técnico del Programa PreViMujer, implementado por la GIZ. De este modo, se aseguró la obtención de datos fiables, pues la variable violencia contra las mujeres es compleja y difícil de medir.

La aplicación del cuestionario se realizó de forma grupal en los salones de clases, en el caso de l*s estudiantes. Entre tanto, l*s docentes y personal administrativo fueron encuestad*s en un ambiente designado para dicha actividad. Antes que l*s participantes cumplimentaran los cuestionarios en físico, se les informó sobre los objetivos y el impacto esperado de la presente investigación; también se les indicó que la participación era anónima y confidencial, solicitándoles su consentimiento informado. En un promedio de 40 minutos, l*s participantes completaron la encuesta. Cabe resaltar que durante su desarrollo se aclararon dudas de l*s participantes y se enfatizó en el anonimato, la confidencialidad y la relevancia de la sinceridad de sus respuestas.

4.1.5.2. Análisis de datos

- **Tabulación.** Los datos provenientes de las cuatro muestras de estudio fueron tabulados en una hoja de cálculo estándar del programa estadístico SPSS versión 24, donde se ubican a las variables en columnas, y a los casos, en filas. La tabulación de los datos tuvo triple control de calidad: a) En la tabulación se realizaron comparaciones al azar entre el formato original y los datos ingresados; b) En el análisis de la matriz de datos se eliminaron cuestionarios incompletos con el 50% de las preguntas sin contestar y cuestionarios con patrones de respuestas; c) En los resultados se corroboró si los valores ingresados correspondían a las categorías establecidas, a través de estadística descriptiva.
- **Programas estadísticos.** Los datos fueron analizados usando tres programas estadísticos: SPSS versión 24, Stata versión 14 y *SmartPLS* versión 3.2.9 (Ringle et al., 2015). Cabe señalar que se usó SPSS versión 24 para la tabulación y el análisis descriptivo; Stata versión 14, para la estimación de los días perdidos (productividad académica y laboral) por causa de la VcM; y *SmartPLS* versión 3.2.9, para el análisis del modelo de medida (fiabilidad y validez de las variables o constructos) y del modelo estructural (verificación empírica del modelo conceptual propuesto en la presente investigación). Asimismo, se emplearon técnicas estadísticas como regresión logística, técnicas de asociación (Chi cuadrado – χ^2), análisis de varianza y análisis factorial.
- **Estimación de los días perdidos a causa de la VcM.** Para determinar el impacto de la VcM en la productividad académica y en la productividad laboral en días perdidos, se utilizaron los algoritmos mostrados en cada escala de ausentismo y presentismo tanto de estudiantes universitari*s como de docentes o administrativ*s. Considerando la variable violencia contra las mujeres, se crearon dos grupos de comparación: grupo de caso (experimentan VcM) y grupo de control (no experimentan VcM); de esta forma, se excluyeron otros impactos aleatorios. En este sentido, cabe señalar que, dado que se miden dos tipos de VcM, se formaron los siguientes grupos: a) VcM perpetrada solo por la pareja o expareja (agredidas versus no agredidas; agresores versus no agresores); b) VcM perpetrada solo por integrantes de la comunidad universitaria (agredidas versus no agredidas); c) Ambos tipos de VcM al mismo tiempo (Con VcM versus Sin VcM). En ambos grupos formados por cada tipo de VcM, se compararon los promedios en días perdidos de cada variable ligada a la productividad académica y laboral. Luego, se aplicó una diferencia marginal de estos promedios y la diferencia de estos promedios fue asignada a los días perdidos por VcM perpetrada solo por la pareja o expareja, días perdidos por VcM perpetrada solo por integrantes de la comunidad universitaria, y días perdidos por VcM ambas al mismo tiempo (pareja e integrantes de la comunidad universitaria). Para corroborar la diferencia significativa se usó la técnica de Análisis de la Varianza (ANOVA) y se consideraron solo las diferencias significativas con un margen de error menor a 0,05 (5%), que es suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula.

En general, las estimaciones de días perdidos por VcM con la técnica ANOVA podrían estar sesgadas porque los grupos de comparación no son equivalentes y no se han asignado al azar. Por ende, con respecto a l*s estudiantes universitari*s, tal como se observó en la Tabla 2 y la Tabla 3, existen diferentes características demográficas y académicas entre los grupos de comparación. Igualmente, en cuanto a l*s docentes o personal administrativo, se verifican diferencias en las características demográficas y laborales (ver Tabla 5 y Tabla 6). De lo dicho anteriormente, debido a que los grupos de comparación no son equivalentes, se empleó la técnica estadística *Propensity Score Matching* (PSM) para emparejar los grupos de comparación y asegurar que sean cuasi-equivalentes, mediante el balanceo de las covariables. Las covariables son las características demográficas, académicas y laborales observadas entre los grupos de comparación; estas se determinaron usando la técnica regresión logística binaria, y se consideran como covariables siempre y cuando cumplan la condición de significancia estadística empleando la prueba de hipótesis nula con una probabilidad inferior al 5%.

Para valorar las estimaciones de los días perdidos por causa de la VcM con PSM, se consideran solo los coeficientes (días) que cumplan las siguientes condiciones: a) el error estándar debería ser más cercano a cero; b) el intervalo de confianza al 95%, entre el límite inferior y superior, no debería incluir al cero; c) el nivel de significancia estadística debería ser menor al 5% para rechazar la hipótesis nula.

- **Relaciones explicativas del marco conceptual propuesto.** El análisis de las relaciones explicativas se realizó mediante Modelos de Ecuaciones Estructurales con Mínimos Cuadrados Parciales (PLS-SEM por sus siglas en inglés). El modelo propuesto incluye variables mediadoras que permiten explicar por qué existe relación entre una variable o constructo independiente y una variable o constructo dependiente. El análisis de mediación involucra examinar el efecto directo (relación que conecta dos constructos con una sola flecha) y el efecto indirecto (secuencia de dos o más efectos directos, también conocido como efecto mediador) (Hair et al., 2017). Asimismo, incluye el planteamiento de las hipótesis teniendo en cuenta el efecto directo e indirecto (más detalle del procedimiento de análisis de mediación en Asencios-Gonzalez, 2019). Posteriormente, considerando el efecto directo e indirecto, se evalúan los siguientes indicadores: a) *Coefficientes de ruta o estandarizado* (β): representa las relaciones entre las variables o constructos, y tiene valores entre -1 y +1; cuando el β es más cercano a +1, significa que la relación es fuerte y directa, cuando el β es más cercano a -1, indica una relación fuerte e inversa y, cuando el β es más cercano a cero, muestra una relación débil y no significativa (Hair et al., 2017). b) *Coefficiente de determinación* (R^2): se refiere al porcentaje de la varianza explicada de la variable o constructo independiente sobre la variable dependiente. Los valores de R^2 oscilan entre 0 y 1; no hay una regla general para aceptar los valores, dependerá del área de investigación y la complejidad del modelo (Hair et al., 2017). c) *Tamaño de efecto* (f^2): este indicador evalúa el grado de contribución de una variable o constructo independiente sobre una variable dependiente (Hair et al., 2017). Para determinar el tamaño de efecto, se establecen como regla general los siguientes valores: $0,02 \leq f^2 < 0,15$, efectos pequeños; $0,15 \leq f^2 < 0,35$, efectos moderados; $f^2 \geq 0,35$, efectos grandes (Cohen, 1988).

Para realizar el contraste de hipótesis de significancia estadística, se utilizó la técnica de remuestreo *bootstrapping* con una submuestra de 5.000, debido a que el PLS-SEM es una técnica no paramétrica. El *bootstrapping* permite la obtención de errores estándares, los valores de t de *student* y p valores. La información de estos indicadores permitirá determinar si los coeficientes son estadísticamente significativos. Un coeficiente es estadísticamente significativo siempre y cuando cumpla las siguientes condiciones: a) si el p valor es menor a 0,05; b) el valor crítico (t de *student*) debe ser mayor a 1,96 a un nivel de confianza del 5%; c) el intervalo de confianza no incluye al cero (Hair et al., 2017).

4.2. Estudiantes agredidas

En el presente subcapítulo se describen las prevalencias de VcM perpetrada tanto por las parejas o exparejas, como por otros integrantes de la comunidad universitaria, desde un enfoque de victimización, es decir, según la información obtenida de las propias estudiantes. Se describen también las prevalencias de violencia basada en el género en mujeres con discapacidad y en la población identificada como LGBTIQ+. Se identifica asimismo el impacto indirecto y directo de la VcM, así como el contexto en el que ocurre. Esto incluye la cantidad de días perdidos de productividad académica producto de la VcM. Desde la dimensión social, se identifican cuántos *bystander* y *upstander* hay en la universidad; la forma como se percibe la seguridad del campus; la presencia de actitudes de aceptación de la VcM, especialmente la violencia sexual, y las actitudes implícitas hacia la subordinación y violencia de género contra las mujeres.

4.2.1. Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)

4.2.1.1. Prevalencia

El 33,7% de estudiantes mujeres ha sufrido algún tipo de violencia por parte de su pareja o expareja, en algún momento de su relación, desde que estuvo estudiando en la universidad. En otras palabras, aproximadamente 34 de cada 100 estudiantes mujeres fueron agredidas por sus parejas o exparejas, al menos una vez en su relación. Considerando las agresiones del último año, el 19,9% de las estudiantes mujeres ha sido agredida por su pareja o expareja, con un promedio de 18,1 ataques al año. Tal como se visualiza en la Tabla 21, de todas las estudiantes mujeres que han sido agredidas, el ataque psicológico fue el más frecuente (25,1%), seguido del acecho (19,6%), el acoso (17,5%), la violencia física (12%), el abuso sexual (11,5%) y la violencia económica (9,5%).

Tabla 21. Porcentaje de estudiantes mujeres que han sido acechadas, acosadas y violentadas por sus parejas o exparejas

	Durante toda la relación (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Acecho	19,6	9,9	8,6 (11,63)
Te hizo –de forma insistente– llamadas telefónicas no deseadas, envió correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicó mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que te hizo temer por tu seguridad personal.	16,7	8,4	6,4 (7,54)
Te ha seguido, vigilado, espiado, esperándote o apareciéndose –de forma recurrente–, de una manera que te hiciera temer por tu seguridad personal.	13,2	6,2	5,1 (6,71)
Acoso	17,5	9,0	7,2 (10,71)
Te ha hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre tu cuerpo, apariencia o sexualidad, te ha dicho cosas sexuales insultantes o intentó presionarte para que hablaras de sexo cuando tú no querías.	14,6	7,4	5,1 (6,85)
Te envió mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, <i>tweets</i> , llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que no deseabas.	10,8	5,2	5,2 (6,78)
Violencia psicológica	25,1	13,9	9,0 (13,72)
Ha tratado de controlarte, evitando que vayas a clases, fiestas, reuniones de estudio o que realices tus tareas o deberes; no permitiéndote ver o hablar con amig*s o familiares; o exigiéndote que te vistas a su manera.	20,7	11,1	5,7 (7,15)
Te ha insultado, llamándote puta, estúpida, idiota, te ha humillado frente a los demás, haciéndote sentir inferior, o te ha insultado o difamado en público o redes sociales.	14,1	7,2	5,5 (7,03)

	Durante toda la relación (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Te ha amenazado con hacerte daño físico, o hacerte daño a alguien más o a sí mismo, si no haces lo que te pide.	8,1	4,2	5,3 (6,97)
Violencia económica			
Se ha apropiado de tus cosas, te ha quitado tu dinero o celular, o destruido tus cosas, libros o cuadernos, o te ha chantajeado con destruirte si no haces lo que él quiere.	9,5	4,7	4,8 (6,47)
Violencia física			
Ha usado la fuerza física contra ti (Ej.: te dobló los dedos, te mordió o te jaló de los cabellos; te ha abofeteado, golpeado o pateado; te ha golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; te atacó con un arma o te lastimó físicamente).	12,0	6,1	4,1(5,87)
Violencia sexual	11,5	5,3	7,3 (12,76)
Te ha besado, manoseado o tenido otros tocamientos sexuales contigo contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	9,4	4,3	3,8 (5,75)
Intentó obligarte a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	8,0	3,5	3,5 (5,08)
Te ha obligado a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	6,1	2,6	3,9 (5,72)
Prevalencia total	33,7	19,9	18,1 (34,25)

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

4.2.1.2. Prevalencia en estudiantes con discapacidad

El 41,1% de estudiantes mujeres con alguna discapacidad (visual, auditiva, lenguaje, física u otras) ha sufrido algún tipo de violencia por parte de su pareja o expareja, en algún momento de su relación, desde que empezaron a estudiar en la universidad. En otras palabras, 41 de cada 100 estudiantes mujeres con alguna discapacidad fueron agredidas por sus parejas o exparejas, al menos una vez en su relación. Considerando las agresiones del último año, el 24,3% de estudiantes mujeres con alguna discapacidad ha sido agredida por su pareja o expareja, con un promedio de 22,9 ataques al año. Tal como se visualiza en la Tabla 22, de todas las estudiantes mujeres con alguna discapacidad que han sido agredidas por sus parejas o exparejas, el ataque psicológico fue el más frecuente (30,4%), seguido del acecho (25,3%), el acoso (23,9%), la violencia física (17,8%), el abuso sexual (15,3%), y la violencia económica (14,7%).

Tabla 22. Porcentaje de estudiantes mujeres con discapacidad que han sido acechadas, acosadas y violentadas por sus parejas o exparejas

	Durante toda la relación (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Acecho	25,3	13,3	10,0 (12,97)
Te hizo –de forma insistente– llamadas telefónicas no deseadas, envió correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicó mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que te hizo temer por tu seguridad personal.	21,3	11,1	7,8 (8,43)
Te ha seguido, vigilado, espiado, esperándote o apareciéndose –de forma recurrente–, de una manera que te hiciera temer por tu seguridad personal.	17,6	8,1	5,7 (7,28)
Acoso	23,9	12,0	8,3 (12,02)
Te ha hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre tu cuerpo, apariencia o sexualidad, te ha dicho cosas sexuales insultantes o intentó presionarte para que hablaras de sexo cuando tú no querías.	20,1	9,4	5,6 (7,01)
Te envió mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, <i>tweets</i> , llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que no deseabas.	15,3	7,9	5,9 (7,45)
Violencia psicológica	30,4	16,8	10,8 (15,30)
Ha tratado de controlarte, evitando que vayas a clases, fiestas, reuniones de estudio o que realices tus tareas o deberes; no permitiéndote ver o hablar con amig*s o familiares; o exigiéndote que te vistas a su manera.	25,4	13,7	6,4 (7,41)
Te ha insultado, llamándote puta, estúpida, idiota, te ha humillado frente a los demás, haciéndote sentir inferior, o te ha insultado o difamado en público o redes sociales.	19,4	9,7	6,0 (7,46)
Te ha amenazado con hacerte daño físico, o hacerle daño a alguien más o a sí mismo, si no haces lo que te pide.	11,9	6,4	5,6 (7,21)
Violencia económica			
Se ha apropiado de tus cosas, te ha quitado tu dinero o celular, o destruido tus cosas, libros o cuadernos, o te ha chantajeado con destruirlos si no haces lo que él quiere.	14,7	6,9	5,3 (6,86)

	Durante toda la relación (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Violencia física			
Ha usado la fuerza física contra ti (Ej.: te dobló los dedos, te mordió o te jaló de los cabellos; te ha abofeteado, golpeado o pateado; te ha golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; te atacó con un arma o te lastimó físicamente).	17,8	8,5	4,4 (5,97)
Violencia sexual	15,3	6,6	10,7 (15,73)
Te ha besado, manoseado o tenido otros tocamientos sexuales contigo contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	12,8	5,5	6,0 (7,87)
Intentó obligarte a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	10,9	4,7	3,8 (5,53)
Te ha obligado a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	9,1	4,1	4,8 (6,34)
Prevalencia total	41,1	24,3	22,9 (40,48)

Fuente: Encuesta a 1.495 estudiantes mujeres con alguna discapacidad.

4.2.1.3. Prevalencia en estudiantes LGBTIQ+

El 44,8% de estudiantes LGBTIQ+ (lesbiana, gay, bisexual, transgénero, intersexual, *queer* y otras identidades) –que respondieron el cuestionario de mujeres– ha sufrido algún tipo de violencia por parte de su pareja o expareja, en algún momento de su relación, desde que empezaron a estudiar en la universidad. En otras palabras, aproximadamente 45 de cada 100 estudiantes mujeres LGBTIQ+ fueron agredidas por sus parejas o exparejas, al menos una vez en su relación. Considerando las agresiones del último año, el 28,4% de estudiantes mujeres LGBTIQ+ ha sido agredida por su pareja o expareja, con un promedio de 30,9 ataques al año. Tal como se observa en la Tabla 23, de todas las estudiantes mujeres LGBTIQ+ que han sido agredidas por sus parejas o exparejas, el ataque psicológico fue el más frecuente (34,5%), seguido del acecho (30,7%), el acoso (28,2%), el abuso sexual (21%), la violencia física (16,3%), y la violencia económica (16%).

Tabla 23. Porcentaje de estudiantes LGBTIQ+ que han sido acechadas, acosadas y violentadas por su pareja o expareja

	Durante toda la relación (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Acecho	30,7	19,0	10,2 (13,36)
Te hizo –de forma insistente– llamadas telefónicas no deseadas, envió correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicó mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que te hizo temer por tu seguridad personal.	28,1	16,9	7,3 (8,18)

	Durante toda la relación (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Te ha seguido, vigilado, espiado, esperándote o apareciéndose –de forma recurrente–, de una manera que te hiciera temer por tu seguridad personal.	21,2	12,0	5,9 (7,36)
Acoso	28,2	16,8	10,8 (13,13)
Te ha hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre tu cuerpo, apariencia o sexualidad, te ha dicho cosas sexuales insultantes o intentó presionarte para que hablaras de sexo cuando tú no querías.	23,2	12,9	7,9 (8,31)
Te envió mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, <i>tweets</i> , llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que no deseabas.	20,7	13,1	6,1 (7,77)
Violencia psicológica	34,5	20,2	13,9 (17,77)
Ha tratado de controlarte, evitando que vayas a clases, fiestas, reuniones de estudio o que realices tus tareas o deberes; no permitiéndote ver o hablar con amig*s o familiares; o exigiéndote que te vistas a su manera.	30,3	16,9	9,0 (8,92)
Te ha insultado, llamándote puta, estúpida, idiota, te ha humillado frente a los demás, haciéndote sentir inferior, o te ha insultado o difamado en público o redes sociales.	19,4	11,0	7,9 (8,34)
Te ha amenazado con hacerte daño físico, o hacerle daño a alguien más o a sí mismo, si no haces lo que te pide.	12,6	5,6	7,9 (8,30)
Violencia económica			
Se ha apropiado de tus cosas, te ha quitado tu dinero o celular, o destruido tus cosas, libros o cuadernos, o te ha chantajeado con destruirlas si no haces lo que él quiere.	16,0	7,3	7,8 (8,05)
Violencia física			
Ha usado la fuerza física contra ti (Ej.: te dobló los dedos, te mordió o te jaló de los cabellos; te ha abofeteado, golpeado o pateado; te ha golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; te atacó con un arma o te lastimó físicamente).	16,3	9,0	4,2 (6,08)
Violencia sexual	21,0	11,2	11,7 (16,93)
Te ha besado, manoseado o tenido otros tocamientos sexuales contigo contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	18,5	9,2	6,2 (8,05)
Intentó obligarte a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	15,7	8,1	4,6 (6,31)

	Durante toda la relación (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Te ha obligado a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	12,3	6,7	5,3 (6,84)
Prevalencia total	44,8	28,4	30,9 (48,64)

Fuente: Encuesta a 381 estudiantes LGBTIQ+ que respondieron el cuestionario de mujeres.

4.2.1.4. Impacto indirecto de la VcM en la productividad académica

- **Ausentismo y tardanzas.** Aunque existen muchas razones para faltar a la universidad, las estudiantes agredidas tienden a faltar más. En efecto, tal como se observa en la Tabla 24, en general, la VcM incrementa la probabilidad de que las estudiantes falten a la universidad ($OR = 1,715$). En comparación con las estudiantes no agredidas, las estudiantes agredidas tienen mayor probabilidad de faltar a la universidad principalmente por peleas o discusiones con algún familiar o pareja, etc. ($OR = 2,346$), porque alguno de ellos no las dejó ir o les impidió ir a estudiar ($OR = 2,396$), porque no contaban con dinero para movilizarse ($OR = 1,559$) y por otras razones personales o familiares ($OR = 1,457$). De igual manera, las estudiantes expuestas a VcM tuvieron más probabilidad de llegar tarde (menos de una hora) ($OR = 1,519$) en comparación con las estudiantes no agredidas.

Tabla 24. Porcentaje de estudiantes mujeres que han faltado a la universidad o llegado tarde, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si viven situaciones de violencia en relaciones de pareja

	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Porque estaba enferma o tenía alguna dolencia o indisposición de salud.	37,1	46,0	77,475***	1,442	[1,329; 1,564]
Para atender tu salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.).	27,3	33,9	49,793***	1,369	[1,254; 1,494]
Para atender la salud o el cuidado de tus familiares.	24,8	31,2	48,100***	1,372	[1,254; 1,500]
Porque algun* de tus familiares estaba enferm* o necesitaba tu atención o ayuda.	23,5	29,4	42,125***	1,352	[1,234; 1,481]
Para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.).	15,7	20,7	41,669***	1,405	[1,267; 1,559]
Porque no contabas con dinero para movilizarte (no tenías pasajes, gasolina, etc.).	11,0	16,2	56,232***	1,559	[1,387; 1,751]
Porque tuviste peleas o discusiones con alguien cercan* a ti (Ej.: familiares, pareja, expareja).	10,2	21,0	231,188***	2,346	[2,097; 2,624]

	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Porque alguien cercan* a ti no te dejó ir o te impidió ir a estudiar (Ej.: familiares, pareja, etc.).	3,5	7,9	98,361***	2,396	[2,007; 2,862]
Por otras razones personales o familiares.	22,3	29,5	65,051***	1,457	[1,329; 1,597]
No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (menos de 1 hora).	56,0	66,0	95,801***	1,519	[1,397; 1,652]
No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (entre 1 y 2 horas).	22,9	30,9	78,397***	1,506	[1,375; 1,649]
No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (más de 2 horas).	11,7	15,4	28,131***	1,372	[1,220; 1,543]
Total de ausentismo	77,6	85,6	96,986***	1,715	[1,539; 1,910]

Nota 1: ***p < 0,001.

Nota 2: Significancia estadística en todos los casos.

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

- **Presentismo.** Las estudiantes agredidas por sus parejas o exparejas tienden a sufrir más distracción, agotamiento, cero productividad y negligencia, fenómeno conocido como presentismo, y a asumir las consecuencias de ello. Por ende, tal como se observa en la Tabla 25, en general, la VcM duplica la probabilidad (OR = 2,262) de presentismo. En comparación con las estudiantes no agredidas, las estudiantes agredidas tienen mayores niveles de presentismo, principalmente debido a que tuvieron que dejar de estudiar porque algo les afectaba emocionalmente (OR = 2,279); tuvieron preocupaciones personales o familiares que afectaron sus estudios (OR = 2,001); no llegaron a presentar sus asignaciones y tareas porque estaban preocupadas o algo les afectaba (OR = 1,938); estuvieron cansadas, agotadas o exhaustas mientras estaban en clases o estudiaban (OR = 1,900); y tuvieron dificultades para concentrarse en los estudios (OR = 1,893).

Tabla 25. Porcentaje de estudiantes mujeres que han tenido presentismo, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si viven situaciones de violencia en relaciones de pareja

	Agredidas (%)	No agredidas (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Dificultades para concentrarte en los estudios.	65,9	78,6	180,402***	1,893	[1,723; 2,079]
Estudiaste más lento de lo usual.	63,3	76,2	178,811***	1,856	[1,694; 2,034]
Estuviste cansada, agotada o exhausta mientras estabas en clase o estudiabas.	82,0	89,7	105,466***	1,900	[1,678; 2,150]
Tenías preocupaciones personales o familiares que afectaban tus estudios.	58,3	73,7	239,176***	2,001	[1,831; 2,186]
Tu desempeño o rendimiento estuvo muy debajo de lo normal.	53,4	68,2	211,717***	1,870	[1,718; 2,036]
Tuviste que perder clases porque dejaste el aula por razones de fuerza mayor.	16,1	25,5	132,043***	1,777	[1,609; 1,961]

	Agredidas (%)	No agredidas (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Tuviste que dejar el aula porque ocurrió alguna emergencia familiar o personal.	14,8	21,9	84,214***	1,617	[1,458; 1,793]
Tuviste que dejar de estudiar porque algo te afectaba emocionalmente (Ej.: te sentías tan mal que no podías pensar en los estudios).	19,8	36,1	329,041***	2,279	[2,082; 2,493]
Tuviste que dejar de estudiar porque algo te afectaba físicamente (Ej.: tenías fuertes dolores que te impedían estudiar con normalidad).	21,1	32,0	150,383***	1,759	[1,606; 1,926]
Tuviste errores en tus exámenes o asignaciones porque estabas preocupada o algo te afectaba.	41,6	55,1	171,702***	1,718	[1,584; 1,864]
No llegaste a presentar tus asignaciones y tareas porque estabas preocupada o algo te afectaba.	20,5	33,3	207,957***	1,938	[1,770; 2,122]
Has recibido regaños o amonestaciones de tus profesor*s por tu bajo desempeño.	18,1	28,9	162,938***	1,843	[1,676; 2,025]
Has tenido dificultades o discusiones con tus compañer*s por no cumplir con los trabajos grupales.	20,8	31,1	136,702***	1,719	[1,569; 1,883]
Total de presentismo	89,4	95,0	94,624***	2,262	[1,911; 2,676]

Nota 1: ***p < 0,001.

Nota 2: Significancia estadística en todos los casos.

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

4.2.1.5. Impacto directo y contexto

De todas las estudiantes agredidas, desde que empezaron a estudiar en la universidad, el 70,8% reporta que la violencia fue perpetrada por una pareja. Tal como se observa en la Tabla 26, el 45,5% manifiesta que la pareja o expareja que la agredió es alguien ajeno a la universidad y el 24,6% declara que el agresor es estudiante de su propia universidad. De igual manera, las estudiantes agredidas reportan consecuencias negativas directas: sentimientos de impotencia y desesperanza (34,5%); dificultad para concentrarse en sus estudios, tareas y exámenes (33%); desconfianza y aislamiento de la gente (27,8%); disminución de su rendimiento académico (24,6%); e inasistencia a clases (21,6%). Por otro lado, las estudiantes agredidas manifiestan que les contaron a sus amig*s sobre la violencia vivida (44,1%), a sus familiares (23%) y el 25,2% no le contó a nadie. Solo el 33,5% de estudiantes agredidas señala que la ayuda que recibió de esas personas fue muy útil. Por otra parte, solo el 2,7% de estudiantes agredidas pidió ayuda a la universidad. Las estudiantes agredidas señalan que no pidieron ayuda a la universidad principalmente porque no sabían a dónde ir o a quién recurrir (23,3%); el 12,5% pensaba que no era tan serio para reportarlo; y el 11,3% se sentía avergonzada, temerosa o culpable. Con respecto al contexto donde ocurrió la violencia perpetrada por la pareja o expareja, según las estudiantes agredidas, la violencia ocurrió principalmente en lugares privados (74,5%); sin embargo, el 11,4% de estudiantes agredidas señala que los ataques se produjeron en el campus de la universidad. En términos específicos, el 5,5% declara que la violencia ocurrió alrededor del campus (calles aledañas o entradas), 5,1% manifiesta que fueron agredidas en un espacio al aire libre o recreativo dentro de la universidad, y el 4% afirma que ocurrió en la residencia universitaria.

Tabla 26. Porcentaje de estudiantes mujeres que han tenido consecuencias directas por la violencia perpetrada por sus parejas o exparejas

	N	Porcentaje (%)
¿Cuántas parejas o exparejas diferentes te hicieron esto?		
1	2.574	70,8
2	442	12,2
3	84	2,3
4	7	0,2
5	6	0,2
6	5	0,1
7	2	0,1
Más de 7	3	0,1
¿Quiénes fueron las parejas o exparejas que te agredieron?		
Estudiante de esta universidad	895	24,6
Estudiante de otra universidad	622	17,1
Alguien que trabaja para la universidad (profesor, administrativo, autoridad)	39	1,1
Alguien que presta servicios a la universidad (personal de limpieza, seguridad)	24	0,7
Otra persona afiliada a la universidad (interno, pasante)	50	1,4
Alguien ajeno a la universidad	1.654	45,5
¿Te causó alguna consecuencia negativa?		
Dificultad para concentrarte en estudios, tareas o exámenes	1.199	33,0
Disminución de tu rendimiento académico	895	24,6
Faltaste a clases	784	21,6
Sentimientos de impotencia y desesperanza	1.252	34,5
Deseos de abandonar la carrera	387	10,6
Reprobaste algún curso o materia	391	10,8
Temor o preocupación por tu seguridad	734	20,2
Pérdida de interés en actividades diarias	768	21,1
Pesadillas o problemas para dormir	568	15,6
Dolores de estómago, problemas o desórdenes alimenticios	508	14,0
Aumento del consumo de cigarrillos o alcohol	432	11,9
Te volviste desconfiada de la gente, te aislaste de la gente	1.010	27,8
Pensaste en acabar con tu vida (suicidarte)	266	7,3
Tuviste que ir al / a la psicólogo*	383	10,5
Lesiones físicas, moretones, dolor continuo en el cuerpo	279	7,7
Embarazo no deseado	89	2,4
Enfermedades de transmisión sexual	68	1,9
Tuviste que ir al médico o ginecólog*	186	5,1
Ninguna de las anteriores	736	20,3
¿Le contaste a alguien sobre esto? ¿A quién le contaste?		
No le conté a nadie	917	25,2
Amig*	1.601	44,1
Pareja	170	4,7
Familiar	837	23,0
Profesor/Profesora	44	1,2
Autoridades de la universidad	27	0,7
Alguien más, otr*s	182	5,0

	N	Porcentaje (%)
¿Qué tan útil fue la ayuda recibida por estas personas?		
Nada útil	238	6,5
Poco útil	746	20,5
Muy útil	1.218	33,5
¿Por qué no pediste ayuda a la universidad?		
No sabía a dónde ir o a quién recurrir	847	23,3
Me sentía avergonzada, temerosa o culpable	409	11,3
Pensaba que no me iban a creer o que no me tomarían en cuenta	224	6,2
Pensaba que no era tan serio como para reportar	454	12,5
No quería causar problemas a esas personas	273	7,5
No quería que mi imagen social se viera afectada	311	8,6
Pensaba que nada podía hacer	254	7,0
Tenía miedo de que no se mantuviera en secreto/confidencial	316	8,7
Otras razones	1.363	37,5
Sí pedí ayuda a la universidad	98	2,7
¿Se produjeron estos incidentes en el campus de la universidad?		
Sí	416	11,4
No	2.623	72,2
¿Dónde ocurrieron estos incidentes?		
Residencia universitaria	145	4,0
Salones de clases o laboratorios	126	3,5
Fraternidades, asociaciones estudiantiles, clubes universitarios	34	0,9
Baños de la universidad	36	1,0
Oficinas de la universidad	12	0,3
Edificios o ambientes alejados o poco concurridos del campus	89	2,4
Restaurantes o cafeterías dentro del campus	56	1,5
Espacio al aire libre o recreativo dentro de la universidad	186	5,1
Estacionamientos en el campus	92	2,5
Otras propiedades de la universidad	56	1,5
Alrededor del campus (calles aledañas o entradas)	199	5,5
Locales de fiestas (casas, discotecas, etc.)	398	11,0
Otros lugares privados	2.308	63,5

Fuente: Encuesta a 3.634 estudiantes mujeres que han sufrido violencia por parte de sus parejas o exparejas.

4.2.2. VcM perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria

4.2.2.1. Prevalencia

El 31,2% de estudiantes mujeres ha sufrido algún tipo de violencia por parte de algún integrante de la comunidad universitaria (estudiante, profesor, administrativo o personal asociado a la universidad), desde que empezó a estudiar. En otras palabras, 31 de cada 100 estudiantes mujeres fueron agredidas por algún integrante de la comunidad universitaria. Considerando las agresiones del último año, el 16,9% de estudiantes mujeres ha sido agredida por algún integrante de la comunidad universitaria con un promedio de 10,3 ataques al año. Tal como se visualiza en la Tabla 27, de todas las estudiantes mujeres que han sido agredidas, el acoso fue la modalidad más habitual (20%), seguido del acecho (19,7%), el ataque psicológico (13,9%), el abuso sexual (9,1%), la violencia física (5,9%), y la violencia económica (4,8%).

Tabla 27. Porcentaje de estudiantes mujeres que han sido acechadas, acosadas y violentadas por integrantes de la comunidad universitaria

	Desde que empezaron a estudiar en la universidad (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Acecho	19,7	8,9	5,7 (8,69)
Te hizo –de forma insistente– llamadas telefónicas no deseadas, envió correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicó mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que te hizo temer por tu seguridad personal.	16,4	6,9	4,7 (6,37)
Te ha seguido, vigilado, espiado, esperándote o apareciéndose –de forma recurrente–, de una manera que te hiciera temer por tu seguridad personal.	12,2	5,1	3,6 (5,19)
Acoso	20,0	10,2	4,8 (7,69)
Te ha hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre tu cuerpo, apariencia o sexualidad, te ha dicho cosas sexuales insultantes o intentó presionarte para que hablaras de sexo cuando tú no querías.	16,2	8,1	3,7 (5,47)
Te envió mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, <i>tweets</i> , llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que no deseabas.	11,9	5,5	3,3 (5,06)
Violencia psicológica	13,9	6,9	6,1 (10,70)
Ha tratado de controlarte, evitando que vayas a clases, fiestas, reuniones de estudio o que realices tus tareas o deberes; no permitiéndote ver o hablar con amigos o familiares; o exigiéndote que te vistas a su manera.	8,0	3,6	4,0 (5,66)
Te ha insultado, llamándote puta, estúpida, idiota, te ha humillado frente a los demás, haciéndote sentir inferior, o te ha insultado o difamado en público o redes sociales.	9,3	4,2	4,5 (6,174)
Te ha amenazado con hacerte daño físico, o hacerle daño a alguien más o a sí mismo, si no haces lo que te pide.	5,2	2,3	3,9 (6,06)
Violencia económica			
Se ha apropiado de tus cosas, te ha quitado tu dinero o celular, o destruido tus cosas, libros o cuadernos, o te ha chantajeado con destruirlas si no haces lo que él quiere.	4,8	2,1	3,6 (5,49)
Violencia física			
Ha usado la fuerza física contra ti (Ej.: te dobló los dedos, te mordió o te jaló de los cabellos; te ha abofeteado, golpeado o pateado; te ha golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; te atacó con un arma o te lastimó físicamente).	5,9	2,4	3,5 (5,31)
Violencia sexual	9,1	3,5	4,7 (9,04)
Te ha besado, manoseado o tenido otros tocamientos sexuales contigo contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	7,4	2,9	2,6 (3,96)

	Desde que empezaron a estudiar en la universidad (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Intentó obligarte a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	5,3	1,8	2,9 (4,70)
Te ha obligado a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	3,8	1,2	3,2 (4,80)
Prevalencia total	31,2	16,9	10,3 (21,80)

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

4.2.2.2. Prevalencia en estudiantes con discapacidad

El 38,6% de estudiantes mujeres con alguna discapacidad (visual, auditiva, lenguaje, física u otras) ha sufrido algún tipo de violencia por parte de algún integrante de la comunidad universitaria (Ej.: estudiante, profesor, administrativo o personal asociado a la universidad), desde que empezaron a estudiar. En otras palabras, aproximadamente 39 de cada 100 estudiantes mujeres con discapacidad fueron agredidas por algún integrante de la comunidad universitaria. Considerando las agresiones del último año, el 21,6% de estudiantes mujeres con discapacidad ha sido agredida por algún integrante de la comunidad universitaria, con un promedio de 12,9 ataques al año. Tal como se visualiza en la Tabla 28, de todas las estudiantes mujeres con discapacidad que han sido agredidas por algún integrante de la comunidad universitaria, el acoso fue la forma de violencia más habitual (26%), seguido del acecho (25,2%), el ataque psicológico (18,7%), el abuso sexual (11,8%), la violencia física (9,3%) y la violencia económica (7,5%).

Tabla 28. Porcentaje de estudiantes mujeres con discapacidad que han sido acechadas, acosadas y violentadas por integrantes de la comunidad universitaria

	Desde que empezaron a estudiar en la universidad (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Acecho	25,2	11,4	6,4 (9,44)
Te hizo –de forma insistente– llamadas telefónicas no deseadas, envió correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicó mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que te hizo temer por tu seguridad personal.	19,6	8,7	5,3 (6,70)
Te ha seguido, vigilado, espiado, esperándote o apareciéndose –de forma recurrente–, de una manera que te hiciera temer por tu seguridad personal.	17,1	7,2	3,7 (5,22)
Acoso	26,0	13,3	5,7 (8,88)
Te ha hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre tu cuerpo, apariencia o sexualidad, te ha dicho cosas sexuales insultantes o intentó presionarte para que hablaras de sexo cuando tú no querías.	20,7	10,5	4,5 (6,19)
Te envió mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, <i>tweets</i> , llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que no deseabas.	15,9	7,3	4,0 (5,77)

	Desde que empezaron a estudiar en la universidad (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Violencia psicológica	18,7	9,1	7,9 (12,14)
Ha tratado de controlarte, evitando que vayas a clases, fiestas, reuniones de estudio o que realices tus tareas o deberes; no permitiéndote ver o hablar con amig*s o familiares; o exigiéndote que te vistas a su manera.	10,4	4,4	4,8 (6,42)
Te ha insultado, llamándote puta, estúpida, idiota, te ha humillado frente a los demás, haciéndote sentir inferior, o te ha insultado o difamado en público o redes sociales.	12,8	6,2	5,9 (7,23)
Te ha amenazado con hacerte daño físico, o hacerle daño a alguien más o a sí mismo, si no haces lo que te pide.	7,5	2,9	5,1 (7,00)
Violencia económica			
Se ha apropiado de tus cosas, te ha quitado tu dinero o celular, o destruido tus cosas, libros o cuadernos, o te ha chantajeado con destruirlas si no haces lo que él quiere.	7,5	3,6	4,1 (5,89)
Violencia física			
Ha usado la fuerza física contra ti (Ej.: te dobló los dedos, te mordió o te jaló de los cabellos; te ha abofeteado, golpeado o pateado; te ha golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; te atacó con un arma o te lastimó físicamente).	9,3	4,0	4,4 (6,07)
Violencia sexual	11,8	4,5	5,8 (11,46)
Te ha besado, manoseado o tenido otros tocamientos sexuales contigo contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	9,5	3,7	3,0 (4,44)
Intentó obligarte a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	7,4	2,7	3,1 (4,80)
Te ha obligado a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	4,9	1,7	4,0 (5,47)
Prevalencia total	38,6	21,6	12,9 (25,89)

Fuente: Encuesta a 1.495 estudiantes mujeres con alguna discapacidad.

4.2.2.3. Prevalencia en estudiantes LGBTIQ+

El 43,4% de estudiantes LGBTIQ+ (lesbiana, gay, bisexual, transexual, intersexual, *queer*) –que completaron el cuestionario de mujeres– ha sufrido algún tipo de violencia por parte de algún integrante de la comunidad universitaria (estudiante, profesor, administrativo, o personal asociado a la universidad), desde que empezaron a estudiar. En otras palabras, 43 de cada 100 estudiantes LGBTIQ+ fueron agredidas por algún integrante de la comunidad universitaria. Considerando las agresiones del último año, el 25,8% de estudiantes LGBTIQ+ ha sido agredida por algún integrante de la comunidad universitaria, con un promedio de 15,5 ataques al año. Tal como se observa en la Tabla 29, de todas las estudiantes LGBTIQ+ que han sido agredidas por algún integrante de la comunidad universitaria, el acoso fue la modalidad más habitual (31%), seguido del acecho (27,5%), el ataque psicológico (22,1%), el abuso sexual (16,8%), la violencia física (10,7%) y la violencia económica (6,5%).

Tabla 29. Porcentaje de estudiantes LGBTIQ+ (que respondieron el cuestionario de mujeres) que han sido acechada, acosadas y violentadas por integrantes de la comunidad universitaria

	Desde que empezaron a estudiar en la universidad (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Acecho	27,5	14,4	6,3 (10,00)
Te hizo –de forma insistente– llamadas telefónicas no deseadas, envió correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicó mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que te hizo temer por tu seguridad personal.	23,5	11,2	4,6 (5,89)
Te ha seguido, vigilado, espiado, esperándote o apareciéndose –de forma recurrente–, de una manera que te hiciera temer por tu seguridad personal.	19,5	10,4	3,7 (6,08)
Acoso	31,0	18,2	7,5 (9,67)
Te ha hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre tu cuerpo, apariencia o sexualidad, te ha dicho cosas sexuales insultantes o intentó presionarte para que hablaras de sexo cuando tú no querías.	26,8	15,5	5,6 (7,22)
Te envió mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, <i>tweets</i> , llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que no deseabas.	20,6	12,0	4,1 (5,84)
Violencia psicológica	22,1	12,5	7,9 (11,77)
Ha tratado de controlarte, evitando que vayas a clases, fiestas, reuniones de estudio o que realices tus tareas o deberes; no permitiéndote ver o hablar con amig*s o familiares; o exigiéndote que te vistas a su manera.	12,6	6,4	6,1 (7,47)
Te ha insultado, llamándote puta, estúpida, idiota, te ha humillado frente a los demás, haciéndote sentir inferior, o te ha insultado o difamado en público o redes sociales.	15,0	8,3	5,0 (6,76)
Te ha amenazado con hacerte daño físico, o hacerle daño a alguien más o a sí mismo, si no haces lo que te pide.	8,6	3,8	5,1 (7,32)

	Desde que empezaron a estudiar en la universidad (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Violencia económica			
Se ha apropiado de tus cosas, te ha quitado tu dinero o celular, o destruido tus cosas, libros o cuadernos, o te ha chantajeado con destruir las si no haces lo que él quiere.	6,5	3,8	5,8 (7,11)
Violencia física			
Ha usado la fuerza física contra ti (Ej.: te dobló los dedos, te mordió o te jaló de los cabellos; te ha abofeteado, golpeado o pateado; te ha golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; te atacó con un arma o te lastimó físicamente).	10,7	4,3	3,4 (5,40)
Violencia sexual			
16,8	8,8	4,4 (4,51)	
Te ha besado, manoseado o tenido otros tocamientos sexuales contigo contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	14,4	7,2	2,7 (2,68)
Intentó obligarte a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	8,3	4,0	2,7 (1,95)
Te ha obligado a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	6,9	2,9	2,8 (1,83)
Prevalencia total	43,4	25,8	15,5 (24,6)

Fuente: Encuesta a 381 estudiantes LGBTIQ+ que respondieron el cuestionario de mujeres.

El 45,1% de estudiantes LGBTIQ+ (lesbiana, gay, bisexual, transexual, intersexual, *queer*, entre otras identidades) –que han respondido el cuestionario de hombres– ha sufrido algún tipo de violencia por parte de algún integrante de la comunidad universitaria (estudiante, profesor, administrativo, o personal asociado a la universidad), desde que empezó a estudiar en la universidad. En otras palabras, 45 de cada 100 estudiantes LGBTIQ+ (que respondieron el cuestionario de hombres) fueron agredidos por algún integrante de la comunidad universitaria. Considerando las agresiones del último año, el 30,5% de estudiantes LGBTIQ+ ha sido agredido por algún integrante de la comunidad universitaria, con un promedio de 10,3 ataques al año. Tal como se visualiza en la Tabla 30, de todos los estudiantes agredidos LGBTIQ+, el acoso (33,1%) fue la modalidad más frecuente, seguido del ataque psicológico (29,1%), el acecho (24%), el abuso sexual (19%), la violencia física (13,2%), y la violencia económica (9,5%).

Tabla 30. Porcentaje de estudiantes LGBTIQ+ (que respondieron el cuestionario de hombres) que han sido acechados, acosados y violentados por integrantes de la comunidad universitaria

	Desde que empezaron a estudiar en la universidad (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Acecho			
24,0	11,6	2,1 (1,68)	
Te hizo –de forma insistente– llamadas telefónicas no deseadas, envió correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicó mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que te hizo temer por tu seguridad personal.	18,5	7,3	2,0 (1,35)

	Desde que empezaron a estudiar en la universidad (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Te ha seguido, vigilado, espiado, esperándote o apareciéndose –de forma recurrente–, de una manera que te hiciera temer por tu seguridad personal.	15,6	7,6	1,4 (0,80)
Acoso			
33,1	20,4	3,2 (4,02)	
Te ha hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre tu cuerpo, apariencia o sexualidad, te ha dicho cosas sexuales insultantes o intentó presionarte para que hablaras de sexo cuando tú no querías.	26,4	15,8	3,1 (4,33)
Te envió mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, <i>tweets</i> , llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que no deseabas.	20,5	9,5	1,8 (1,26)
Violencia psicológica			
29,1	14,2	8,1 (7,85)	
Ha tratado de controlarte, evitando que vayas a clases, fiestas, reuniones de estudio o que realices tus tareas o deberes; no permitiéndote ver o hablar con amig*s o familiares; o exigiéndote que te vistas a su manera.	12,0	5,5	3,2 (3,46)
Te ha insultado, llamándote puta, estúpida, idiota, te ha humillado frente a los demás, haciéndote sentir inferior, o te ha insultado o difamado en público o redes sociales.	25,1	13,1	5,7 (6,67)
Te ha amenazado con hacerte daño físico, o hacerle daño a alguien más o a sí mismo, si no haces lo que te pide.	13,9	6,2	3,6 (4,84)
Violencia económica			
9,5	5,1	2,1 (1,02)	
Se ha apropiado de tus cosas, te ha quitado tu dinero o celular, o destruido tus cosas, libros o cuadernos, o te ha chantajeado con destruir las si no haces lo que él quiere.	9,5	5,1	2,1 (1,02)
Violencia física			
13,2	7,7	3,0 (4,69)	
Ha usado la fuerza física contra ti (Ej.: te dobló los dedos, te mordió o te jaló de los cabellos; te ha abofeteado, golpeado o pateado; te ha golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; te atacó con un arma o te lastimó físicamente).	13,2	7,7	3,0 (4,69)
Violencia sexual			
19,0	9,2	8,3 (9,58)	
Te ha besado, manoseado o tenido otros tocamientos sexuales contigo contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	17,6	7,4	4,4 (6,21)
Intentó obligarte a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	11,4	4,4	5,1 (5,90)

	Desde que empezaron a estudiar en la universidad (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Te ha obligado a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada).	9,6	5,5	3,9 (3,03)
Prevalencia total	45,1	30,5	10,3 (14,46)

Fuente: Encuesta a 282 estudiantes hombres LGBTIQ+.

4.2.2.4. Impacto indirecto en la productividad académica

- **Ausentismo.** En términos generales, la violencia contra las mujeres perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria incrementa la probabilidad ($OR = 1,549$) de que las estudiantes falten a la universidad (ver Tabla 31). En comparación con las estudiantes no agredidas, las estudiantes agredidas tienen mayor probabilidad de faltar a la universidad principalmente por peleas o discusiones con algún familiar o pareja ($OR = 2,346$), porque alguno de ellos no les dejó ir o les impidió ir a estudiar ($OR = 2,118$), porque no contaban con dinero para movilizarse ($OR = 1,765$), y para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.) ($OR = 1,616$). De igual forma, las estudiantes que viven episodios de violencia tuvieron más probabilidad de llegar tarde (entre 1 y 2 horas) ($OR = 1,578$) en comparación con las estudiantes no agredidas.

Tabla 31. Porcentaje de estudiantes mujeres que han faltado a la universidad o llegado tarde, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si viven situaciones de violencia perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria

	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X ²	Odd Ratio	Intervalo de confianza al 95%
Porque estaba enferma o tenía alguna dolencia o indisposición de salud.	36,1	47,2	126,778***	1,585	[1,463; 1,718]
Para atender tu salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.).	26,3	35,6	101,656***	1,552	[1,424; 1,691]
Para atender la salud o el cuidado de tus familiares.	24,4	31,5	62,465***	1,426	[1,305; 1,557]
Porque algún* de tus familiares estaba enferm* o necesitaba tu atención o ayuda.	23,0	29,9	60,719***	1,428	[1,306; 1,563]
Para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.).	15,0	22,2	87,557***	1,616	[1,460; 1,788]
Porque no contabas con dinero para movilizarte (no tenías pasajes, gasolina, etc.).	10,6	17,3	98,305***	1,765	[1,576; 1,977]
Porque tuviste peleas o discusiones con alguien cercano* a ti (Ej.: familiares, pareja, expareja).	10,2	21,0	241,097***	2,346	[2,102; 2,618]
Porque alguien cercano* a ti no te dejó ir o te impidió ir a estudiar (Ej.: familiares, pareja, etc.).	3,7	7,6	76,482***	2,118	[1,784; 2,514]

	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X ²	Odd Ratio	Intervalo de confianza al 95%
Por otras razones personales o familiares.	22,4	29,8	70,732***	1,469	[1,343; 1,607]
No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (menos de 1 hora).	56,3	65,2	80,085***	1,457	[1,342; 1,583]
No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (entre 1 y 2 horas).	22,5	31,5	100,848***	1,578	[1,443; 1,725]
No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (más de 2 horas).	11,3	16,2	51,104***	1,515	[1,351; 1,699]
Total de ausentismo	77,8	84,4	67,953***	1,549	[1,395; 1,719]

Nota 1: ***p < 0,001.

Nota 2: Significancia estadística en todos los casos.

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

- **Presentismo.** Tal como se observa en la Tabla 32, en general, la violencia que sufren las estudiantes universitarias infligida por algún integrante de la comunidad universitaria duplica la probabilidad ($OR = 2,086$) de que las estudiantes registren presentismo. En comparación con las estudiantes no agredidas, las estudiantes agredidas tienen mayores niveles de presentismo, principalmente porque tuvieron que dejar de estudiar debido a que algo les afectaba emocionalmente ($OR = 2,071$); no llegaron a presentar sus asignaciones y tareas porque estaban preocupadas o algo les afectaba ($OR = 1,976$); recibieron regaños o amonestaciones de sus profesor*s por su bajo desempeño ($OR = 1,934$); tuvieron preocupaciones personales o familiares que afectaron sus estudios ($OR = 1,876$); y tuvieron dificultades o discusiones con sus compañer*s por no cumplir con los trabajos grupales ($OR = 1,797$).

Tabla 32. Porcentaje de estudiantes mujeres que han tenido presentismo, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si viven situaciones de violencia perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria

	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X ²	Odd Ratio	Intervalo de confianza al 95%
Dificultades para concentrarte en los estudios.	67,1	77,4	123,483***	1,677	[1,530; 1,838]
Estudiaste más lento de lo usual.	64,4	75,5	137,413***	1,705	[1,559; 1,865]
Estuviste cansada, agotada o exhausta mientras estabas en clase o estudiabas.	82,8	88,5	61,629***	1,606	[1,426; 1,809]
Tenías preocupaciones personales o familiares que afectaban tus estudios.	58,8	72,8	204,416***	1,876	[1,720; 2,046]
Tu desempeño o rendimiento estuvo muy debajo de lo normal.	54,1	67,9	187,833***	1,789	[1,646; 1,945]
Tuviste que perder clases porque dejaste el aula por razones de fuerza mayor.	16,3	24,5	106,485***	1,665	[1,511; 1,836]
Tuviste que dejar el aula porque ocurrió alguna emergencia familiar o personal.	14,4	22,1	103,126***	1,686	[1,523; 1,866]

	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X ²	Odd Ratio	Intervalo de confianza al 95%
Tuviste que dejar de estudiar porque algo te afectaba emocionalmente (Ej.: te sentías tan mal que no podías pensar en los estudios).	20,7	35,0	267,386***	2,071	[1,896; 2,262]
Tuviste que dejar de estudiar porque algo te afectaba físicamente (Ej.: tenías fuertes dolores que te impedían estudiar con normalidad).	21,4	32,0	146,315***	1,726	[1,579; 1,887]
Tuviste errores en tus exámenes o asignaciones porque estabas preocupada o algo te afectaba.	41,9	55,6	183,440***	1,735	[1,602; 1,880]
No llegaste a presentar tus asignaciones y tareas porque estabas preocupada o algo te afectaba.	20,6	33,8	230,522***	1,976	[1,808; 2,159]
Has recibido regaños o amonestaciones de tus profesor*s por tu bajo desempeño.	18,0	29,8	199,513***	1,934	[1,763; 2,121]
Has tenido dificultades o discusiones con tus compañer*s por no cumplir con los trabajos grupales.	20,7	31,9	167,705***	1,797	[1,644; 1,966]
Total de presentismo	89,6	94,7	80,415***	2,086	[1,771; 2,457]

Nota 1: ***p < 0,001.

Nota 2: Significancia estadística en todos los casos.

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

4.2.2.5. Impacto directo y contexto

De todas las estudiantes agredidas por algún integrante de la comunidad universitaria (estudiante, profesor, administrativo o personal asociado a la universidad), desde que empezaron a estudiar, el 58,2% de estudiantes mujeres reporta que la violencia perpetrada fue por un solo integrante (ver Tabla 33). Asimismo, el 44,8% afirma que el integrante que perpetró las agresiones fue un estudiante, amigo, compañero o conocido, también universitario; y el 15,5% señala que el perpetrador fue el profesor del curso. De igual modo, las estudiantes agredidas reportan consecuencias negativas directas, esencialmente: sentimientos de impotencia y desesperanza (29,1%); desconfianza y aislamiento de la gente (24,6%); dificultad para concentrarse en sus estudios, tareas y exámenes (23,6%); temor o preocupación por su seguridad (23,2%); y disminución de su rendimiento académico (15,5%). Por otra parte, las estudiantes agredidas reportan haberle contado a sus amig*s de la violencia vivida (43%), a sus familiares (21,8%), y el 26,1% no le contó a nadie. En este sentido, el 31,2% de estudiantes agredidas señala que la ayuda que recibió de esas personas fue muy útil, y solo el 9,1% considera que fue nada útil.

En contraste, solo el 3,7% de estudiantes agredidas pidió ayuda a la universidad. Las razones por las que las estudiantes agredidas no pidieron ayuda a la universidad fueron principalmente: porque no sabían a dónde ir o a quién recurrir (26,7%), el 16,7% pensaba que no era tan serio para reportarlo, y el 12,7% se sentía avergonzada, temerosa o culpable. Con respecto al lugar donde se ejerció la violencia, aunque el 51% de estudiantes agredidas reporta que estos incidentes de violencia ocurrieron principalmente en lugares privados, el 28,7% señala que los ataques de violencia se produjeron en el campus de la universidad, el 16,1% de estudiantes agredidas afirma que estos incidentes de violencia ocurrieron en los salones de clases, y el 8,7% manifiesta que ocurrieron alrededor del campus (calles aledañas o entradas).

Tabla 33. Porcentaje de estudiantes mujeres que han tenido consecuencias directas por la violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria

	N	Porcentaje (%)
En total, ¿cuántas personas diferentes le hicieron esto?		
1	2.097	58,2
2	646	17,9
3	207	5,7
4	74	2,1
5	29	0,8
6	11	0,3
7	6	0,2
Más de 7	39	1,1
¿Quiénes fueron?		
Estudiante, amigo, compañero o conocido, también universitario	1.615	44,8
Profesor de curso	559	15,5
Tutor, asesor o consejero	38	1,1
Personal administrativo o de oficina	35	1,0
Autoridad universitaria (jefe, coordinador, etc.)	24	0,7
Personal de seguridad	41	1,1
Personal de limpieza	42	1,2
Otra persona afiliada a la universidad (interno, pasante)	51	1,4
Otra persona conocida, pero ajena a la universidad	591	16,4
Extraño o desconocido	450	12,5
Otros	369	10,2
No sé	93	2,6
¿Te causó alguna consecuencia negativa?		
Dificultad para concentrarte en estudios, tareas o exámenes	852	23,6
Disminución de tu rendimiento académico	558	15,5
Faltaste a clases	504	14,0
Sentimientos de impotencia y desesperanza	1.048	29,1
Deseos de abandonar la carrera	338	9,4
Reprobaste algún curso o materia	274	7,6
Temor o preocupación por tu seguridad	835	23,2
Pérdida de interés en actividades diarias	446	12,4
Pesadillas o problemas para dormir	410	11,4
Dolores de estómago, problemas o desórdenes alimenticios	321	8,9
Aumento del consumo de cigarrillos o alcohol	273	7,6

	N	Porcentaje (%)
Te volviste desconfiada de la gente, te aislaste de la gente	888	24,6
Pensaste en acabar con tu vida (suicidarte)	193	5,4
Fuiste al /a la psicólogo*	285	7,9
Lesiones físicas, moretones, dolor continuo en el cuerpo	132	3,7
Embarazo no deseado	44	1,2
Enfermedades de transmisión sexual	31	0,9
Fuiste al médico o ginecólogo*	118	3,3
Ninguna de las anteriores	966	26,8
¿Le contaste a alguien sobre esto? ¿A quién le contaste?		
No le conté a nadie	942	26,1
Amig*	1.551	43,0
Pareja	473	13,1
Familiar	786	21,8
Profesor/Profesora	62	1,7
Autoridades universitarias	75	2,1
Alguien más, otr*s	132	3,7
¿Qué tan útil fue la ayuda recibida por estas personas?		
Nada útil	328	9,1
Poco útil	805	22,3
Muy útil	1.126	31,2
¿Por qué no pediste ayuda a la universidad?		
No sabía a dónde ir o a quién recurrir	961	26,7
Me sentía avergonzada, temerosa o culpable	457	12,7
Pensaba que no me iban a creer o que no me tomarían en cuenta	432	12,0
Pensaba que no era tan serio como para reportar	601	16,7
No quería causar problemas a esas personas	259	7,2
No quería que mi imagen social se viera afectada	314	8,7
Pensaba que nada podía hacerse	298	8,3
Tenía miedo de que no se mantuviera en secreto o confidencial	372	10,3
Otras razones	1.045	29,0
Sí pedí ayuda a la universidad	135	3,7
¿Se produjeron estos incidentes en el campus de la universidad?		
Sí	1.033	28,7
No	2.052	56,9
¿Dónde ocurrieron estos incidentes?		
Residencia universitaria	250	6,9
Salones de clases	582	16,1

	N	Porcentaje (%)
Fraternidades, asociaciones estudiantiles, clubes universitarios	58	1,6
Baños de la universidad	55	1,5
Oficinas de la universidad	108	3,0
Edificios o ambientes alejados o poco concurridos del campus	123	3,4
Restaurantes o cafeterías dentro del campus	74	2,1
Espacio al aire libre o recreativo dentro de la universidad	301	8,3
Estacionamientos en el campus	99	2,7
Otras propiedades de la universidad	94	2,6
Alrededor del campus (calles aledañas o entradas)	312	8,7
Locales de fiestas (casas, discotecas, etc.)	405	11,2
Otros lugares privados	1.434	39,8

Fuente: Encuesta a 3.605 estudiantes mujeres que han sufrido violencia por integrantes de la comunidad universitaria.

4.2.3. Bystanders y upstanders

El 58,6% de estudiantes mujeres ha atestado episodios de VcM dentro del campus universitario. Según los testimonios más predominantes de las estudiantes, el 33,5% ha visto a algún estudiante agredir física o verbalmente a su pareja, el 27,7% ha visto a alguien de la comunidad universitaria (estudiante, profesor, administrativo, autoridad, personal de limpieza, etc.) acechar insistentemente a una estudiante, y el 21,7% ha visto a alguien de la comunidad universitaria acosar sexualmente a una estudiante (ver Tabla 34).

Tabla 34. Porcentaje de estudiantes mujeres que han presenciado episodios de violencia contra las mujeres en el campus universitario

	Porcentaje (%)
Has visto a alguien de la comunidad universitaria acechar insistentemente a una estudiante (Ej.: invitándola constantemente a salir, a pesar de la negativa de la mujer; persiguiéndola o esperándola; o apareciéndose súbitamente; o llamándola o escribiéndole, insistentemente, contra la voluntad de la mujer).	27,7
Has visto a alguien de la comunidad universitaria acosar sexualmente a una estudiante (Ej.: diciéndole comentarios sexuales sobre su cuerpo, chistes obscenos insultantes u ofensivos; o enviándole por correo o teléfono o redes sociales, mensajes sexuales ofensivos, que ella no deseaba).	21,7
Has visto a algún estudiante agredir física o verbalmente a su pareja.	33,5
Has visto o escuchado a algún profesor acosar sexualmente a alguna estudiante o compañera.	19,9
Alguna amiga o compañera tuya ha sido agredida sexualmente por alguien de la comunidad universitaria (Ej.: estudiante, profesor, administrativo, autoridad, personal de limpieza, etc.).	12,2
Has visto a alguien de la comunidad universitaria intentando aprovecharse sexualmente de una mujer ebria o inconsciente.	14,6
Prevalencia total en el campus universitario, según atestiguan	58,6

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

Del grupo de estudiantes mujeres que ha atestado alguna situación de VcM en el campus universitario, el 65,6% declara que no ha realizado acción alguna para detenerla, principalmente porque no estaba segura sobre qué hacer (34%) y porque le dio miedo (17,2%). Por el contrario, el 45,2% manifiesta que se ha mantenido activa ante la violencia observada, esencialmente habló con otra persona para buscar ayuda (29,9%) y tomó otras acciones (13,2%) (ver Figura 6).

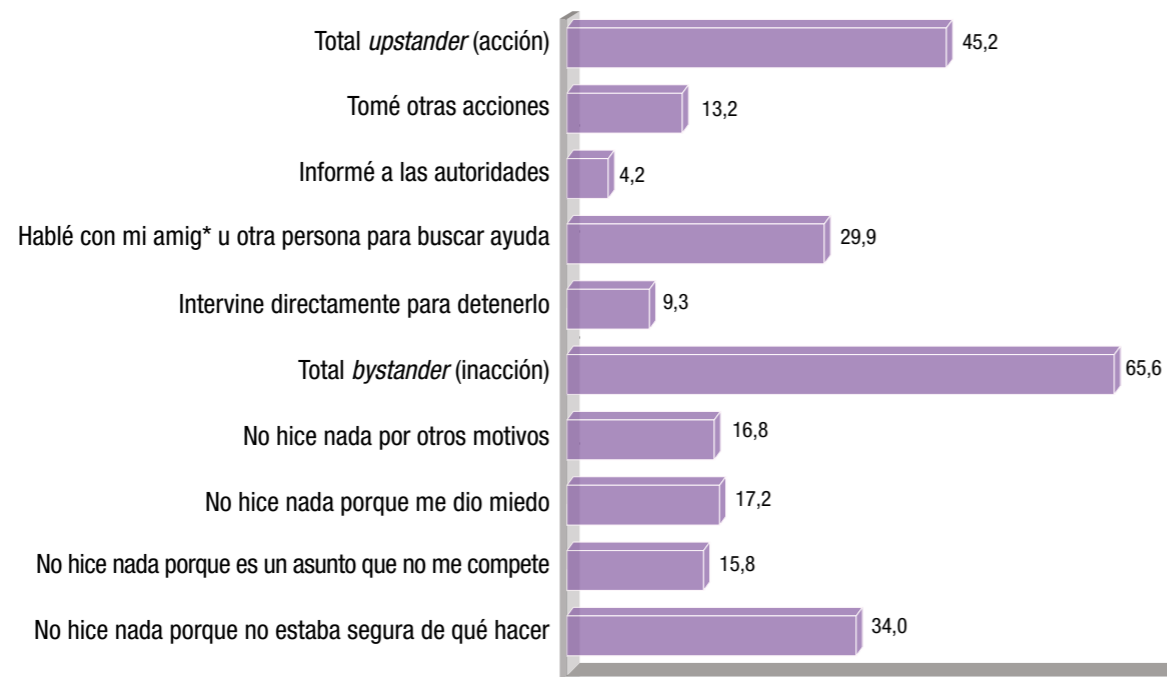


Figura 6. Porcentaje de estudiantes mujeres, según sus reacciones ante la violencia contra las mujeres observada en el campus universitario

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

4.2.4. Días perdidos a causa de la violencia contra las mujeres

Para la estimación de los días perdidos de productividad académica como consecuencia de la VcM, se usaron dos métodos: 1) días perdidos mediante ANOVA (Análisis de Varianza), por medio del cual se calcularon los promedios sin emparejar los grupos de comparación (agredidas y no agredidas); 2) días perdidos a través de *Propensity Score Matching* (PSM): se estiman los días perdidos emparejando a los grupos de comparación, considerando las características académicas y demográficas, y asegurando que los grupos sean cuasi-equivalentes.

4.2.4.1. Días perdidos (promedios sin emparejar)

La VcM tiene un efecto pernicioso en la productividad académica de las estudiantes agredidas. Por consiguiente, tal como se observa en la Tabla 35, en promedio, las estudiantes agredidas solo por integrantes de la comunidad universitaria (estudiante, profesor, administrativo o personal asociado a la universidad) pierden 6,1 días por ausentismo y 6,7 días por presentismo al año. En el caso de la violencia perpetrada solo por la pareja o expareja, las estudiantes agredidas pierden 4,4 días por ausentismo y 6,5 días por presentismo al año. Considerando ambos tipos de violencia al mismo tiempo (pareja e integrantes de la comunidad universitaria), el impacto es mucho mayor: la VcM ocasiona una pérdida de 14,1 días por ausentismo y 14,7 días por presentismo al año.

Tabla 35. Días perdidos por ausentismo y presentismo (promedios) en estudiantes mujeres, según experiencia de violencia contra las mujeres basada en el género

	Ausentismo ^a	Presentismo ^b	Total de días
Sin experiencia de violencia (n = 6.146) (52,6%)	17,5	15,2	32,7
VcM perpetrada solo por integrantes de la comunidad universitaria (n = 1.807) (15,5%)	23,6	21,9	45,5
VcM perpetrada solo por la pareja o expareja (n = 1.836) (15,7%)	21,9	21,7	43,6
VcM ambas al mismo tiempo (pareja e integrantes de la comunidad universitaria) (n = 1.798) (15,4%)	31,6	29,9	61,5
Días perdidos por VcM perpetrada solo por integrantes de la comunidad universitaria	6,1	6,7	12,8

	Ausentismo ^a	Presentismo ^b	Total de días
Días perdidos por VcM perpetrada solo por la pareja o expareja	4,4	6,5	10,9
Días perdidos por VcM ambas al mismo tiempo (pareja e integrantes de la comunidad universitaria)	14,1	14,7	28,8

Nota: ^aF = 122,876, p = 0,000; ^bF = 225,557, p = 0,000.
Fuente: Encuesta a 11.587 estudiantes mujeres.

4.2.4.2. Días perdidos (ajustes con *Propensity Score Matching*)

Previo a la estimación de los días perdidos con ajuste *Propensity Score Matching* (PSM), se determinan las variables demográficas y académicas que muestran diferencias significativas entre los grupos de comparación (agredidas y no agredidas), mediante regresión logística binaria. En consecuencia, en el caso en que la estudiante vive episodios de violencia solo en sus relaciones de pareja en algún momento de su relación (prevalencia vida), tal como se visualiza en la Tabla 36, las variables que presentan diferencias significativas entre los grupos de comparación son: orientación de género, discapacidad física, tenencia de hij*s, tener pareja actualmente y el ciclo que se encuentra cursando. Estas variables o covariables son empleadas para el cálculo con PSM de los días perdidos por VcM perpetrada solo por la pareja o expareja.

De lo dicho, las estudiantes mujeres que describen su orientación de género como LGBTIQ+, las que tienen alguna discapacidad física, las que tienen hij*s, las que están en ciclos superiores, las que están sin pareja actual (pero tuvieron antes) y las que tienen enamorado* o novi* tienen mayor probabilidad de experimentar violencia por parte de sus parejas o exparejas en algún momento de su relación.

Tabla 36. Factores demográficos y académicos estadísticamente significativos asociados a la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en estudiantes mujeres universitarias (desde que empezaron a estudiar en la universidad)

	Mujeres que experimentan violencia ^(b) (%)	(OR)	p	Intervalo de confianza al 95%	
Orientación de género					
Mujer heterosexual (n = 7.030)	23,1	1			
LGBTIQ+ (n = 213)	30,5	1,472	0,015	1,078	2,011
Discapacidad física					
No (n = 7.037)	22,3	1			
Sí (n = 912)	28,8	1,347	0,001	1,131	1,604
Tenencia de hij*s					
No (n = 6.887)	22,6	1			
Sí (n = 1.072)	25,7	1,269	0,037	1,014	1,587
Actualmente tiene pareja					
Casad*s o convivientes (n = 852)	20,0	1			
Sin pareja actual (n = 2.864)	27,7	2,119	0,000	1,412	3,182
Enamorado* o novi* (n = 3.507)	23,7	1,696	0,010	1,132	2,539
Ciclo que estudia actualmente^(a)					
-	-	1,067	0,000	1,036	1,098

Nota 1: Factores que no fueron estadísticamente significativos: edad; la facultad o escuela en donde estudia; con quiénes vive en su residencia actual; si realiza algún trabajo remunerado.

Nota 2: Prueba de omnibus ($\chi^2 = 68,608$, gl = 15, p = 0,000); R cuadrado de Cox y Senell = 0,011; R cuadrado de Nagelkerke = 0,017; Prueba de Hosmer y Lemeshow ($\chi^2 = 8,702$, gl = 8, p = 0,368).

Nota 3: ^(a) Variable numérica.

Nota 4: ^(b) Estudiantes mujeres que experimentan violencia por parte de sus parejas o exparejas en algún momento de su relación, desde que empezaron a estudiar en la universidad.

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

Con respecto a la violencia perpetrada solo por integrantes de la comunidad universitaria, las variables que tienen diferencia significativa entre los grupos de comparación (agredidas y no agredidas) son: orientación de género, discapacidad física, tener pareja actualmente, realizar algún trabajo remunerado, el ciclo que se encuentra cursando, la edad y la facultad donde estudia. Estas variables son consideradas para el cálculo con PSM de los días perdidos por VcM perpetrada solo por integrantes de la comunidad universitaria (ver Tabla 37).

Tabla 37. Factores demográficos y académicos estadísticamente significativos asociados a la violencia contra las mujeres perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria en estudiantes mujeres universitarias (desde que empezaron a estudiar en la universidad)

	Mujeres que experimentan violencia ^(b) (%)	(OR)	P	Intervalo de confianza al 95%	
Orientación de género					
Mujer heterosexual (n = 7.003)	22,8	1			
LGBTIQ+ (n = 215)	31,2	1,417	0,038	1,019	1,970
Discapacidad física					
No (n = 6.997)	21,8	1			
Sí (n = 918)	29,3	1,409	0,000	1,178	1,686
Actualmente tiene pareja					
Casad*s o convivientes (n = 815)	16,3	1			
Sin pareja actual (n = 2.691)	23,0	1,555	0,052 ^(c)	0,997	2,425
Enamorad* o novi* (n = 3.555)	24,7	1,678	0,021	1,082	2,602
Trabajo remunerado					
No, solo estudia (n = 6.032)	22,5	1			
Sí (n = 1.900)	23,4	1,202	0,014	1,038	1,392
Ciclo que estudia actualmente^(a)					
	-	1,094	0,000	1,061	1,127
Edad^(c)					
	-	0,963	0,004	0,938	0,988
Facultad donde estudia					
Ciencias de la salud, sociales, artes, humanidades, económicas y empresariales (n = 5.877)	21,0	1			
Ingenierías, técnicas y ciencias básicas (n = 1.897)	27,8	1,385	0,000	1,207	1,590

Nota 1: Factores que no fueron estadísticamente significativos: tenencia de hij*s; con quiénes vive en su residencia actual.
 Nota 2: Prueba de omnibus ($\chi^2 = 115,439$ gl = 13, $p = 0,000$); R cuadrado de Cox y Senell = 0,019; R cuadrado de Nagelkerke = 0,029; Prueba de Hosmer y Lemeshow ($\chi^2 = 7,812$, gl = 8, $p = 0,452$).
 Nota 3: ^(a) Variable numérica.
 Nota 4: ^(b) Estudiantes mujeres que experimentan violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria, desde que empezaron a estudiar en la universidad.
 Nota 5: A un nivel de significancia de 0,100.
 Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

En cuanto a la violencia perpetrada por algún integrante de la comunidad universitaria y a la violencia perpetrada por la pareja o expareja (ambos tipos de violencia al mismo tiempo), las variables que tienen diferencia significativa entre los grupos de comparación (agredidas y no agredidas) son: orientación de género,

discapacidad física, tener pareja actualmente, realizar algún trabajo remunerado, el ciclo que se encuentra cursando, la edad y la facultad donde estudia. Estas variables son usadas para el cálculo con PSM de los días perdidos por los dos tipos de violencia al mismo tiempo (ver Tabla 38).

Tabla 38. Factores demográficos y académicos estadísticamente significativos asociados a la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja y perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria en estudiantes mujeres universitarias (desde que empezaron a estudiar en la universidad)

	Mujeres que experimentan violencia ^(b) (%)	(OR)	p	Intervalo de confianza al 95%	
Orientación de género					
Mujer heterosexual (n = 6.983)	22,6	1			
LGBTIQ+ (n = 244)	39,3	2,008	0,000	1,508	2,674
Discapacidad física					
No (n = 6.954)	21,4	1			
Sí (n = 951)	31,8	1,688	0,000	1,427	1,996
Actualmente tiene pareja					
Casad*s o convivientes (n = 806)	15,4	1			
Sin pareja actual (n = 2.874)	27,9	2,694	0,000	1,731	4,193
Enamorad* o novi* (n = 3.523)	24,0	2,209	0,000	1,424	3,424
Trabajo remunerado					
No, solo estudia (n = 5.968)	21,7	1			
Sí (n = 1.958)	25,6	1,354	0,000	1,176	1,558
Ciclo que estudia actualmente^(a)					
	-	1,082	0,000	1,050	1,114
Edad^(c)					
	-	0,968	0,009	0,945	0,992
Facultad donde estudia					
Ciencias de la salud, sociales, artes, humanidades, económicas y empresariales (n = 5.881)	21,1	1			
Ingenierías, técnicas y ciencias básicas (n = 1.885)	27,4	1,425	0,000	1,247	1,629

Nota 1: Factores que no fueron estadísticamente significativos: tenencia de hij*s; con quiénes vive en su residencia actual.
 Nota 2: Prueba de omnibus ($\chi^2 = 205,161$, gl = 13, $p = 0,000$); R cuadrado de Cox y Senell = 0,033; R cuadrado de Nagelkerke = 0,049; Prueba de Hosmer y Lemeshow ($\chi^2 = 11,274$, gl = 8, $p = 0,187$).
 Nota 3: ^(a) Variable numérica.
 Nota 4: ^(b) Estudiantes mujeres que experimentan violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y por parte de sus parejas o exparejas, desde que empezaron a estudiar en la universidad.
 Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

- **Días perdidos mediante Propensity Score Matching (PSM).** Tal como se observa en la Tabla 39, las estudiantes agredidas solo por integrantes de la comunidad universitaria (estudiante, profesor, administrativo o personal asociado a la universidad) pierden 5,6 días por ausentismo y 6,0 días por presentismo al año. En caso de la violencia perpetrada solo por la pareja o expareja, las estudiantes agredidas pierden 3,8 días por ausentismo y 6,2 días por presentismo al año. Considerando ambos tipos de violencia al mismo tiempo (pareja e integrantes de la comunidad universitaria), el impacto es mucho mayor: la VcM ocasiona una pérdida de 12,9 días por ausentismo y 14,2 días por presentismo al año.

Tabla 39. Estimación de los días perdidos por estudiantes agredidas, usando estimadores de Propensity Score Matching

	Coefficiente	Error estándar	Z	P > [Z]	Intervalo de confianza al 95%	
Ausentismo						
Días perdidos por VcM perpetrada solo por integrantes de la comunidad universitaria (15,5%)	5,56	0,95	5,84	0,000	3,690	7,420
Días perdidos por VcM perpetrada solo por la pareja o expareja (15,7%)	3,75	0,78	4,82	0,000	2,222	5,268
Días perdidos por VcM ambas al mismo tiempo (pareja e integrantes de la comunidad universitaria) (15,4%)	12,93	1,10	11,80	0,000	10,786	15,080
Presentismo						
Días perdidos por VcM perpetrada solo por integrantes de la comunidad universitaria (15,5%)	6,01	0,78	7,74	0,000	4,489	7,534
Días perdidos por VcM perpetrada solo por la pareja o expareja (15,7%)	6,18	0,61	10,06	0,000	4,976	7,385
Días perdidos por VcM ambas al mismo tiempo (pareja e integrantes de la comunidad universitaria) (15,4%)	14,22	0,91	15,70	0,000	12,447	15,999

Nota 1: Comando Stata para días perdidos por VcM perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria: "teffects psmatch (presentismo o ausentismo anuales) (VcM perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria + covariables de emparejamiento orientación de género, discapacidad física, actualmente tiene pareja, trabajo remunerado, ciclo que estudia actualmente, edad, facultad donde estudia).

Nota 2: Comando Stata para días perdidos por VcM perpetrada por la pareja o expareja: "teffects psmatch (presentismo o ausentismo anuales) (VcM perpetrada por la pareja o expareja + covariables de emparejamiento orientación de género, discapacidad física, actualmente tiene pareja, tenencia de hij*s, ciclo que estudia actualmente).

Nota 3: Comando Stata para días perdidos por VcM ambas al mismo tiempo perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y por la pareja o expareja: "teffects psmatch (presentismo o ausentismo anuales) (VcM perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y por la pareja o expareja + covariables de emparejamiento orientación de género, discapacidad física, actualmente tiene pareja, trabajo remunerado, ciclo que estudia actualmente, edad, facultad donde estudia).

Nota 4: Tratamiento del modelo en todos los casos logit.

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

4.2.5. Actitudes implícitas hacia la subordinación de género y la VcM

En cuanto a la subordinación de género leve, pese a que el 65,9% de estudiantes mujeres rechaza explícitamente que "Los hombres a sus parejas deberían tratarlas con firmeza y no ceder", el 46,4% emplea alguna forma de justificación implícita para aceptarla, principalmente porque lo considera inevitable (31,1%) o porque son solo peleas menores sin mayores consecuencias (9,3%). Con respecto a la subordinación de género grave, aunque el 75% de estudiantes rechaza explícitamente que "Los hombres a sus parejas deberían obligarlas a cumplir con sus deberes de mujer o esposa", el 35,7% utiliza alguna de las justificaciones implícitas para aceptarla, principalmente porque lo considera inevitable (25,2%) o porque si se hace, no debería contarse, es un tema privado (6,9%). En comparación con las estudiantes no agredidas, las estudiantes agredidas tienen el doble de probabilidad de justificar implícitamente la subordinación de género (leve y grave) ($OR = 2,286$) y tienen menor probabilidad de rechazarla explícitamente (OR leve = 0,397; OR grave = 0,581) (ver Tabla 26).

Con relación a la VcM leve, pese a que 75,8% de estudiantes mujeres rechaza explícitamente que "Los hombres a sus parejas deberían gritarles", el 36,9% emplea alguna forma de justificación para aceptarla, principalmente porque lo considera inevitable (30,8%) o porque si se hace, no debería contarse, es un tema privado (6,3%). En la VcM grave la situación es semejante. Por consiguiente, si bien el 90,9% rechaza explícitamente que "Los hombres a sus parejas deberían golpearlas", el 16,4% justifica de alguna manera esta conducta, siguiendo la misma tendencia que en la VcM leve. En comparación con las estudiantes no agredidas, las estudiantes agredidas tienen el doble de probabilidad de justificar implícitamente la VcM (leve y grave) ($OR = 2,378$) y tienen menor probabilidad de rechazarla explícitamente (OR leve = 0,394; OR grave = 0,344) (ver Tabla 40).

De lo dicho, la data registrada sobre diversas situaciones como la subordinación de género (leve y grave) y la VcM (leve y grave) evidencia las contradicciones actitudinales en las estudiantes. Es de esperar que se rechacen explícitamente las conductas que tienen censura social. En efecto, se evidencia un mayor rechazo explícito a la violencia grave (golpes), seguida de la violencia leve (gritos), la subordinación grave y la subordinación leve (ver Tabla 40).

Tabla 40. Actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y la VcM, en estudiantes mujeres universitarias

	Total (%)	No agredidas (%)	Agredidas (%)	χ^2	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Los hombres a sus parejas deberían tratarlas con firmeza y no ceder	46,4	40,0	60,6	406,92 ***	2,316	[2,133; 2,515]
Así tiene que ser, me ha ocurrido alguna vez.	3,5	3,2	4,5	11,44 **	1,424	[1,159; 1,838]
A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. ^a	7,1	6,9	7,0	0,08	1,024	[0,875; 1,197]
A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. ^b	1,6	1,3	2,1	11,51 **	1,692	[1,244; 2,299]
Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. ^c	9,3	8,8	10,6	9,06 **	1,228	[1,074; 1,404]
No debería hacerse (y si se hace, no debería contarse, es un tema privado). ^d	8,7	7,9	10,6	20,53 ***	1,369	[1,195; 1,569]
Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. ^e	31,1	24,9	45,0	449,49 ***	2,477	[2,276; 2,697]
Jamás lo permitiría, nunca me ha ocurrido.	65,9	72,3	51,9	471,34 ***	0,397	[0,365; 0,432]
Los hombres a sus parejas deberían obligarlas a cumplir con sus deberes de mujer o esposa	35,7	31,6	43,8	153,66 ***	1,682	[1,549; 1,827]
Así tiene que ser, me ha ocurrido alguna vez.	1,0	0,9	1,2	3,35	1,431	[0,973; 2,105]
A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. ^a	5,6	5,2	6,3	6,19 *	1,240	[1,047; 1,470]
A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. ^b	0,9	0,7	0,9	0,38	1,151	[0,737; 1,796]
Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. ^c	2,8	2,6	3,1	2,30	1,202	[0,947; 1,526]
No debería hacerse (y si se hace, no debería contarse, es un tema privado). ^d	6,9	6,2	8,1	13,57 ***	1,332	[1,143; 1,551]
Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. ^e	25,2	21,6	33,0	162,36 ***	1,781	[1,628; 1,947]
Jamás lo permitiría, nunca me ha ocurrido.	75,0	78,4	68,3	138,46 ***	0,581	[0,531; 0,637]
Aceptación implícita de la subordinación de género^z	56,0	50,0	69,4	372,97 ***	2,286	[2,100; 2,488]
Los hombres a sus parejas deberían gritarles	36,9	30,7	50,2	396,44 ***	2,292	[2,111; 2,489]

	Total (%)	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Así tiene que ser, me ha ocurrido alguna vez.	0,7	0,4	1,2	24,51 ***	3,127	[1,943; 5,030]
A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. ^a	0,7	0,6	1,0	5,28 *	1,691	[1,075; 2,660]
A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. ^b	0,8	0,7	1,0	3,03	1,474	[0,950; 2,287]
Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. ^c	3,6	3,0	4,5	16,55 ***	1,532	[1,246; 1,883]
No debería hacerse (y si se hace, no debería contarse, es un tema privado). ^d	6,3	5,8	7,3	8,71 **	1,271	[1,084; 1,490]
Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. ^e	30,8	25,0	43,4	382,32 ***	2,310	[2,122; 2,515]
Jamás lo permitiría, nunca me ha ocurrido.	75,8	81,5	63,7	415,04 ***	0,394	[0,359; 0,431]
Los hombres a sus parejas deberían golpearlas	16,4	12,8	23,6	207,65 ***	2,117	[1,909; 2,347]
Así tiene que ser, me ha ocurrido alguna vez.	0,6	0,3	1,1	21,49 ***	3,100	[1,873; 5,131]
A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. ^a	0,4	0,3	0,5	1,41	1,461	[0,779; 2,737]
A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. ^b	0,4	0,2	0,7	16,22 ***	3,660	[1,862; 7,197]
Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. ^c	0,7	0,6	1,0	5,74 *	1,734	[1,099; 2,734]
No debería hacerse (y si se hace, no debería contarse, es un tema privado). ^d	4,1	3,8	4,7	5,31 *	1,259	[1,035; 1,532]
Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. ^e	12,7	9,3	19,5	224,5 ***	2,358	[2,103; 2,644]
Jamás lo permitiría, nunca me ha ocurrido.	90,9	93,9	85,0	241,71 ***	0,344	[0,299; 0,396]
Aceptación implícita de la VcM^f	38,3	31,7	52,4	435,92 ***	2,378	[2,191; 2,582]
Aceptación total implícita de la VcM y subordinación de género^f	62,4	56,5	75,8	390,01 ***	2,437	[2,228; 2,665]

Nota 1: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Nota 2: Los hombres a sus parejas deberían tratarlas con firmeza y no ceder = Subordinación Leve; Los hombres a sus parejas deberían obligarlas a cumplir con sus deberes de mujer o esposa = Subordinación Grave; Los hombres a sus parejas deberían gritarles = VcM leve; Los hombres a sus parejas deberían golpearlas = VcM grave.

Nota 3: ^fAceptación implícita de la subordinación de género = Subordinación Leve (a, b, c, d, e); Subordinación Grave (a, b, c, d, e).

Nota 4: ^fAceptación implícita de la VcM = VcM leve (a, b, c, d, e); VcM grave (a, b, c, d, e).

Nota 5: ^fAceptación total implícita de la VcM y subordinación de género = ^fAceptación implícita de la subordinación de género, ^fAceptación implícita de la VcM.

Nota 6: La segmentación de los datos de agredida y no agredida se realizó considerando si las estudiantes viven episodios de violencia en sus relaciones de pareja.

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

- **Contradicciones actitudinales.** Tal como se visualiza en la Figura 7, en términos globales, y considerando los cuatro escenarios (subordinación leve, subordinación grave, VcM leve y VcM grave) en conjunto, se encuentra que, aunque el 94,7% de estudiantes mujeres rechaza explícitamente (jamás lo permitiría, nunca me ha ocurrido) cualquier tipo de subordinación de género y VcM, el 4,7% la acepta explícitamente (así tiene que ser, me ha

ocurrido alguna vez). Sin embargo, el 62,4% emplea alguna forma de justificación implícita para aceptarla, principalmente porque la considera inevitable (Indefensión) (51,2%), porque si se hace, no debería contarse, es un tema privado (Negación) (15,2%), o porque son asuntos sin mayores consecuencias (Minimización) (12,8%).

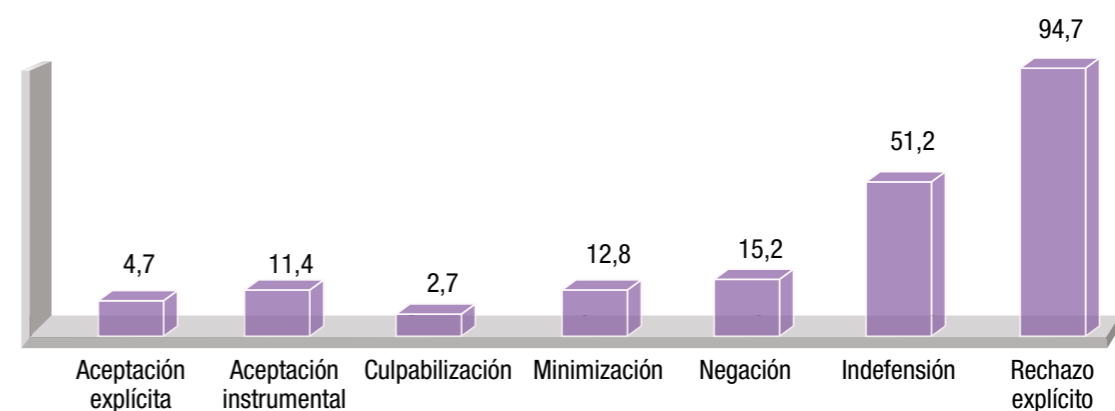


Figura 7. Actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM (porcentajes), según el reporte de las estudiantes mujeres

Nota: Aceptación Explícita (AE) = Así tiene que ser, me ha ocurrido alguna vez. Aceptación Instrumental (AI) = A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. Culpabilización (C) = A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. Minimización (M) = Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. Negación (N) = No debería hacerse (y si se hace, no debe contarse, es un tema privado). Indefensión (I) = Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. Rechazo Explícito (RE) = Jamás lo permitiría, nunca me ha ocurrido.

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

- **Sí, pero no.** Considerando solo al grupo de estudiantes mujeres que han rechazado explícitamente a la subordinación de género y la violencia contra las mujeres, los hallazgos revelan que el 60,8% la acepta (justifica) implícitamente. En otras palabras, de cada 100 estudiantes mujeres que dicen rechazar la subordinación de género y la VcM, solo 39 en verdad lo hacen, pues 61 las acepta implícitamente (ver Figura 8).

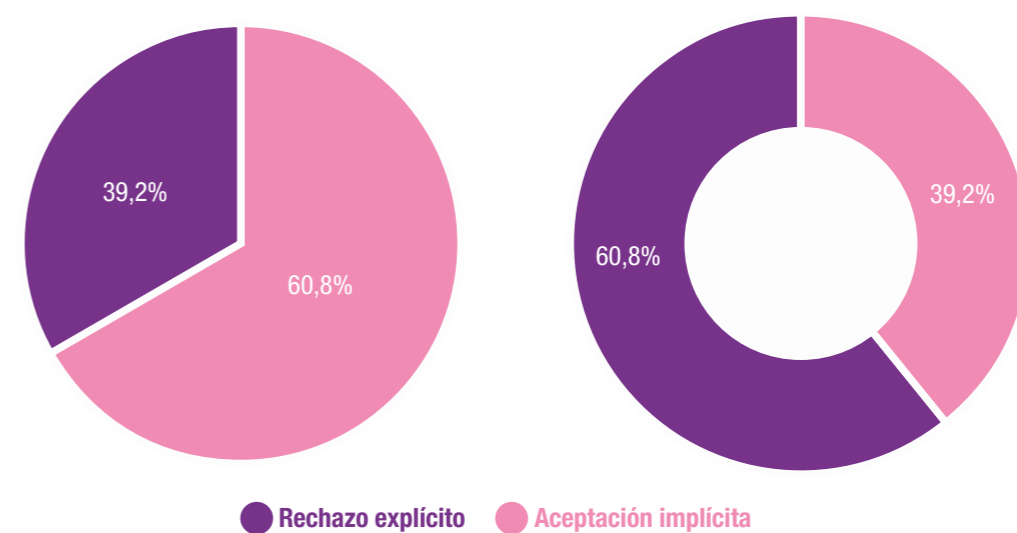


Figura 8. Porcentaje de estudiantes mujeres que rechazan explícitamente la subordinación de género y VcM, pero que las aceptan implícitamente

Nota: Datos segmentados al grupo de estudiantes mujeres que han rechazado explícitamente a la subordinación de género y la VcM.

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

- **Relación entre violencia contra las mujeres en relaciones de pareja y actitudes.** Tal como se observa en la Figura 9, en general, las estudiantes mujeres que sufren violencia por parte de sus parejas o exparejas tienen actitudes más favorables hacia la subordinación de género y VcM; además, existen menos estudiantes agredidas que rechazan la subordinación de género y VcM (91,1%) en comparación a las no agredidas (96,6%). Con respecto al empleo de justificadores implícitos en los cinco escenarios (aceptación instrumental, culpabilización, minimización, negación e indefensión), es significativamente más alto en el grupo de estudiantes agredidas que en el de las no agredidas, lo cual evidencia que estos justificadores son un tipo de aceptación de la subordinación de género y VcM, pero de naturaleza encubierta.

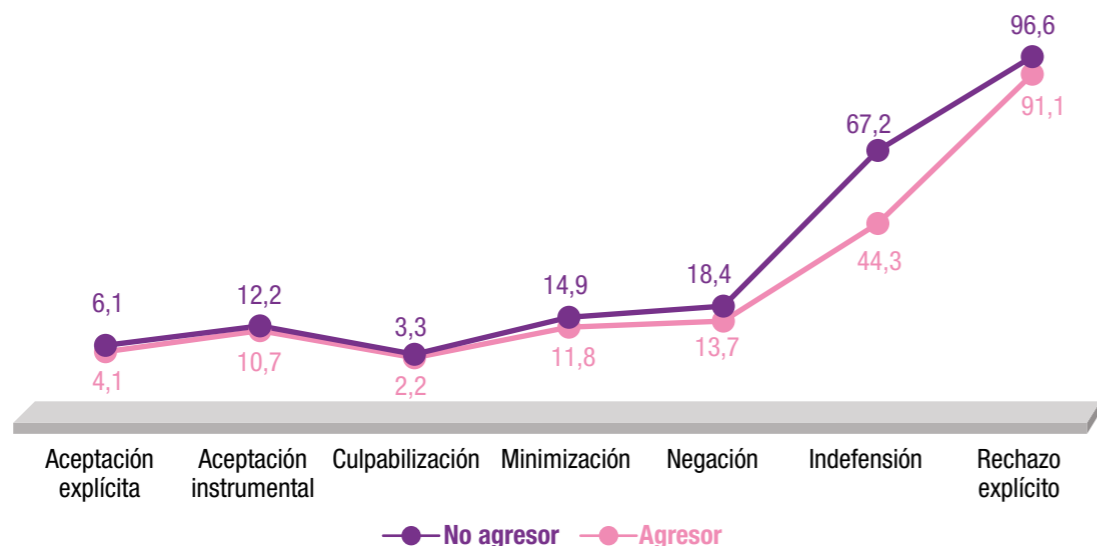


Figura 9. Actitudes explícitas y justificadores implícitos hacia la subordinación y violencia, según experiencia de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en estudiantes mujeres (porcentajes)

Nota: Todas con diferencia significativa (* $p < 0,05$).
Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

4.2.6. Elaboración cognitiva de la violencia física

- **Justificación cognitiva de violencia física.** El 55,8% de estudiantes mujeres declara que la violencia física es una conducta que merece un castigo y que el agresor debe asumir su responsabilidad. No obstante, en general, el 37,9% la justifica cognitivamente; el 31,8% justifica los golpes aduciendo a la pérdida de control de sus parejas; el 5,9% minimiza el acto, señalando que solo serían ataques leves, sin producir daños; el 2% considera que sería culpa de las mujeres; y el 1,8% afirma que la agresión física sería por una razón justificada. Cuando se compara con las estudiantes no agredidas, las estudiantes agredidas tienen mayor probabilidad de justificación cognitiva de violencia física en el supuesto caso de que fueran atacadas físicamente por su pareja ($OR = 1,753$) (ver Tabla 41).
- **Impunidad esperada.** En general, el 4,7% de estudiantes mujeres afirma que los actos violentos de su pareja podrían resultar impunes, pues el 2,7% manifiesta que lo perdonaría (al agresor) y el 2,6% señala que mantendría la agresión en privado para cuidar la imagen de ambos. En comparación con las estudiantes no agredidas, las estudiantes agredidas presentan el doble de probabilidad de una actuación impune de los agresores frente a la agresión física ($OR = 2,837$) (ver Tabla 41).
- **Castigo esperado.** En sentido contrario a lo anterior, el 85,5% de estudiantes mujeres manifiesta que en el supuesto caso de que fuesen atacadas físicamente por su pareja, el agresor merecería algún castigo. Principalmente, el 54% afirma que lo dejaría/abandonaría, el 40,2% lo denunciaría ante la policía, el 21,9% lo acusaría ante su familia y el 16,1% lo denunciaría ante las autoridades de la universidad (ver Tabla 41).

Tabla 41. Elaboración cognitiva hacia la violencia física: justificaciones y consecuencias esperadas en el supuesto caso de que las mujeres sean golpeadas por su pareja, según estudiantes mujeres universitarias

	Total (%)	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Si por alguna razón, su pareja la golpease...						
Sería por una razón justificada. ^a	1,8	1,7	1,9	0,426	1,104	[0,820; 1,486]
Sería por mi culpa (yo lo provocaré). ^b	2,0	1,5	2,8	17,516 ***	1,786	[1,356; 2,351]
Sería porque él perdería el control. ^c	31,8	27,4	41,2	181,218 ***	1,790	[1,643; 1,949]
Sería solo un ataque leve, sin lastimarme. ^d	5,9	5,6	6,8	4,783 *	1,201	[1,019; 1,415]

	Total (%)	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Asumiría su responsabilidad, merecería un castigo. ^g	55,8	56,8	55,3	12,283 ***	0,862	[0,793; 0,937]
Se sentiría muy culpable.	39,0	39,1	40,2	0,082	0,988	[0,909; 1,073]
Justificación cognitiva de violencia física	37,9	33,3	47,6	177,113 ***	1,753	[1,613; 1,904]
<i>Si por alguna razón, su pareja la golpease, ¿cómo reaccionaría usted?</i>						
Lo perdonaría. ^e	2,7	1,7	4,6	76,292 ***	2,761	[2,179; 3,499]
Lo dejaría/abandonaría. ^h	54,0	53,5	55,2	2,009	1,060	[0,978; 1,149]
Lo denunciaría ante las autoridades de la universidad. ⁱ	16,1	16,2	15,2	2,294	0,918	[0,822; 1,025]
Lo denunciaría ante la policía. ^j	40,2	41,4	38,0	13,428 ***	0,858	[0,790; 0,931]
Lo acusaría con su familia. ^k	21,9	20,7	25,3	28,256 ***	1,291	[1,175; 1,418]
Lo mantendría en privado para cuidar nuestra imagen. ^f	2,6	1,5	4,8	98,285 ***	3,203	[2,514; 4,080]
No sé cómo reaccionaría realmente.	32,9	32,2	34,7	5,761 *	1,109	[1,019; 1,207]
Impunidad esperada	4,7	3,0	8,2	140,101 ***	2,837	[2,371; 3,394]
Castigo esperado	85,5	86,0	85,1	3,050	0,903	[0,804; 1,013]

Nota 1: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Nota 2: Justificación cognitiva de violencia física = a, b, c, d; Impunidad esperada = e, f; Castigo esperado = g, h, i, j, k.

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

4.2.7. Percepciones sobre la violencia contra las mujeres en la universidad

El 28,5% de estudiantes mujeres afirma que es muy probable que una estudiante de la universidad sea agredida por su pareja o expareja. De igual modo, el 20,3% manifiesta que es muy probable que un profesor acose sexualmente a una estudiante. Por otro lado, el 64,2% reporta no tener conocimiento si en la universidad hay políticas, directivas o protocolos para atender los casos de VcM. En esta misma línea, el 64,2% afirma que no sabe dónde obtener ayuda en la universidad si alguna vez ella o una amiga experimentasen violencia por parte de sus parejas o por alguien de la universidad. Por último, el 69,2% de estudiantes mujeres señala que no han recibido orientación, capacitación o información sobre violencia contra las mujeres por parte de la universidad (ver Tabla 42).

Tabla 42. Percepciones sobre la violencia en la universidad (porcentajes), en estudiantes mujeres universitarias

	Nada probable	Poco probable	Muy probable	No sé
¿Qué tan probable es que una estudiante de tu universidad sea agredida por su pareja o expareja?	6,9	40,4	28,5	24,2
¿Qué tan probable es que en tu universidad un profesor acose sexualmente a una estudiante?	17,1	42,8	20,3	19,9
	Sí hay	No hay	No sé	
¿Sabes si la universidad tiene una política, directiva o protocolo para atender los casos de violencia contra las mujeres?	28,8	7,0	64,2	
	Sí sé	No sé		

	Nada probable	Poco probable	Muy probable	No sé
¿Sabes dónde obtener ayuda en la universidad si alguna vez tú o una amiga tuya experimentasen violencia por parte de sus parejas o por alguien de la universidad?	35,8	64,2		
	Sí recibí	No recibí		
En algún momento, en la universidad, ¿recibiste orientación, capacitación o información sobre violencia contra las mujeres?	30,8	69,2		

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

Según la percepción de las estudiantes mujeres, en el caso de que una estudiante denunciara ante las autoridades de la universidad, actos de violencia por parte de algún integrante de la comunidad universitaria (compañero, profesor, autoridad, etc.), el 28,2% considera que las autoridades juzgarían a la denunciante y el 24% manifiesta que las autoridades tratarían de encubrir el hecho. Mientras que el 45,6% considera que las autoridades sancionarían al agresor, el 44,4% señala que las autoridades protegerían la seguridad de la denunciante, el 43,5% declara que las autoridades actuarían oportunamente ante la denuncia y el 41,7% reporta que las autoridades realizarían una investigación justa (ver Tabla 43).

Tabla 43. Percepción de impunidad de la violencia contra las mujeres, por inacción de la universidad y percepción de acción de la universidad ante la violencia contra las mujeres, en estudiantes mujeres universitarias

Si alguna estudiante denunciara –ante las autoridades de esta universidad– haber sido violentada o atacada por alguien de la universidad (Ej.: compañero, profesor, autoridad, enamorado, etc.), ¿qué crees que pasaría?	Sí (%)	No (%)	No sé (%)
Las autoridades juzgarían a la denunciante.	28,2	37,4	34,4
Las autoridades tratarían de encubrir el hecho.	24,0	40,8	35,2
El agresor tomaría represalias contra la denunciante.	47,9	9,0	43,1
La denunciante se retractaría para evitar represalias.	41,1	17,2	41,8
Las autoridades actuarían oportunamente ante la denuncia.	43,5	14,5	42,0
Las autoridades protegerían la seguridad de la denunciante.	44,4	14,6	41,0
Las autoridades realizarían una investigación justa.	41,7	14,6	43,8
Las autoridades sancionarían al agresor.	45,6	11,0	43,3

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

4.2.8. Opiniones sobre la violencia sexual

- **Análisis descriptivo.** A pesar de que el 96,4% de estudiantes mujeres reconoce alguna forma de conductas de violencia sexual contra las mujeres, aún el 59,9% de estudiantes mujeres la justifica de alguna forma. Por ejemplo, el 28,1% considera que no existe violación sexual cuando la mujer permite que el hombre esté a solas con ella en situaciones íntimas o el 17,6% señala que tampoco existe cuando la mujer no grita, no pide auxilio o no pone resistencia. De igual manera, el 44% de estudiantes mujeres culpabiliza a la mujer de la violencia sexual, señalando que la mujer es culpable de violación cuando excita sexualmente a los hombres para conseguir favores o aprovecharse (21,2%) o cuando se pone a coquetear sin medir las consecuencias (19,6%). Asimismo, el 57,7% de estudiantes mujeres justifica la violencia sexual por la naturaleza “incontrolable” del hombre, considerando que los hombres cometen violación porque no pueden controlar sus impulsos sexuales (54,1%). En cuanto a las denuncias de violación, el 40,3% de estudiantes mujeres desacredita las denuncias de violencia sexual, pues declara que las leyes no protegen a los hombres de falsas acusaciones (25,2%) o manifiesta que muchas denuncias son falsas porque las mujeres quieren vengarse por despecho o para perjudicar (17,2%). Por último, el 25,8% de estudiantes mujeres muestra una naturalización de la “subordinación sexual” de las mujeres hacia los hombres, señalando que muchas mujeres fingen no querer sexo para no parecer fáciles, pero en el fondo lo desean (15,9%) o cuando muchas mujeres tienen el deseo oculto de ser poseídas, dominadas en el sexo (9,7%) (ver Tabla 44).

Tabla 44. Opiniones sobre la violación sexual según estudiantes mujeres

	Total (%)
Justificación cognitiva de la violencia sexual contra las mujeres	59,9
<i>¿Cuándo NO existe violación sexual?</i>	
Cuando la mujer se demora mucho tiempo para denunciar. Si lo piensa mucho es porque no está segura. ^a	7,0
Cuando la mujer es promiscua o tiene mala reputación. No se puede confiar en su palabra. ^b	6,5
Cuando la mujer ya ha tenido sexo antes con esa persona. ^c	8,2
Cuando la mujer hace creer al hombre que quiere tener sexo y luego se retracta. Los hombres no son juguetes. ^d	5,5
Cuando son casados o tienen una larga relación. Es parte de su obligación marital o de pareja. ^e	6,9
Cuando la mujer no gritó, no pidió auxilio o no puso resistencia. Si no protestó es porque estuvo de acuerdo. ^f	17,6
Cuando la mujer permitió que el hombre esté a solas con ella en situaciones íntimas. ^g	28,1
Cuando la mujer ha estado de acuerdo, de principio a fin. ^h	73,6
Ninguna de las anteriores.	16,1
Reconocimiento de diversas conductas de violación sexual contra las mujeres	96,4
<i>¿Cuándo ES violación sexual?</i>	
Cuando el hombre usa la fuerza física o amenaza con usarla para abusar de la mujer. ^a	91,4
Cuando el hombre tiene sexo con una mujer que está inconsciente, borracha o drogada. ^b	88,4
Cuando el hombre hace tocamientos en las partes íntimas de la mujer, pero no la penetra. ^c	62,0
Cuando el hombre insiste en tener sexo a pesar de que la mujer dice que no quiere. ^d	76,1
Cuando un hombre extraño o desconocido tiene sexo con una mujer, a pesar de que ella no quería. ^e	86,4
Cuando un hombre tiene sexo con su pareja, a pesar de que ella no quería. ^f	83,5
Ninguna de las anteriores.	2,6
Culpabilización de la mujer de la violencia sexual	44,0
<i>¿Cuándo la mujer es la culpable de violación?</i>	
Cuando se expone a situaciones peligrosas, como estar ebria o vestirse muy provocativa. ^a	18,6
Cuando recibe su merecido por jugar con los sentimientos de los hombres. ^b	1,4
Cuando excita sexualmente a los hombres para conseguir favores o aprovecharse. ^c	21,2
Cuando se pone a coquetear con cualquiera y luego no mide las consecuencias. ^d	19,6
Una mujer nunca es culpable de que la violen. ^e	61,2
Ninguna de las anteriores.	11,8
La naturaleza “incontrolable” del hombre como justificación de la violencia sexual	57,7
<i>¿Por qué crees que algunos hombres cometen violación?</i>	
Porque tienen trastornos mentales, están enfermos de la mente.	84,6
Porque no pueden controlar sus impulsos sexuales. ^a	54,1
Porque muchas veces las mujeres los excitan demasiado, luego no pueden controlarse. ^b	12,8
Porque se aprovechan de su poder o posición de superioridad.	66,9
Porque es parte de la naturaleza de ser hombre. ^c	4,2

	Total (%)
Ninguna de las anteriores.	3,5
Desacreditación de las denuncias de violación sexual	40,3
<i>¿Qué opinas sobre las denuncias de violación?</i>	
Siempre deben tomarse en serio las denuncias. ^a	91,2
Muchas denuncias son falsas porque las mujeres quieren llamar la atención. ^b	8,2
Muchas denuncias son falsas porque las mujeres quieren vengarse por despecho o para perjudicar. ^c	17,2
Las leyes no protegen a los hombres de falsas acusaciones. ^d	25,2
Muchas denuncias son exageraciones. ^e	8,9
Ninguna de las anteriores.	3,2
Naturalización de la “subordinación sexual” de las mujeres hacia los hombres	25,8
<i>¿Qué opinas sobre las mujeres?</i>	
Muchas tienen el deseo oculto de ser poseídas, dominadas en el sexo. ^a	9,7
Muchas fingen no querer sexo para no parecer fáciles, pero en el fondo lo desean. ^b	15,9
Muchas mujeres se excitan cuando el hombre usa su fuerza o las somete con autoridad. ^c	8,4
A las mujeres frías se las excita mediante el uso de la fuerza y el poder. ^d	2,6
Si el hombre es muy bueno con ellas, no lo respetan como hombre. ^e	9,4
Ninguna de las anteriores.	68,2

Nota 1: Justificación cognitiva de la violencia sexual contra las mujeres = a, b, c, d, e, f, g, h. Cabe resaltar que el indicador “h” fue invertido.

Nota 2: Reconocimiento de diversas conductas de violación sexual contra las mujeres = a, b, c, d, e, f.

Nota 3: Culpabilización de la mujer de la violencia sexual = a, b, c, d, e. Cabe resaltar que el indicador “e” fue invertido.

Nota 4: La naturaleza “incontrolable” del hombre como justificación de la violencia sexual = a, b, c.

Nota 5: Desacreditación de las denuncias de violación sexual = a, b, c, d, e. Cabe resaltar que el indicador “a” fue invertido.

Nota 6: Naturalización de la “subordinación sexual” de las mujeres hacia los hombres = a, b, c, d, e.

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres y elaboración propia.

- **Análisis factorial.** Tal como se observa en la Tabla 45, se genera el agrupamiento de dos componentes. En el primer componente, se relacionan de forma directa los justificadores de naturalización de la violencia sexual ($\lambda = 0,682$; $\lambda = 0,639$) y la desacreditación de las denuncias ($\lambda = 0,596$). Por su parte, en el segundo componente, se relacionan directamente la culpabilización de la mujer de violencia sexual ($\lambda = 0,752$) y la justificación cognitiva de la violencia sexual ($\lambda = 0,731$); no obstante, se relacionan inversamente con el reconocimiento de diversas conductas de violación sexual contra las mujeres ($\lambda = -0,565$). En otras palabras, las estudiantes mujeres, a pesar de que reconocen diversas conductas de violación sexual y ya no culpabilizan directamente a la mujer, aún la justifican cuando naturalizan el rol agresivo e incontrolable del hombre en el sexo y cuando culpabilizan indirectamente a la mujer por denunciar falsamente.

Tabla 45. Análisis factorial de las opiniones sobre la violación sexual según estudiantes mujeres

	Componente	
	1	2
La naturaleza “incontrolable” del hombre como justificación de la violencia sexual.	0,682	0,067
Naturalización de la “subordinación sexual” de las mujeres hacia los hombres.	0,639	0,295
Desacreditación de las denuncias de violación sexual.	0,596	0,187
Culpabilización de la mujer de la violencia sexual.	0,330	0,752
Justificación cognitiva de la violencia sexual contra las mujeres.	0,261	0,731
Reconocimiento de diversas conductas de violación sexual contra las mujeres.	0,449	-0,565

	Componente	
	1	2
Autovalores	1,874	1,192
Variables explicadas (%)	31,231	19,872

Nota 1: Determinante de la matriz = 0,592; KMO = 0,624; X2 Bartlett = 5.627146; gl = 15; $p < 0,000$.

Nota 2: Método de extracción: Análisis de componentes principales; Método de rotación: Promax con normalización Kaiser. Datos reportados de la matriz estructural.

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres y elaboración propia.

- **Relación entre violencia contra las mujeres y opiniones sobre la violación sexual.** Tal como se observa en la Tabla 46, se evidencia que las estudiantes mujeres que viven situaciones de violencia ya sea en sus relaciones de pareja o infligida por algún integrante de la comunidad universitaria, o ambas al mismo tiempo, a pesar de que reconocen más las diversas conductas de violación sexual contra las mujeres, en promedio, tienden a justificar significativamente más la violencia sexual, en comparación con el grupo de estudiantes no agredidas. Esta justificación se produce naturalizando el rol agresivo e incontrolable del hombre en el sexo, normalizando la subordinación sexual de las mujeres hacia los hombres y desacreditando las denuncias. Por el contrario, las estudiantes no agredidas, en promedio, culpabilizan más a las mujeres de la violencia sexual en comparación con las estudiantes agredidas.

Tabla 46. Las opiniones sobre la violación sexual considerando si viven episodios de violencia contra las mujeres, según reporte de las estudiantes mujeres

		Sin experiencia de violencia	VcM perpetrada solo por integrantes de la comunidad universitaria	VcM perpetrada solo por la pareja o expareja	VcM ambas al mismo tiempo (pareja e integrantes de la comunidad universitaria)
Justificación cognitiva de la violencia sexual contra las mujeres. ^(a)	Promedio	1,081	1,063	1,027	1,028
	D.E	1,215	1,218	1,198	1,131
Reconocimiento de diversas conductas de violación sexual contra las mujeres. ^(b)	Promedio	4,842	4,977	5,084	5,037
	D.E	1,681	1,547	1,416	1,499
Culpabilización de la mujer de la violencia sexual. ^(c)	Promedio	1,061	0,914	0,974	0,874
	D.E	1,367	1,306	1,347	1,268
La naturaleza “incontrolable” del hombre como justificación de la violencia sexual. ^(d)	Promedio	0,699	0,707	0,770	0,756
	D.E	0,713	0,709	0,703	0,709
Desacreditación de las denuncias de violación sexual. ^(e)	Promedio	0,625	0,743	0,695	0,776
	D.E	0,966	1,029	1,015	1,055
Naturalización de la “subordinación sexual” de las mujeres hacia los hombres. ^(f)	Promedio	0,405	0,550	0,557	0,649
	D.E	0,880	1,008	1,015	1,077

Nota 1: (a) Nivel de significancia estadística: $F = 1,490$; $p = 0,215$.

Nota 2: (b) Nivel de significancia estadística: $F = 15,097$; $p = 0,000$.

Nota 3: (c) Nivel de significancia estadística: $F = 12,180$; $p = 0,000$.

Nota 4: (d) Nivel de significancia estadística: $F = 6,481$; $p = 0,000$.

Nota 5: (e) Nivel de significancia estadística: $F = 14,202$; $p = 0,000$.

Nota 6: (f) Nivel de significancia estadística: $F = 36,036$; $p = 0,000$.

Nota 7: D.E = Desviación estándar.

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres y elaboración propia.

4.2.9. Relaciones explicativas

El modelo propuesto se evalúa en dos etapas: examinando el efecto directo y examinando el efecto indirecto de las relaciones (ver Figura 10 y Tabla 47). En cuanto al efecto directo, se ha encontrado que tanto la aceptación individual de la VcM ($\beta = 0,259$; $p < 0,000$) como su aceptación organizacional ($\beta = 0,175$; $p < 0,000$) tienen un efecto directo significativo en la VcM. Estos hallazgos se corroboran con la literatura académica que evidencia que las actitudes de aceptación son importantes predictores de la VcM, es decir, aumentan la probabilidad de experimentarla. De igual manera, se ha encontrado que la VcM tiene un efecto directo significativo en la disminución de la productividad académica y salud de las estudiantes mujeres ($\beta = 0,385$; $p < 0,000$). Este resultado se constata con estudios desarrollados en el sector empresarial que muestran el impacto pernicioso de la VcM en la productividad laboral y en la salud de las colaboradoras agredidas. Con relación al análisis del R^2 , el 6,7% y el 3,1% de la VcM es explicada por la aceptación individual y aceptación organizacional de esta, respectivamente. Asimismo, la VcM explica el 14,8% de la disminución de la productividad académica y salud. En definitiva, se verifican las tres hipótesis planteadas (H_1 , H_2 y H_3).

Con respecto al análisis del efecto indirecto, las relaciones estructurales evidencian empíricamente que la aceptación individual y la aceptación organizacional de la VcM influyen en la disminución de la productividad académica y salud, por mediación de la VcM ($\beta = 0,100$; $p < 0,000$) ($\beta = 0,067$; $p < 0,000$), respectivamente. Es decir, una de las razones por las cuales disminuye la productividad académica y salud de las estudiantes agredidas es porque la aceptación ya sea individual u organizacional de la VcM incrementa la probabilidad de experimentarla. La combinación de esas tres variables explica el 21,8% de la varianza de la disminución de la productividad académica y salud. En efecto, se ratifican las dos hipótesis de efecto indirecto (H_4 y H_5).

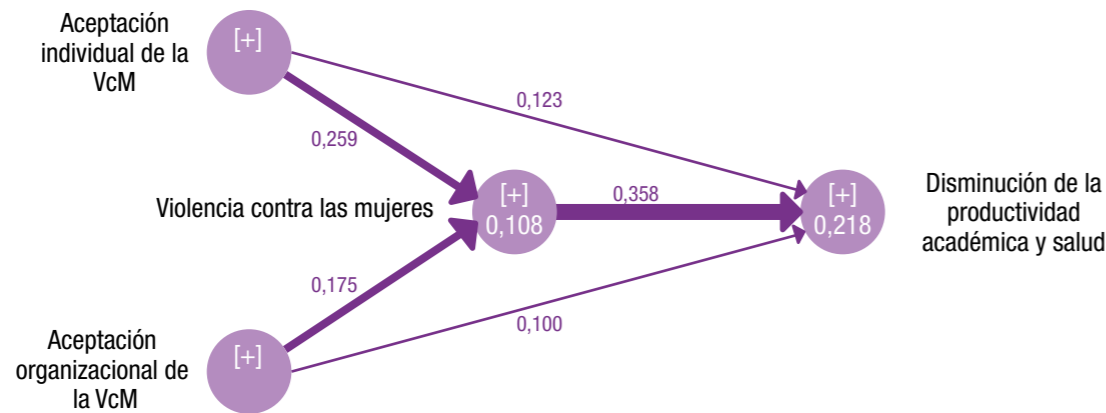


Figura 10. Modelo explicativo del marco conceptual propuesto en estudiantes mujeres

Nota 1: El constructo aceptación individual de la VcM está conformado por actitudes de justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; elaboración cognitiva de la violencia física; opiniones sobre la violencia sexual; reacciones ante la VcM observadas en el campus universitario.
 Nota 2: El constructo aceptación organizacional de la VcM está conformado por las percepciones sobre violencia en la universidad.
 Nota 3: El constructo VcM está conformado por la violencia que sufren las estudiantes mujeres por parte de su pareja o expareja y la violencia perpetrada por algún integrante de la comunidad universitaria.
 Nota 4: El constructo disminución de la productividad académica y salud está conformado por ausentismo; presentismo; consecuencias directas negativas en la salud y la productividad académica debido a la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; consecuencias directas negativas en la salud y la productividad académica debido a la VcM perpetrada por algún integrante de la comunidad universitaria.
 Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

Tabla 47. Resumen de prueba del efecto directo e indirecto del marco conceptual propuesto en estudiantes mujeres

Relaciones	Coefficiente β	t-valor	Bootstrap 95% intervalo de confianza (Bca)	p-valor	Hipótesis (H)	R ²
Efecto directo						
Aceptación individual de la VcM => Violencia contra las mujeres (H_1)	0,259	22,594	[0,241; 0,286]	0,000	Aceptada	6,7%

Relaciones	Coefficiente β	t-valor	Bootstrap 95% intervalo de confianza (Bca)	p-valor	Hipótesis (H)	R ²
Aceptación organizacional de la VcM => Violencia contra las mujeres (H_2)	0,175	17,309	[0,155; 0,195]	0,000	Aceptada	3,1%
Violencia contra las mujeres => Disminución de la productividad académica y salud (H_3)	0,385	22,470	[0,353; 0,420]	0,000	Aceptada	14,8%
Efecto indirecto						
Aceptación individual de la VcM => Violencia contra las mujeres => Disminución de la productividad académica y salud (H_4)	0,100	14,812	[0,089; 0,116]	0,000	Aceptada	21,8%
Aceptación organizacional de la VcM => Violencia contra las mujeres => Disminución de la productividad académica y salud (H_5)	0,067	13,565	[0,058; 0,078]	0,000	Aceptada	

Nota: Los valores t, p, los intervalos de confianza del 95% fueron obtenidos mediante la simulación Bootstrapping (remuestreo 5.000 submuestras). Asimismo, el método para la obtención de los intervalos fue Bias-Corrected and Accelerated (Bca). Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres y datos reportados del programa SmartPLS.

Examinando el tamaño de efecto (f^2), tal como se observa en la Tabla 48, se ha encontrado significancia estadística que evidencia que la aceptación individual de la VcM ($f^2 = 0,074$; $p < 0,000$) y la aceptación organizacional de la VcM ($f^2 = 0,034$; $p < 0,000$) tienen un efecto pequeño en la VcM. Además, la VcM tiene un efecto mediano significativo en la disminución de la productividad académica y salud ($f^2 = 0,169$; $p < 0,000$) de las estudiantes universitarias.

Tabla 48. Resumen de prueba del tamaño de efecto en estudiantes mujeres

Relaciones	Coefficiente f^2	t-valor	Bootstrap 95% intervalo de confianza (Bca)	p-valor	Tamaño de efecto
Efecto directo					
Aceptación individual de la VcM => Violencia contra las mujeres (H_1)	0,074	10,235	[0,064; 0,092]	0,000	Pequeño
Aceptación organizacional de la VcM => Violencia contra las mujeres (H_2)	0,034	8,329	[0,026; 0,043]	0,000	Pequeño
Violencia contra las mujeres => Disminución de la productividad académica y salud (H_3)	0,169	9,645	[0,139; 0,207]	0,000	Mediano

Nota: Los valores t, p, los intervalos de confianza del 95% fueron obtenidos mediante la simulación Bootstrapping (remuestreo 5.000 submuestras). Asimismo, el método para la obtención de los intervalos fue Bias-Corrected and Accelerated (Bca). Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres y datos reportados del programa SmartPLS.

4.3. Estudiantes agresores

En el presente subcapítulo se describe la prevalencia de VcM según el reporte de los estudiantes hombres. Desde un enfoque de perpetración, se identifica también el impacto indirecto y directo de la VcM, así como el contexto en el que ocurre. Esto incluye asimismo la cantidad de días de productividad académica perdidos como consecuencia de perpetrar VcM. Desde la dimensión social, se identifican cuántos *bystander* y *upstander* hombres hay en la universidad, la forma como perciben la seguridad del campus, así como la presencia de actitudes de aceptación de la VcM, especialmente de la violencia sexual, y las actitudes implícitas hacia la subordinación y la VcM.

4.3.1. Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)

4.3.1.1. Prevalencia

El 28,5% de estudiantes hombres ha ejercido algún tipo de violencia en contra de su pareja o expareja, en algún momento de su relación, desde que estuvieron estudiando en la universidad. En otras palabras, aproximadamente 29 de cada 100 estudiantes hombres han agredido a sus parejas o exparejas, al menos una vez en su relación. Considerando las agresiones del último año, el 15,6% de estudiantes hombres ha infligido violencia en contra de su pareja o expareja, con un promedio de 7,3 ataques al año. Tal como se visualiza en la Tabla 49, de todos los estudiantes hombres que han perpetrado algún tipo de violencia en contra de sus parejas o exparejas, el ataque psicológico fue el más habitual (17,1%), seguido del acecho (15,8%), el acoso (12,5%), la violencia física (6,9%), el abuso sexual (8,3%), y la violencia económica (5,9%).

Tabla 49. Porcentaje de estudiantes hombres que han acechado, acosado y violentado a sus parejas o exparejas

	Durante toda la relación (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Acecho	15,8	7,6	4,0 (6,47)
Tú le hiciste –de forma insistente– llamadas telefónicas no deseadas, enviaste correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicaste mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que la hicieras temer por su seguridad personal.	13,4	6,2	3,1 (4,72)
Tú la has seguido, vigilado, espiado, esperando o aparecido –de forma recurrente–, de una manera que la hicieras temer por su seguridad personal.	8,4	3,5	3,1 (4,80)
Acoso	12,5	5,8	3,3 (5,33)
Tú le has hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre su cuerpo, apariencia o sexualidad, le has dicho cosas sexuales insultantes o intentaste presionarla para que hablara de sexo cuando ella no quería.	9,5	3,9	2,5 (3,97)
Tú le enviaste mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, <i>tweets</i> , llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que ella no deseaba.	7,4	3,3	2,8 (4,24)
Violencia psicológica	17,1	8,4	4,0 (6,24)
Tú has tratado de controlarla, evitando que vaya a clases, fiestas, reuniones de estudio o que realice sus tareas o deberes; no permitiéndole ver o hablar con amigos o familiares; o exigiéndole que se vista a tu manera.	13,5	6,3	3,1 (4,78)
Tú la has insultado, llamándola puta, estúpida, idiota, la has humillado frente a l*s demás, haciéndola sentir inferior, o la has insultado o difamado en público o redes sociales.	8,1	3,6	3,1 (4,44)
Tú la has amenazado con hacerle daño físico, o hacerle daño a alguien más o a ti mismo, si no hace lo que le pides.	3,8	1,4	2,3 (3,76)
Violencia económica			
Tú te has apropiado de sus cosas, le has quitado su dinero o celular, o destruido sus cosas, libros o cuadernos, o la has chantajeado con destruirlas si no hace lo que tú quieres.	5,9	2,3	2,6 (4,08)

	Durante toda la relación (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Violencia física			
Tú has usado la fuerza física contra ella (Ej.: le doblaste los dedos, la mordiste o le jalaste los cabellos; la has abofeteado, golpeado o pateado; la has golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; la atacaste con un arma o la lastimaste físicamente).	6,9	2,8	1,9 (2,81)
Violencia sexual	8,3	3,9	4,9 (7,96)
Tú la has besado, manoseado o tenido otros tocamientos sexuales contra su voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándote de que estaba inconsciente o desmayada).	6,7	3,0	3,4 (5,30)
Tú intentaste obligarla a tener relaciones sexuales contra su voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, o aprovechándote de que estaba inconsciente o desmayada).	4,6	2,0	2,5 (3,78)
Tú la obligaste a tener relaciones sexuales contra su voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándote de que estaba inconsciente o desmayada).	3,7	1,6	2,6 (3,95)
Prevalencia total	28,5	15,6	7,3 (13,66)

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres.

4.3.1.2. Impacto indirecto en la productividad académica

- **Ausentismo y tardanza.** No solo las estudiantes agredidas tienen mayor probabilidad de faltar a la universidad, los estudiantes agresores también tienden a faltar más que los no agresores. Por consiguiente, tal como se observa en la Tabla 50, en general, la VcM aumenta la probabilidad ($OR = 1,854$) de que los estudiantes falten a la universidad. En comparación con los estudiantes no agresores, los estudiantes agresores tienen mayor probabilidad de faltar a la universidad principalmente por peleas o discusiones con algún familiar o pareja ($OR = 2,366$), porque alguno de ellos no les dejó ir o les impidió ir a estudiar ($OR = 2,225$), porque no contaban con dinero para movilizarse ($OR = 1,738$), y para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.) ($OR = 1,652$). De igual forma, los estudiantes agresores tuvieron más probabilidad de llegar tarde (más de 2 horas) ($OR = 1,774$) en comparación con los estudiantes no agresores.

Tabla 50. Porcentaje de estudiantes hombres que han faltado a la universidad o llegado tarde, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si ejercen violencia en contra de sus parejas o exparejas

	No agresores (%)	Agresores (%)	χ^2	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Porque estaba enfermo o tenía alguna dolencia o indisposición de salud.	32,5	41,4	73,111***	1,466	[1,343; 1,601]
Para atender tu salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.).	23,9	33,2	93,317***	1,585	[1,443; 1,741]
Para atender la salud o el cuidado de tus familiares.	23,7	33,2	97,609***	1,604	[1,460; 1,762]

	No agresores (%)	Agresores (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Porque algun* de tus familiares estaba enferm* o necesitaba tu atención o ayuda.	22,4	30,4	71,382***	1,512	[1,373; 1,665]
Para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.).	21,6	31,3	106,439***	1,652	[1,501; 1,819]
Porque no contabas con dinero para movilizarte (no tenías pasajes, gasolina, etc.).	12,0	19,2	88,887***	1,738	[1,548; 1,952]
Porque tuviste peleas o discusiones con alguien cercan* a ti (Ej.: familiares, pareja, expareja).	9,6	20,0	207,550***	2,366	[2,099; 2,667]
Porque alguien cercan* a ti no te dejó ir o te impidió ir a estudiar (Ej.: familiares, pareja, etc.).	5,9	12,2	117,184***	2,225	[1,919; 2,580]
Por otras razones personales o familiares.	25,1	33,4	72,512***	1,497	[1,364; 1,643]
No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (menos de 1 hora).	61,5	73,0	120,909***	1,693	[1,541; 1,861]
No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (entre 1 y 2 horas).	30,1	41,7	126,029***	1,665	[1,523; 1,821]
No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (más de 2 horas).	16,5	25,9	118,822***	1,774	[1,599; 1,968]
Total de ausentismo	79,6	87,8	97,962***	1,854	[1,638; 2,098]

Nota: ***p < 0,001

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres.

- **Presentismo.** Los estudiantes que ejercen violencia en contra de sus parejas o exparejas tienden a sufrir más distracción, agotamiento, cero productividad, negligencia y deben lidiar con las consecuencias de dicha negligencia. Por consiguiente, tal como se observa en la Tabla 51, en general, la VcM duplica la probabilidad (OR = 2,096) de que los estudiantes registren presentismo. En comparación con los estudiantes no agresores, los estudiantes agresores tienen mayores niveles de presentismo, principalmente porque tuvieron que dejar de estudiar porque algo les afectaba emocionalmente (OR = 2,090); porque recibieron regaños o amonestaciones de sus profesor*s por su bajo desempeño (OR = 2,070); porque tuvieron dificultades o discusiones con sus compañer*s por no cumplir con los trabajos grupales (OR = 1,903); porque tuvieron que dejar de estudiar porque algo les afectaba físicamente (OR = 1,823); y porque tuvieron preocupaciones personales o familiares que afectaron sus estudios (OR = 1,808).

Tabla 51. Porcentaje de estudiantes hombres que han tenido presentismo, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si ejercen violencia en contra de sus parejas o exparejas

	No agresores (%)	Agresores (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Dificultades para concentrarte en los estudios.	67,6	76,8	85,126***	1,585	[1,437; 1,749]
Estudiaste más lento de lo usual.	64,4	73,1	72,720***	1,506	[1,371; 1,656]

	No agresores (%)	Agresores (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Estuviste cansado, agotado o exhausto mientras estabas en clase o estudiabas.	82,9	87,6	35,427***	1,462	[1,289; 1,657]
Tenías preocupaciones personales o familiares que afectaban tus estudios.	55,8	69,5	164,655***	1,808	[1,650; 1,980]
Tu desempeño o rendimiento estuvo muy debajo de lo normal.	61,2	72,3	112,397***	1,654	[1,506; 1,816]
Tuviste que perder clases porque dejaste el aula por razones de fuerza mayor.	18,9	29,1	129,770***	1,766	[1,600; 1,949]
Tuviste que dejar el aula porque ocurrió alguna emergencia familiar o personal.	14,7	23,6	115,777***	1,788	[1,607; 1,989]
Tuviste que dejar de estudiar porque algo te afectaba emocionalmente (Ej.: te sentías tan mal que no podías pensar en los estudios).	20,1	34,4	236,679***	2,090	[1,901; 2,298]
Tuviste que dejar de estudiar porque algo te afectaba físicamente (Ej.: tenías fuertes dolores que te impedían estudiar con normalidad).	18,1	28,7	142,718***	1,823	[1,651; 2,014]
Tuviste errores en tus exámenes o asignaciones porque estabas preocupado o algo te afectaba.	40,0	52,5	134,188***	1,659	[1,522; 1,808]
No llegaste a presentar tus asignaciones y tareas porque estabas preocupado o algo te afectaba.	26,9	40,8	190,471***	1,872	[1,711; 2,048]
Has recibido regaños o amonestaciones de tus profesor*s por tu bajo desempeño.	21,1	35,7	236,102***	2,070	[1,885; 2,274]
Has tenido dificultades o discusiones con tus compañer*s por no cumplir con los trabajos grupales.	24,9	38,7	195,409***	1,903	[1,737; 2,084]
Total de presentismo	91,0	95,5	60,237***	2,096	[1,732; 2,535]

Nota: ***p < 0,001.

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres.

4.3.1.3. Impacto directo y contexto

De todos los estudiantes que infligen algún tipo de violencia en contra de sus parejas o exparejas, al menos una vez en su relación y desde que empezaron a estudiar en la universidad, el 44% de estudiantes afirma que agredió a una pareja. Asimismo, el 32,8% manifiesta que la pareja o expareja a quien agredió es alguien ajeno a la universidad, y el 29,5% declara que la pareja o expareja a quien agredió es estudiante de su propia universidad. De igual manera, los estudiantes agresores reportan consecuencias negativas directas, esencialmente: dificultad para concentrarte en estudios, tareas o exámenes (24,2%); faltas a clase (18,7%); disminución de su rendimiento académico (18,3%); sentimientos de impotencia y desesperanza (16%); pérdida de interés en actividades diarias (13,5%). Por otra parte, los estudiantes agresores manifiestan que le contaron a sus amig*s sobre la violencia ejercida (36%), a sus familiares (14,3%) y el 31,2% no le contó a nadie. En este sentido, el 22,3% de estudiantes agresores señala que la ayuda que recibió de esas personas fue muy útil. Por otro lado, los estudiantes agresores señalan que no pidieron ayuda a la universidad, principalmente: porque no sabían a dónde ir o a quién recurrir (22,5%), el 12,1% pensaba que no era tan serio para reportarlo, y el 8,3% se sentía avergonzado, temeroso o culpable. No obstante, solo el 3,1% de estudiantes agresores pidió ayuda a la universidad. Con respecto al lugar donde se ejerció la VcM, los estudiantes agresores reportan que se produjo en lugares privados (66,7%), mientras que el 6,8% manifiesta que las agresiones se produjeron en espacio al aire libre o recreativo dentro de la universidad, y el 5,9% afirma que estos incidentes de violencia ocurrieron en la residencia universitaria (ver Tabla 52).

Tabla 52. Porcentaje de estudiantes hombres que han tenido consecuencias directas por la violencia perpetrada hacia sus parejas o exparejas

	n	Porcentaje (%)
¿A cuántas parejas o exparejas diferentes les hiciste esto?		
1	1.308	44,0
2	545	18,3
3	183	6,2
4	70	2,4
5	44	1,5
6	30	1,0
7	11	0,4
Más de 7	48	1,6
¿Quiénes fueron las parejas o exparejas con quienes pelearon?		
Estudiante de esta universidad	878	29,5
Estudiante de otra universidad	741	24,9
Alguien que trabaja para la universidad (profesor, administrativo, autoridad)	78	2,6
Alguien que presta servicios a la universidad (personal de limpieza, seguridad)	52	1,7
Otra persona afiliada a la universidad (interno, pasante)	99	3,3
Alguien ajena a la universidad	977	32,8
¿Te causó alguna consecuencia negativa?		
Dificultad para concentrarte en estudios, tareas o exámenes	719	24,2
Disminución de tu rendimiento académico	545	18,3
Faltaste a clases	556	18,7
Sentimientos de impotencia y desesperanza	477	16,0
Deseos de abandonar la carrera	209	7,0
Reprobaste algún curso o materia	285	9,6
Temor o preocupación por tu seguridad	168	5,6
Pérdida de interés en actividades diarias	402	13,5
Pesadillas o problemas para dormir	256	8,6
Dolores de estómago, problemas o desórdenes alimenticios	183	6,2
Aumento del consumo de cigarrillos o alcohol	346	11,6
Te volviste desconfiado de la gente, te aislaste de la gente	402	13,5
Pensaste en acabar con tu vida (suicidarte)	125	4,2
Tuviste que ir al / a la psicólogo*	125	4,2
Lesiones físicas, moretones, dolor continuo en el cuerpo	90	3,0
Embarazo no deseado (de ella)	59	2,0
Enfermedades de transmisión sexual	54	1,8
Tuviste que ir al médico	70	2,4
Ninguna de las anteriores	935	31,4
¿Le contaste a alguien sobre esto? ¿A quién le contaste?		
No le conté a nadie	928	31,2

	n	Porcentaje (%)
Amig*	1.071	36,0
Pareja	141	4,7
Familiar	424	14,3
Profesor / Profesora	28	0,9
Autoridades universitarias	17	0,6
Alguien más, otr*s	109	3,7
¿Qué tan útil fue la ayuda recibida por estas personas?		
Nada útil	301	10,1
Poco útil	506	17,0
Muy útil	663	22,3
¿Por qué no pediste ayuda a la universidad?		
No sabía a dónde ir o a quién recurrir	670	22,5
Me sentía avergonzado, temeroso o culpable	246	8,3
Pensaba que no me iban a creer o que no me tomarían en cuenta	152	5,1
Pensaba que no era tan serio como para reportar	361	12,1
No quería causar problemas a esas personas	215	7,2
No quería que mi imagen social de viera afectada	191	6,4
Pensaba que nada podía hacerse	136	4,6
Tenía miedo de que no se mantuviera en secreto/confidencial	158	5,3
Otras razones	989	33,2
Sí pedí ayuda a la universidad	92	3,1
¿Se produjeron estos incidentes en el campus de la universidad?		
Sí	386	13,0
No	1.876	63,1
¿Dónde ocurrieron estos incidentes?		
Residencia universitaria	177	5,9
Salones de clases o laboratorios	153	5,1
Fraternidades, asociaciones estudiantiles, clubes universitarios	69	2,3
Baños de la universidad	95	3,2
Oficinas de la universidad	72	2,4
Edificios o ambientes alejados o poco concurridos del campus	145	4,9
Restaurantes o cafeterías dentro del campus	83	2,8
Espacio al aire libre o recreativo dentro de la universidad	201	6,8
Estacionamientos en el campus	91	3,1
Otras propiedades de la universidad	84	2,8
Alrededor del campus (calles aledañas o entradas)	167	5,6
Locales de fiestas (casas, discotecas, etc.)	409	13,7
Otros lugares privados	1.577	53,0

Fuente: Encuesta a 2.975 estudiantes hombres que han agredido a sus parejas o exparejas.

4.3.2. Bystanders y upstanders

El 57,6% de los estudiantes hombres ha atestiguado episodios de VcM dentro del campus universitario. Según los testimonios más predominantes de los estudiantes, el 31% ha visto a alguien de la comunidad universitaria (estudiante, profesor, administrativo, autoridad, personal de limpieza, etc.) acechar insistentemente a una estudiante; el 29,7% ha visto a algún estudiante agredir física o verbalmente a su pareja; y el 22,1% ha visto a alguien de la comunidad universitaria acosar sexualmente a una estudiante (ver Tabla 53).

Tabla 53. Porcentaje de estudiantes hombres que han presenciado episodios de violencia contra las mujeres en el campus universitario

	Porcentaje (%)
Has visto a alguien de la comunidad universitaria acechar insistentemente a una estudiante (Ej.: invitándola constantemente a salir, a pesar de la negativa de la mujer; persiguiéndola o esperándola; apareciéndose súbitamente; llamándola o escribiéndole, insistentemente, contra su voluntad).	31,0
Has visto a alguien de la comunidad universitaria acosar sexualmente a una estudiante (Ej.: diciéndole comentarios sexuales sobre su cuerpo, chistes obscenos insultantes u ofensivos; o enviándole por correo o teléfono o redes sociales, mensajes sexuales ofensivos, que ella no deseaba).	22,9
Has visto a algún estudiante agredir física o verbalmente a su pareja.	29,7
Has visto o escuchado a algún profesor acosar sexualmente a alguna estudiante o compañera.	22,1
Alguna amiga o compañera tuya ha sido agredida sexualmente por alguien de la comunidad universitaria (Ej.: estudiante, profesor, administrativo, autoridad, personal de limpieza, etc.).	12,7
Has visto a alguien de la comunidad universitaria intentando aprovecharse sexualmente de una mujer ebria o inconsciente.	19,4
Prevalencia total en el campus universitario, según atestiguan	57,6

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres.

Del grupo de estudiantes hombres que ha atestiguado alguna situación de VcM en el campus universitario, el 65,2% no ha realizado acción alguna para detenerla, principalmente porque no estaba seguro sobre qué hacer (29,1%), y el 26,8% manifiesta que no hizo nada porque es un asunto que no le compete. En sentido contrario, el 47,1% manifiesta que se ha mantenido activo ante la violencia observada, esencialmente habló con otra persona para buscar ayuda (23,4%), y el 19,9% tomó otras acciones (ver Figura 11).

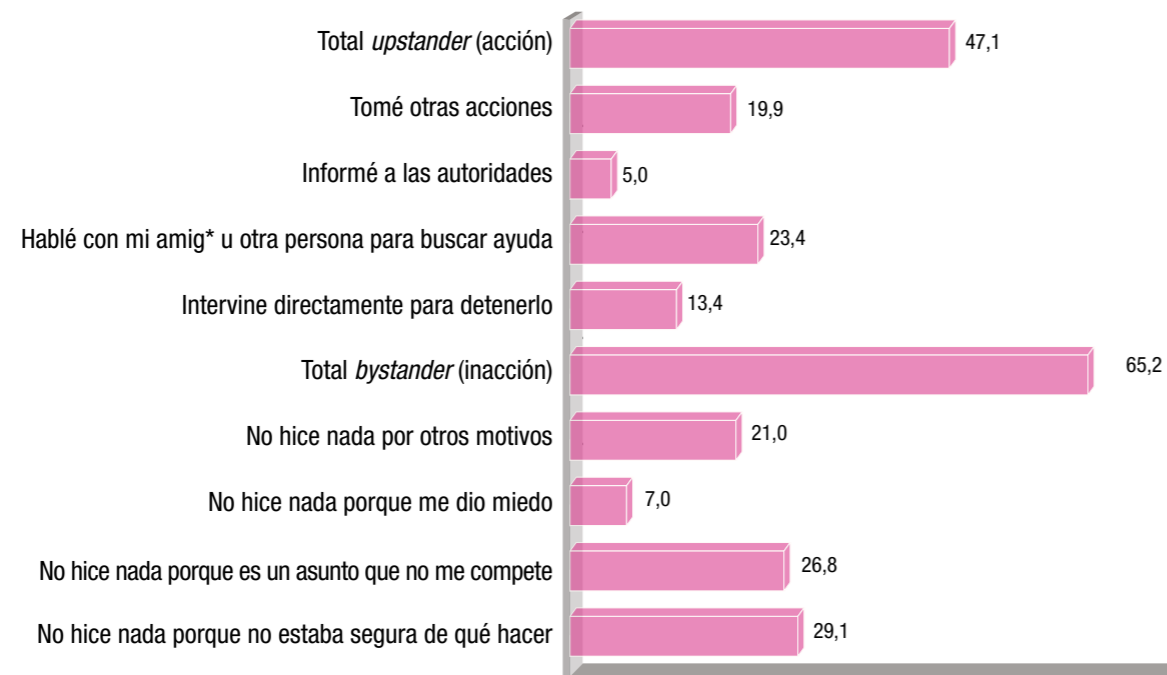


Figura 11. Porcentaje de estudiantes hombres, según sus reacciones ante la violencia contra las mujeres observada en el campus universitario

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres.

4.3.3. Días perdidos a causa de la violencia contra las mujeres

Para la estimación de los días perdidos de productividad académica como consecuencia de la violencia que ejercen los estudiantes hombres hacia sus parejas o exparejas, se usaron dos métodos: 1) días perdidos mediante ANOVA (Análisis de Varianza), por lo que se calcularon los promedios sin emparejar los grupos de comparación (agresores versus no agresores; agredidos versus no agredidos); 2) días perdidos a través de *Propensity Score Matching* (PSM): se estiman los días perdidos emparejando a los grupos de comparación, considerando las características académicas y demográficas, y asegurando que los grupos sean cuasi-equivalentes.

4.3.3.1. Días perdidos (promedios sin emparejar)

Tal como se observa en la Tabla 54, en promedio, los estudiantes agresores pierden 6,2 días por ausentismo y 5,6 días por presentismo al año. Este hallazgo se confirma con estudios previos desarrollados en el sector empresarial, que evidencian que los colaboradores que agreden a sus parejas o exparejas pierden días de trabajo por ausentismo y presentismo.

Tabla 54. Días perdidos por ausentismo y presentismo (promedios) en estudiantes hombres, según experiencia de violencia basada en el género

	Ausentismo ^a	Presentismo ^b	Total de días
Sin experiencia de violencia (n = 6.597) (57,0%)	19,6	18,0	37,6
VcM perpetrada hacia la pareja o expareja (n = 1.476) (12,8%)	25,8	23,6	49,4
Días perdidos por VcM perpetrada hacia la pareja o expareja	6,2	5,6	11,8

Nota: aF = 178,305, p = 0,000; bF = 137,021, p = 0,000.
Fuente: Encuesta a 11.415 estudiantes hombres.

4.3.3.2. Días perdidos (ajustes con *Propensity Score Matching*)

Las variables académicas que muestran diferencias significativas entre los grupos de comparación (estudiantes agresores y estudiantes no agresores), considerando si están involucrados solo en violencia contra las mujeres en relaciones de pareja son: facultad donde estudia y el ciclo que actualmente cursa. Estas dos variables o covariables son utilizadas para la estimación con PSM de los días perdidos a causa de la violencia que ejercen los estudiantes hombres en contra de sus parejas o exparejas. De lo dicho, los estudiantes hombres que estudian en las facultades de ciencias económicas y empresariales, en las facultades de ingenierías, técnicas y ciencias básicas, y que además se encuentran en ciclos superiores, tienen mayor probabilidad de perpetrar algún tipo de violencia en contra de sus parejas o exparejas (ver Tabla 55).

Tabla 55. Factores académicos estadísticamente significativos asociados a la VcM, según el reporte de los estudiantes universitarios (desde que empezaron a estudiar en la universidad)

	Hombres que ejercen violencia ^(b) (%)	(OR)	p	Intervalo de confianza al 95%
Facultad donde estudia				
Ciencias de la salud (Ej.: Medicina, Odontología, Psicología, etc.) (n = 1.030)	15,3	1		
Ingenierías, técnicas y ciencias básicas (Ej.: Agricultura, Ingeniería Industrial, Matemáticas, Sistemas, etc.) (n = 4.454)	18,8	1,341	0,005	1,091 1,647
Ciencias económicas y empresariales (Ej.: Administración, Economía, Contabilidad, Finanzas, etc.) (n = 1.188)	20,1	1,352	0,016	1,057 1,729

	Hombres que ejercen violencia ^(b) (%)	(OR)	p	Intervalo de confianza al 95%	
Ciclo que estudia actualmente ^(a)	-	1,043	0,014	1,009	1,078

Nota 1: Factores que no fueron estadísticamente significativos: orientación de género; discapacidad física; edad; tenencia de hijos; tener pareja actualmente; la facultad o escuela en donde estudia (ciencias sociales, artes y humanidades, por ejemplo: Derecho, Educación, Comunicación, Periodismo, etc.); con quienes vive en su residencia actual; si realiza algún trabajo remunerado.

Nota 2: Prueba de omnibus ($\chi^2 = 41,248$, $gl = 14$, $p = 0,000$); R cuadrado de Cox y Senell = 0,008; R cuadrado de Nagelkerke = 0,012; Prueba de Hosmer y Lemeshow ($\chi^2 = 7,934$, $gl = 8$, $p = 0,440$).

Nota 3: ^(a) Variable numérica.

Nota 4: ^(b) Estudiantes hombres que ejercen violencia en contra de sus parejas o exparejas en algún momento de su relación, desde que empezaron a estudiar en la universidad.

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres.

- **Días perdidos mediante PSM.** Tal como se observa en la Tabla 56, los estudiantes agresores pierden 6,2 días por ausentismo y 5,9 días por presentismo al año.

Tabla 56. Estimación de los días perdidos por estudiantes agresores usando estimadores de Propensity Score Matching

	Coeficiente	Error estándar	Z	P > [Z]	Intervalo de confianza al 95%	
Ausentismo						
Días perdidos por VcM perpetrada solo hacia la pareja o expareja (12,8%)	6,17	0,99	6,24	0,000	4,233	8,111
Presentismo						
Días perdidos por VcM perpetrada solo hacia la pareja o expareja (12,8%)	5,88	0,77	7,63	0,000	4,368	7,390

Nota 1: Comando Stata para días perdidos por VcM perpetrada hacia la pareja o expareja: `teffects psmatch (presentismo o ausentismo anuales) (VcM perpetrada hacia la pareja o expareja + covariables de emparejamiento facultad donde estudia, ciclo que estudia actualmente)`.

Nota 2: Tratamiento del modelo en todos los casos logit.

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres.

4.3.4. Actitudes implícitas hacia la subordinación de género y la VcM

En cuanto a la subordinación de género leve, pese a que el 36,2% de estudiantes hombres rechaza explícitamente que “Los hombres a sus parejas deberían tratarlas con firmeza y no ceder”, el 72,1% emplea alguna forma de justificación implícita para aceptarla, principalmente porque lo considera inevitable (33,9%), porque son solo peleas menores, sin mayores consecuencias (29%) o porque es necesario para mantener a la familia unida (12,7%). Con respecto a la subordinación de género grave, aunque el 56,9% de estudiantes hombres rechaza explícitamente que “Los hombres a sus parejas deberían obligarlas a cumplir con sus deberes de mujer o esposa”, el 48,6% utiliza alguna de las justificaciones implícitas para aceptarla, principalmente porque lo considera inevitable (22,9%), porque es necesario para mantener a la familia unida (12,7%) o porque si se hace, no debería contarse, es un tema privado (12,7%). En comparación con los estudiantes no agresores, los estudiantes agresores (perpetrador de algún tipo de violencia en contra de su pareja o expareja) tienen el doble de probabilidad de justificar implícitamente la subordinación de género (leve y grave) ($OR = 2,337$) y tienen menor probabilidad de rechazarla explícitamente (OR leve = 0,531; OR grave = 0,571) (ver Tabla 76).

Con relación a la VcM leve, pese a que el 63% de estudiantes hombres rechaza explícitamente que “Los hombres a sus parejas deberían gritarles”, el 46,5% emplea alguna forma de justificación para aceptarla, principalmente porque lo considera inevitable (31,8%), porque si se hace, no debería contarse, es un tema privado (11,4%) o porque son solo peleas menores, sin mayores consecuencias (9,5%). En el caso de la VcM grave la situación es semejante. Por consiguiente, si bien el 91,2% rechaza explícitamente que “Los hombres a sus parejas deberían golpearlas”, el 13,2% justifica la violencia de alguna manera, siguiendo la misma tendencia que en la VcM leve. En comparación con los estudiantes no agresores, los estudiantes agresores tienen el doble de probabilidad de justificar implícitamente la VcM (leve y grave) ($OR = 2,069$) y tienen menor probabilidad de rechazarla explícitamente (OR leve = 0,553; OR grave = 0,433) (ver Tabla 57).

En definitiva, se evidencia un mayor rechazo explícito a la violencia grave (golpes), seguido de la violencia leve (gritos), la subordinación grave y la subordinación leve. Por su parte, en términos generales, el 80,6% de estudiantes hombres

de alguna forma justifica implícitamente la subordinación de género y la VcM (ver Tabla 44). Este valor es superior a las actitudes implícitas reportadas por las estudiantes mujeres (62,4%), siendo estos resultados congruentes con la teoría de la dominación patriarcal.

Tabla 57. Actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM, en estudiantes hombres universitarios

	Total (%)	No agresores (%)	Agresores (%)	χ^2	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Los hombres a sus parejas deberían tratarlas con firmeza y no ceder	72,1	68,4	82,6	218,657***	2,273	[2,035; 2,539]
Así tiene que ser, lo he hecho alguna vez.	8,3	6,8	11,7	67,431***	1,814	[1,571; 2,094]
A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. ^a	18,6	17,0	23,2	53,474***	1,476	[1,329; 1,638]
A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. ^b	7,1	5,5	10,8	89,619***	2,066	[1,773; 2,408]
Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. ^c	29,0	27,7	34,4	44,836***	1,366	[1,247; 1,497]
No debería hacerse (y si se hace, no debería contarse, es un tema privado). ^d	16,8	16,2	18,8	10,067**	1,196	[1,071; 1,337]
Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. ^e	33,9	32,5	38,4	31,123***	1,287	[1,178; 1,407]
Jamás lo permitiría, nunca lo haría.	36,2	40,0	26,4	176,413***	0,531	[0,483; 0,583]
Los hombres a sus parejas deberían obligarlas a cumplir con sus deberes de mujer o esposa	48,6	44,3	59,4	188,381***	1,833	[1,680; 1,999]
Así tiene que ser, lo he hecho alguna vez.	4,1	3,3	5,8	34,841***	1,806	[1,481; 2,204]
A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. ^a	12,7	10,8	16,5	61,637***	1,620	[1,435; 1,829]
A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. ^b	2,8	2,1	4,6	51,251***	2,298	[1,819; 2,904]
Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. ^c	8,2	7,1	11,3	47,098***	1,648	[1,427; 1,903]
No debería hacerse (y si se hace, no debería contarse, es un tema privado). ^d	12,7	11,8	15,0	19,686***	1,320	[1,167; 1,493]
Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. ^e	22,9	21,4	27,3	38,951***	1,365	[1,238; 1,506]
Jamás lo permitiría, nunca lo haría.	56,9	61,0	47,8	163,162***	0,571	[0,524; 0,623]
Aceptación implícita de la subordinación de género²	77,0	73,4	86,7	204,968***	2,337	[2,076; 2,631]
Los hombres a sus parejas deberían gritarles	46,5	41,4	59,2	264,381***	2,040	[1,871; 2,225]

	Total (%)	No agresores (%)	Agresores (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Así tiene que ser, lo he hecho alguna vez.	1,2	0,9	2,3	32,198 ***	2,612	[1,852; 3,684]
A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. ^a	2,5	1,8	4,0	41,681 ***	2,223	[1,734; 2,849]
A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. ^b	4,0	3,0	6,4	64,008 ***	2,207	[1,810; 2,691]
Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. ^c	9,5	8,4	13,0	51,329 ***	1,629	[1,424; 1,863]
No debería hacerse (y si se hace, no debería contarse, es un tema privado). ^d	11,4	9,9	15,0	55,143 ***	1,607	[1,417; 1,824]
Lo desapruero, pero a veces es inevitable. ^e	31,8	29,0	38,7	89,128 ***	1,535	[1,404; 1,678]
Jamás lo permitiría, nunca lo haría.	63,0	67,4	52,9	202,673 ***	0,553	[0,489; 0,582]
Los hombres a sus parejas deberían golpearlas	13,2	10,4	20,2	176,861 ***	2,176	[1,936; 2,444]
Así tiene que ser, lo he hecho alguna vez.	0,9	0,6	2,0	42,197 ***	3,408	[2,301; 5,048]
A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. ^a	0,9	0,5	1,9	43,887 ***	3,620	[2,411; 5,436]
A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. ^b	1,1	0,6	2,5	68,094 ***	4,335	[2,967; 6,335]
Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. ^c	2,0	1,4	3,6	53,751 ***	2,689	[2,043; 3,539]
No debería hacerse (y si se hace, no debería contarse, es un tema privado). ^d	5,1	4,1	7,4	47,039 ***	1,849	[1,548; 2,210]
Lo desapruero, pero a veces es inevitable. ^e	7,1	5,6	10,5	76,811 ***	1,965	[1,686; 2,291]
Jamás lo permitiría, nunca lo haría.	91,2	93,3	86,8	133,422 ***	0,433	[0,374; 0,501]
Aceptación implícita de la VcM^f	47,1	41,9	60,0	274,536 ***	2,069	[1,897; 2,257]
Aceptación total implícita de la VcM y subordinación de género^f	80,6	77,3	89,3	192,513 ***	2,443	[2,147; 2,780]

Nota 1: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Nota 2: Los hombres a sus parejas deberían tratarlas con firmeza y no ceder = Subordinación Leve; Los hombres a sus parejas deberían obligarlas a cumplir con sus deberes de mujer o esposa = Subordinación Grave; Los hombres a sus parejas deberían gritarles = VcM leve; Los hombres a sus parejas deberían golpearlas = VcM grave.

Nota 3: zAceptación implícita de la subordinación de género = Subordinación Leve (a, b, c, d, e); Subordinación Grave (a, b, c, d, e).

Nota 4: tAceptación implícita de la VcM = VcM leve (a, b, c, d, e); VcM grave (a, b, c, d, e).

Nota 5: rAceptación total implícita de la VcM y subordinación de género = zAceptación implícita de la subordinación de género, tAceptación implícita de la VcM.

Nota 6: La segmentación de los datos de agresores y no agresores se realizó considerando si los estudiantes viven episodios de violencia en sus relaciones de pareja.

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres.

- **Contradicciones actitudinales.** Tal como se visualiza en la Figura 12, en términos globales, y considerando los cuatro escenarios (subordinación leve, subordinación grave, VcM leve y VcM grave) en conjunto, se encuentra que, aunque el 93,3% de estudiantes hombres rechaza explícitamente (jamás lo permitiría, nunca lo haría) cualquier tipo de subordinación de género y VcM, el 11,1% los acepta explícitamente (así tiene que ser, lo he hecho alguna vez). Sin embargo, el 80,6% emplea alguna forma de justificación implícita para aceptarla, principalmente porque los considera inevitables (Indefensión) (57,2%), porque son asuntos sin mayores consecuencias (Minimización) (35%) o porque si se hace, no debería contarse, es un tema privado (Negación) (29%).

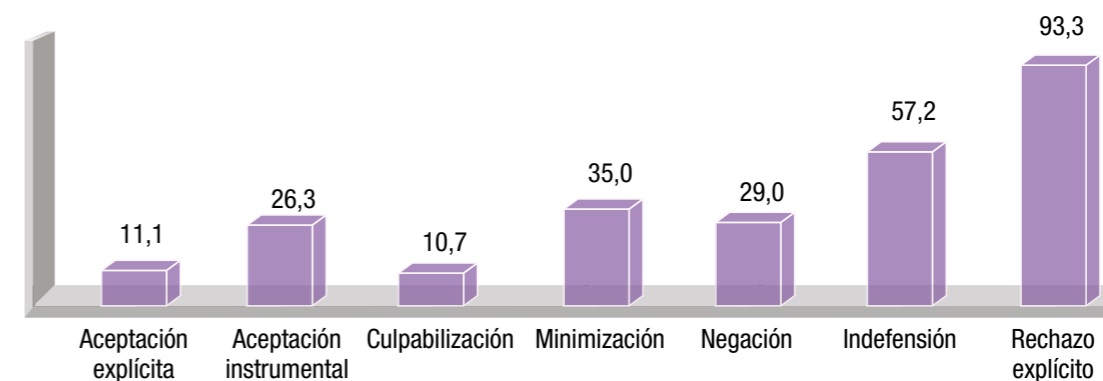


Figura 12. Actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM en porcentajes, según el reporte de los estudiantes hombres

Nota: Aceptación Explícita (AE) = Así tiene que ser, lo he hecho alguna vez. Aceptación Instrumental (AI) = A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. Culpabilización (C) = A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. Minimización (M) = Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. Negación (N) = No debería hacerse (y si se hace, no debe contarse, es un tema privado). Indefensión (I) = Lo desapruero, pero a veces es inevitable. Rechazo Explícito (RE) = Jamás lo permitiría, nunca lo haría.

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres.

- **Sí, pero no.** Considerando solo al grupo de estudiantes hombres que han rechazado explícitamente la subordinación de género y la VcM, los hallazgos revelan que el 79,7% las acepta (justifica) implícitamente. En otras palabras, de cada 100 estudiantes hombres que dicen rechazar la subordinación de género y la VcM, solo 20 estudiantes hombres en verdad lo hacen y 80 las acepta implícitamente (ver Figura 13).



Figura 13. Porcentaje de estudiantes hombres que rechazan explícitamente la subordinación de género y VcM, pero que la aceptan implícitamente

Nota: Datos segmentados al grupo de estudiantes hombres que han rechazado explícitamente la subordinación de género y la VcM.

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres.

- **Relación entre la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja y actitudes.** Tal como se observa en la Figura 14, en general, los estudiantes hombres que ejercen algún tipo de violencia en contra de sus parejas o exparejas tienen actitudes más favorables hacia la subordinación de género y VcM; asimismo, existen menos estudiantes agresores que rechazan la subordinación de género y la VcM (90,3%) en comparación con los no agresores (94,8%). Con respecto al empleo de justificadores implícitos, en los cinco escenarios (aceptación

instrumental, culpabilización, minimización, negación e indefensión), es significativamente más alto en el grupo de estudiantes agresores frente a los no agresores, lo que evidencia que estos justificadores son un tipo de aceptación de la subordinación de género y VcM, pero de naturaleza encubierta.

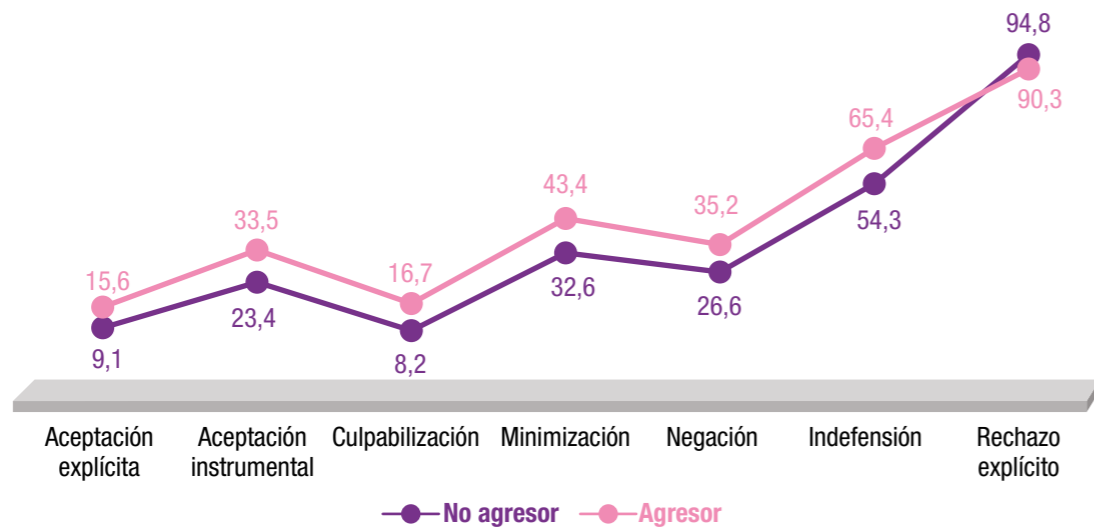


Figura 14. Actitudes explícitas y justificadores implícitos hacia la subordinación y violencia, según experiencia de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en estudiantes hombres (porcentajes)

Nota: Todas con diferencia significativa (***) $p < 0,001$.
Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres.

4.3.5. Elaboración cognitiva de la violencia física

- **Justificación cognitiva de violencia física.** El 54,1% de estudiantes hombres afirma que en el supuesto caso de que golpearan a su pareja, merecerían un castigo y asumirían su responsabilidad. Sin embargo, en general, el 32,4% la justifica cognitivamente, principalmente aduciendo una pérdida de control de sí mismo (el 18,5%); el 13,3% minimiza el acto, señalando que solo serían ataques leves, sin producir daños; el 4,6% afirma que la agresión física infligida a su pareja sería por una razón justificada; y el 3,8% considera que sería culpa de las mujeres. Cuando se compara con los estudiantes no agresores, los estudiantes agresores tienen mayor probabilidad de justificación cognitiva de violencia física en el supuesto caso de que ejercieran violencia física en contra de sus parejas ($OR = 1,713$) (ver Tabla 58).
- **Impunidad esperada.** En general, el 10,2% de estudiantes hombres afirma que los actos violentos ejercidos hacia su pareja podrían resultar impunes, debido a que el 7% manifiesta que la pareja lo perdonaría y el 4,8% reporta que lo mantendría en privado para cuidar la imagen de ambos. En comparación con los estudiantes no agresores, los estudiantes agresores presentan el doble de probabilidad de considerar que la agresión física infligida contra su pareja quedaría impune ($OR = 2,206$) (ver Tabla 58).
- **Castigo esperado.** En sentido contrario a lo anterior, el 68,8% de estudiantes hombres manifiestan que en el supuesto caso de que golpearan a su pareja, esperan tener algún castigo. Principalmente, el 25,8% señala que la pareja lo dejaría/abandonaría, el 20,6% afirma que la pareja lo acusaría con su familia, el 15% señala que la pareja lo denunciaría ante la policía y el 9% declara que lo denunciaría ante las autoridades de la universidad (ver Tabla 58).

Tabla 58. Elaboración cognitiva hacia la violencia física: justificaciones y consecuencias esperadas en el supuesto caso que los hombres golpeen a su pareja, según estudiantes hombres universitarios

	Total (%)	No agresores (%)	Agresores (%)	χ^2	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
<i>Si por alguna razón, usted golpeará a su pareja...</i>						
Sería por una razón justificada. ^a	4,6	3,7	6,6	37,871 ***	1,789	[1,483; 2,159]

	Total (%)	No agresores (%)	Agresores (%)	χ^2	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Sería por su culpa (ella me provocaría). ^b	3,8	2,8	6,3	68,272 ***	2,292	[1,873; 2,804]
Sería porque yo perdería el control. ^c	18,5	16,1	24,3	87,402 ***	1,641	[1,478; 1,822]
Sería solo un ataque leve, sin lastimarla. ^d	13,3	12,3	16,2	24,093 ***	1,349	[1,196; 1,520]
Asumiría mi responsabilidad, merecería un castigo. ^e	54,1	55,6	52,7	13,615 ***	0,850	[0,779; 0,927]
Me sentiría muy culpable.	70,0	71,0	68,7	14,046 ***	0,834	[0,758; 0,917]
Justificación cognitiva de violencia física	32,4	28,8	41,4	141,517 ***	1,713	[1,567; 1,873]
<i>Si por alguna razón, usted golpeará a su pareja, ¿cómo reaccionaría ella?</i>						
Me perdonaría. ^e	7,0	5,4	11,9	124,556 ***	2,300	[1,980; 2,671]
Me dejaría/abandonaría. ^h	25,8	25,3	29,9	19,027 ***	1,234	[1,123; 1,356]
Me denunciaría ante las autoridades de la universidad. ⁱ	9,0	9,0	9,8	1,314	1,088	[0,942; 1,257]
Me denunciaría ante la policía. ^j	15,0	15,1	15,9	0,523	1,044	[0,929; 1,174]
Me acusaría con su familia. ^k	20,6	19,9	24,1	19,076 ***	1,254	[1,133; 1,388]
Lo mantendría en privado para cuidar nuestra imagen. ^f	4,8	3,7	8,0	79,062 ***	2,213	[1,850; 2,647]
No sé cómo reaccionaría realmente.	63,7	65,3	58,3	61,055 ***	0,703	[0,643; 0,768]
Impunidad esperada	10,2	8,1	16,5	153,141 ***	2,206	[1,942; 2,506]
Castigo esperado	68,8	69,0	71,6	2,479	1,079	[0,981; 1,187]

Nota 1: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Nota 2: Justificación cognitiva de violencia física = a, b, c, d; Impunidad esperada = e, f; Castigo esperado = g, h, i, j, k.

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres.

4.3.6. Percepciones sobre la violencia contra las mujeres en la universidad

El 15,4% de estudiantes hombres afirma que es muy probable que una estudiante de la universidad sea agredida por su pareja o expareja. De igual modo, el 20,3% manifiesta que es muy probable que un profesor acose sexualmente a una estudiante. Por otro lado, el 61,9% reporta no tener conocimiento sobre si en la universidad hay políticas, directivas o protocolos para atender los casos de VcM. En esta misma línea, el 60,9% afirma que no sabe dónde obtener ayuda en la universidad si alguna vez él presenciara violencia ejercida contra una mujer o si alguna amiga suya experimentase violencia por parte de su pareja o por alguien de la universidad. Por último, el 71,3% de estudiantes hombres señala que no han recibido orientación, capacitación o información sobre VcM por parte de la universidad (ver Tabla 59).

Tabla 59. Percepciones sobre la violencia en la universidad (porcentajes) , en estudiantes hombres universitarios

	Nada probable	Poco probable	Muy probable	No sé
¿Qué tan probable es que una estudiante de tu universidad sea agredida por su pareja o expareja?	12,2	45,2	15,4	27,2
¿Qué tan probable es que en tu universidad un profesor acose sexualmente a una estudiante?	17,4	43,7	20,3	18,6
	Sí hay	No hay	No sé	
¿Sabes si la universidad tiene una política, directiva o protocolo para atender los casos de VcM?	32,6	5,5	61,9	
	Sí sé	No sé		
¿Sabes dónde obtener ayuda si alguna vez tú presenciaras violencia ejercida contra una mujer o si alguna amiga tuya experimentase violencia por parte de su pareja o por alguien de la universidad?	39,1	60,9		
	Sí recibí	No recibí		
En algún momento, en la universidad, ¿recibiste orientación, capacitación o información sobre violencia contra las mujeres?	28,7	71,3		

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres.

Según la percepción de los estudiantes hombres, en caso de que una estudiante denunciara ante las autoridades de la universidad actos de violencia por parte de algún integrante de la comunidad universitaria, el 35,6% considera que las autoridades juzgarían a la denunciante y el 19,7% manifiesta que las autoridades tratarían de encubrir el hecho. No obstante, el 55,1% declara que las autoridades sancionarían al agresor, el 49,2% señala que las autoridades protegerían la seguridad de la denunciante, y el 48,9% considera que las autoridades actuarían oportunamente ante la denuncia (ver Tabla 60).

Tabla 60. Percepción de impunidad de la violencia contra las mujeres, por inacción de la universidad y percepción de acción de la universidad ante la violencia contra las mujeres, en estudiantes hombres universitarios

Si alguna estudiante denunciara –ante las autoridades de esta universidad– haber sido violentada o atacada por alguien de la universidad (Ej.: compañero, profesor, autoridad, enamorado, etc.), ¿qué crees que pasaría?	Sí (%)	No (%)	No sé (%)
Las autoridades juzgarían a la denunciante.	35,6	32,7	31,6
Las autoridades tratarían de encubrir el hecho.	19,7	47,9	32,4
El agresor tomaría represalias contra la denunciante.	40,0	11,2	48,7
La denunciante se retractaría para evitar represalias.	32,4	20,2	47,4
Las autoridades actuarían oportunamente ante la denuncia.	48,9	13,8	37,3
Las autoridades protegerían la seguridad de la denunciante.	49,2	13,3	37,5
Las autoridades realizarían una investigación justa.	46,9	12,9	40,2
Las autoridades sancionarían al agresor.	55,1	8,8	36,1

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres.

4.3.7. Opiniones sobre la violencia sexual

- **Análisis descriptivo.** A pesar de que el 94,1% de estudiantes hombres reconoce alguna forma de conducta de violencia sexual contra las mujeres, aún el 65,6% de estudiantes hombres la justifica de alguna forma. Por ejemplo, el 33,9% considera que no existe violación sexual cuando la mujer permite que el hombre esté a solas

con ella en situaciones íntimas, o el 17,8% señala que tampoco existe cuando la mujer no grita, no pide auxilio o no pone resistencia. De igual manera, el 63,6% de estudiantes hombres culpabiliza a la mujer de la violencia sexual, señalando que ella es culpable de violación cuando excita sexualmente a los hombres para conseguir favores o aprovecharse (36%) o cuando se pone a coquetear sin medir las consecuencias (30,8%). Asimismo, el 66,6% de estudiantes hombres justifica la violencia sexual debido a la naturaleza “incontrolable” del hombre, considerando que los hombres cometen violación porque no pueden controlar sus impulsos sexuales (61,3%), o cuando las mujeres los excitan demasiado hasta que no puedan controlarse (23%). En cuanto a las denuncias de violación, el 68,2% de estudiantes hombres desacredita las denuncias de violencia sexual, declarando que las leyes no protegen a los hombres de falsas acusaciones (50,6%) o manifestando que muchas denuncias son falsas porque las mujeres quieren vengarse por despecho o para perjudicar (33,8%). Por último, el 47,4% de estudiantes hombres muestra una naturalización de la “subordinación sexual” de las mujeres hacia los hombres, señalando que las mujeres no respetan a los hombres, a pesar de que estos son buenos con ellas (28,6%) o cuando muchas mujeres fingen no querer sexo para no parecer fáciles, pero en el fondo lo desean (25,6%) (ver Tabla 61).

Tabla 61. Opiniones sobre la violación sexual según estudiantes hombres

	Total (%)
Justificación cognitiva de la violencia sexual contra las mujeres	65,6
<i>¿Cuándo NO existe violación sexual?</i>	
Cuando la mujer se demora mucho tiempo para denunciar. Si lo piensa mucho es porque no está segura. ^a	9,6
Cuando la mujer es promiscua o tiene mala reputación. No se puede confiar en su palabra. ^b	11,8
Cuando la mujer ya ha tenido sexo antes con esa persona. ^c	13,2
Cuando la mujer hace creer al hombre que quiere tener sexo y luego se retracta. Los hombres no son juguetes. ^d	12,5
Cuando son casados o tienen una larga relación. Es parte de su obligación marital o de pareja. ^e	10,2
Cuando la mujer no gritó, no pidió auxilio o no puso resistencia. Si no protestó es porque estuvo de acuerdo. ^f	17,8
Cuando la mujer permitió que el hombre esté a solas con ella en situaciones íntimas. ^g	33,9
Cuando la mujer ha estado de acuerdo, de principio a fin. ^h	74,6
Ninguna de las anteriores.	11,3
Reconocimiento de diversas conductas de violación sexual contra las mujeres	94,1
<i>¿Cuándo ES violación sexual?</i>	
Cuando el hombre usa la fuerza física o amenaza con usarla para abusar de la mujer. ^a	87,5
Cuando el hombre tiene sexo con una mujer que está inconsciente, borracha o drogada. ^b	82,4
Cuando el hombre hace tocamientos en las partes íntimas de la mujer, pero no la penetra. ^c	53,9
Cuando el hombre insiste en tener sexo a pesar de que la mujer dice que no quiere. ^d	65,3
Cuando un hombre extraño o desconocido tiene sexo con una mujer, a pesar de que ella no quería. ^e	78,6
Cuando un hombre tiene sexo con su pareja, a pesar de que ella no quería. ^f	70,6
Ninguna de las anteriores.	4,2
Culpabilización de la mujer de la violencia sexual	63,6
<i>¿Cuándo la mujer es la culpable de violación?</i>	
Cuando se expone a situaciones peligrosas, como estar ebria o vestirse muy provocativa. ^a	27,6
Cuando recibe su merecido por jugar con los sentimientos de los hombres. ^b	4,1
Cuando excita sexualmente a los hombres para conseguir favores o aprovecharse. ^c	36,0
Cuando se pone a coquetear con cualquiera y luego no mide las consecuencias. ^d	30,8

	Total (%)
Una mujer nunca es culpable de que la violen. ^e	41,8
Ninguna de las anteriores.	12,6
La naturaleza “incontrolable” del hombre como justificación de la violencia sexual	66,6
<i>¿Por qué crees que algunos hombres cometen violación?</i>	
Porque tienen trastornos mentales, están enfermos de la mente.	79,8
Porque no pueden controlar sus impulsos sexuales. ^a	61,3
Porque muchas veces las mujeres los excitan demasiado, luego no pueden controlarse. ^b	23,0
Porque se aprovechan de su poder o posición de superioridad.	53,3
Porque es parte de la naturaleza de ser hombre. ^c	4,7
Ninguna de las anteriores.	5,2
Desacreditación de las denuncias de violación sexual	68,2
<i>¿Qué opinas sobre las denuncias de violación?</i>	
Siempre deben tomarse en serio las denuncias. ^a	83,2
Muchas denuncias son falsas porque las mujeres quieren llamar la atención. ^b	18,1
Muchas denuncias son falsas porque las mujeres quieren vengarse por despecho o para perjudicar. ^c	33,8
Las leyes no protegen a los hombres de falsas acusaciones. ^d	50,6
Muchas denuncias son exageraciones. ^e	19,3
Ninguna de las anteriores.	4,2
Naturalización de la “subordinación sexual” de las mujeres hacia los hombres	47,4
<i>¿Qué opinas sobre las mujeres?</i>	
Muchas tienen el deseo oculto de ser poseídas, dominadas en el sexo. ^a	19,0
Muchas fingen no querer sexo para no parecer fáciles, pero en el fondo lo desean. ^b	25,6
Muchas mujeres se excitan cuando el hombre usa su fuerza o las somete con autoridad. ^c	14,6
A las mujeres frías se las excita mediante el uso de la fuerza y el poder. ^d	4,8
Si el hombre es muy bueno con ellas, no lo respetan como hombre. ^e	28,6
Ninguna de las anteriores.	46,9

Nota 1: Justificación cognitiva de la violencia sexual contra las mujeres = a, b, c, d, e, f, g, h. Cabe resaltar que el indicador “h” fue invertido.

Nota 2: Reconocimiento de diversas conductas de violación sexual contra las mujeres = a, b, c, d, e, f.

Nota 3: Culpabilización de la mujer de la violencia sexual = a, b, c, d, e. Cabe resaltar que el indicador “e” fue invertido.

Nota 4: La naturaleza “incontrolable” del hombre como justificación de la violencia sexual = a, b, c.

Nota 5: Desacreditación de las denuncias de violación sexual = a, b, c, d, e. Cabe resaltar que el indicador “a” fue invertido.

Nota 6: Naturalización de la “subordinación sexual” de las mujeres hacia los hombres = a, b, c, d, e.

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres.

- **Análisis factorial.** Tal como se observa en la Tabla 62, se genera el agrupamiento de dos componentes. En el primer componente, se relacionan de forma directa la culpabilización de la mujer de la violencia sexual ($\lambda = 0,767$), la justificación cognitiva de la violencia sexual ($\lambda = 0,741$), la naturalización de la subordinación sexual de las mujeres hacia los hombres ($\lambda = 0,684$) y la desacreditación de las denuncias ($\lambda = 0,527$). Entre tanto, en el segundo componente, se relacionan directamente el reconocimiento de diversas conductas de violación sexual contra las mujeres ($\lambda = 0,800$) y la justificación de violencia sexual como la naturaleza “incontrolable” del hombre ($\lambda = 0,673$). En otras palabras, los estudiantes hombres a pesar de que reconocen diversas conductas de violación sexual aún tienen actitudes misóginas hacia la mujer, principalmente justifican la violencia sexual como parte de la naturaleza “incontrolable” del hombre, naturalizan la subordinación sexual de las mujeres hacia los hombres y desacreditan las denuncias de violación sexual.

Tabla 62. Análisis factorial de las opiniones sobre la violación sexual según estudiantes hombres

	Componente	
	1	2
Culpabilización de la mujer de la violencia sexual.	0,767	0,038
Justificación cognitiva de la violencia sexual contra las mujeres.	0,741	0,014
Naturalización de la “subordinación sexual” de las mujeres hacia los hombres.	0,684	0,273
Desacreditación de las denuncias de violación sexual.	0,527	0,467
Reconocimiento de diversas conductas de violación sexual contra las mujeres.	-0,145	0,800
La naturaleza “incontrolable” del hombre como justificación de la violencia sexual.	0,419	0,673
Autovalores	2,160	1,186
Variables explicadas (%)	35,998	19,766

Nota 1: Determinante de la matriz = 0,475; KMO = 0,706; X2 Bartlett = 7.916,235; gl = 15; p < 0,000.

Nota 2: Método de extracción: Análisis de componentes principales; Método de rotación: Promax con normalización Kaiser. Datos reportados de la matriz estructura.

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres y elaboración propia.

- **Relación entre violencia y opiniones sobre la violación sexual.** Tal como se observa en la Tabla 63, se evidencia que tanto los estudiantes hombres que viven situaciones de violencia como los que no, en promedio, reconocen de igual forma las diversas conductas de violación sexual contra las mujeres. Sin embargo, en comparación con el grupo de estudiantes hombres que no vive situaciones de violencia, el grupo de estudiantes que está involucrado en situaciones de violencia tiende a justificar más la violencia sexual, a culpabilizar a la mujer de la violencia sexual, a naturalizar el rol agresivo e incontrolable del hombre en el sexo, a desacreditar las denuncias y a naturalizar la subordinación sexual de las mujeres hacia los hombres.

Tabla 63. Las opiniones sobre la violación sexual considerando si viven episodios de violencia contra las mujeres, según reporte de los estudiantes hombres

		Sin experiencia de violencia	VcM perpetrada solo hacia integrantes de la comunidad universitaria	VcM perpetrada solo hacia la pareja o expareja	VcM ambas al mismo tiempo (pareja e integrantes de la comunidad universitaria)
Justificación cognitiva de la violencia sexual contra las mujeres. ^(a)	Promedio	1,235	1,386	1,488	1,682
	D.E	1,346	1,411	1,431	1,492
Reconocimiento de diversas conductas de violación sexual contra las mujeres. ^(b)	Promedio	4,539	4,407	4,547	4,115
	D.E	1,811	1,870	1,705	1,958
Culpabilización de la mujer de la violencia sexual. ^(c)	Promedio	1,475	1,610	1,691	1,880
	D.E	1,462	1,459	1,489	1,472
La naturaleza “incontrolable” del hombre como justificación de la violencia sexual. ^(d)	Promedio	0,856	0,953	0,985	1,007
	D.E	0,753	0,751	0,766	0,800
Desacreditación de las denuncias de violación sexual. ^(e)	Promedio	1,275	1,504	1,534	1,644
	D.E	1,261	1,275	1,306	1,290

		Sin experiencia de violencia	VcM perpetrada solo hacia integrantes de la comunidad universitaria	VcM perpetrada solo hacia la pareja o expareja	VcM ambas al mismo tiempo (pareja e integrantes de la comunidad universitaria)
Naturalización de la "subordinación sexual" de las mujeres hacia los hombres. ^(f)	Promedio	0,803	1,128	1,190	1,382
	D.E	1,182	1,274	1,343	1,412

Nota 1: (a) Nivel de significancia estadística: $F = 48,184$; $p = 0,000$.

Nota 2: (b) Nivel de significancia estadística: $F = 23,339$; $p = 0,000$.

Nota 3: (c) Nivel de significancia estadística: $F = 34,720$; $p = 0,000$.

Nota 4: (d) Nivel de significancia estadística: $F = 25,453$; $p = 0,000$.

Nota 5: (e) Nivel de significancia estadística: $F = 48,360$; $p = 0,000$.

Nota 6: (f) Nivel de significancia estadística: $F = 112,019$; $p = 0,000$.

Nota 7: D.E = Desviación estándar.

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres y elaboración propia.

4.3.8. Relaciones explicativas

El modelo propuesto se evalúa en dos etapas: analizando el efecto directo y analizando el efecto indirecto de las relaciones (ver Figura 15 y Tabla 64). Con respecto al efecto directo, se ha encontrado que tanto la aceptación individual de la VcM ($\beta = 0,262$; $p < 0,000$) como su aceptación organizacional ($\beta = 0,120$; $p < 0,000$) tienen un efecto directo significativo en la VcM. Estos resultados se verifican con la literatura académica que evidencia que las actitudes de aceptación son importantes predictores de la VcM, es decir, aumentan la probabilidad de que los hombres ejerzan violencia en contra de sus parejas o exparejas. Del mismo modo, se ha encontrado que la VcM tiene un efecto directo significativo en la disminución de la productividad académica y salud de los estudiantes hombres ($\beta = 0,301$; $p < 0,000$). Este resultado se corrobora con estudios previos realizados en el sector empresarial que muestran el impacto perjudicial de la VcM en la productividad laboral y salud de los colaboradores agresores. Con relación al análisis del R^2 , el 6,9% y el 1,4% de la VcM es explicada por su aceptación individual y su aceptación organizacional, respectivamente. Asimismo, la VcM explica el 9,1% de la disminución de la productividad académica y estado de salud. En definitiva, se verifican las tres hipótesis planteadas (H_1 , H_2 y H_3).

En cuanto al análisis del efecto indirecto, las relaciones estructurales evidencian empíricamente que la aceptación individual de la VcM y su aceptación organizacional influyen en la disminución de la productividad académica y salud, por mediación de la VcM ($\beta = 0,079$; $p < 0,000$) ($\beta = 0,036$; $p < 0,000$) respectivamente. Es decir, una de las razones por las cuales disminuye la productividad académica y el estado de salud de los estudiantes agresores es porque la aceptación, ya sea individual u organizacional, de la VcM incrementa la probabilidad de que ejerzan violencia contra las parejas o exparejas. La combinación de esas tres variables explica el 15% de la varianza de la disminución de la productividad académica y estado de salud. En efecto, se ratifican las dos hipótesis de efecto indirecto (H_4 y H_5).

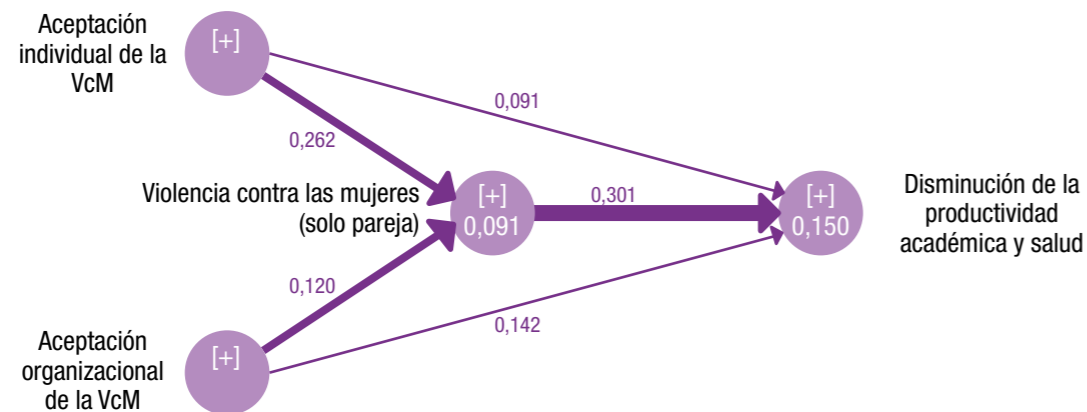


Figura 15. Modelo explicativo del marco conceptual propuesto en estudiantes hombres

Nota 1: El constructo aceptación individual de la VcM está conformado por actitudes de justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; elaboración cognitiva de la violencia física; opiniones sobre la violencia sexual; reacciones ante la violencia contra las mujeres observada en el campus universitario.

Nota 2: El constructo aceptación organizacional de la VcM está conformado por las percepciones sobre violencia en la universidad.

Nota 3: El constructo violencia contra las mujeres está conformado por la violencia que ejercen los estudiantes hombres en contra de sus parejas o exparejas.

Nota 4: El constructo disminución de la productividad académica y salud está conformado por ausentismo; presentismo; consecuencias directas negativas en la salud y la productividad académica debido a la violencia que ejercen los estudiantes hombres en contra de sus parejas o exparejas. Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres.

Tabla 64. Resumen de prueba del efecto directo e indirecto del marco conceptual propuesto en estudiantes hombres

Relaciones	Coefficiente β	t-valor	Bootstrap 95% intervalo de confianza (Bca)	p-valor	Hipótesis (H)	R^2
Efecto directo						
Aceptación individual de la VcM => Violencia contra las mujeres (solo pareja) (H_1)	0,262	15,157	[0,234; 0,302]	0,000	Aceptada	6,9%
Aceptación organizacional de la VcM => Violencia contra las mujeres (solo pareja) (H_2)	0,120	12,074	[0,102; 0,140]	0,000	Aceptada	1,4%
Violencia contra las mujeres (solo pareja) => Disminución de la productividad académica y salud (H_3)	0,301	13,571	[0,259; 0,347]	0,000	Aceptada	9,1%
Efecto indirecto						
Aceptación individual de la VcM => Violencia contra las mujeres (solo pareja) => Disminución de la productividad académica y salud (H_4)	0,079	9,666	[0,066; 0,098]	0,000	Aceptada	15,0%
Aceptación organizacional de las VcM => Violencia contra las mujeres (solo pareja) => Disminución de la productividad académica y salud (H_5)	0,036	8,284	[0,029; 0,046]	0,000	Aceptada	

Nota: Los valores t, p, los intervalos de confianza del 95% fueron obtenidos mediante la simulación Bootstrapping (remuestreo 5.000 submuestras). Asimismo, el método para la obtención de los intervalos fue Bias-Corrected and Accelerated (Bca).

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres y datos reportados del programa SmartPLS.

Examinando el tamaño de efecto (f^2), tal como se observa en la Tabla 52, se ha encontrado significancia estadística en que la aceptación individual de la VcM ($f^2 = 0,075$; $p < 0,000$) y su aceptación organizacional ($f^2 = 0,016$; $p < 0,000$) tienen un efecto pequeño en la VcM. Además, la VcM tiene un efecto pequeño significativo en la disminución de la productividad académica y estado de salud ($f^2 = 0,097$; $p < 0,000$).

Tabla 65. Resumen de prueba del tamaño de efecto en estudiantes hombres

Relaciones	Coefficiente f^2	t-valor	Bootstrap 95% intervalo de confianza (Bca)	p-valor	Tamaño de efecto
Efecto directo					
Aceptación individual de la VcM => Violencia contra las mujeres (solo pareja) (H_1)	0,075	6,823	[0,059; 0,102]	0,000	Pequeño
Aceptación organizacional de la VcM => Violencia contra las mujeres (solo pareja) (H_2)	0,016	5,871	[0,011; 0,022]	0,000	Pequeño
Violencia contra las mujeres (solo pareja) => Disminución de la productividad académica y salud (H_3)	0,097	6,185	[0,070; 0,132]	0,000	Pequeño

Nota: Los valores t, p, los intervalos de confianza del 95% fueron obtenidos mediante la simulación Bootstrapping (remuestreo 5.000 submuestras). Asimismo, el método para la obtención de los intervalos fue Bias-Corrected and Accelerated (Bca).

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres y datos reportados del programa SmartPLS.

4.4. Mujeres docentes/personal administrativo agredidas

En el presente subcapítulo se describe la prevalencia de VcM según reportan las mujeres que son docentes o personal administrativo. Desde un enfoque de victimización, se identifican también el impacto indirecto y directo de la VcM, y el contexto en el que ocurre. Esto incluye la cantidad de días perdidos de productividad laboral como consecuencia de ser agredida. Desde la dimensión social, se identifican cuántas *bystander* y *upstander* mujeres docentes/personal administrativo hay en la universidad, la forma como perciben la seguridad del campus, así como la presencia de actitudes de aceptación de la VcM, especialmente la violencia sexual y las actitudes implícitas hacia la subordinación y VcM.

4.4.1. Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)

4.4.1.1. Prevalencia

El 30,4% de mujeres docentes o personal administrativo ha sido agredida, en algún momento de la relación, por parte de su pareja o expareja. En otras palabras, 30 de cada 100 mujeres docentes o personal administrativo han sido atacadas por sus parejas o exparejas. Considerando solo las agresiones del último año, el 21% de mujeres docentes o personal administrativo ha sido atacada por su pareja o expareja. Es decir, 21 de cada 100 mujeres docentes o personal administrativo son agredidas actualmente por sus parejas o exparejas. Los episodios de VcM no solo han ocurrido en los hogares de las docentes o administrativas (29,4%), sino también en las instalaciones de la universidad. En consecuencia, según el reporte de las docentes o administrativas, el 10,6% ha sido agredida por su pareja o expareja mientras trabajaba (ver Tabla 66).

- **Tipos de ataques.** De todas las docentes o administrativas que han sufrido algún tipo de violencia por parte de sus parejas o exparejas en el contexto de sus hogares, el ataque psicológico ha sido el más habitual (humillaciones, insultos, amenazas: 28,2%); seguido de la violencia física (cachetada, patada, golpes, sujetado fuerte del brazo, mordidas, ataques con objetos o armas de fuego, daño físico: 9,2%); el abuso sexual (4,8%); y la violencia económica (apropiación de ingresos o sueldo: 4,1%). En el campus universitario, el tipo de violencia más frecuente fueron el acoso o las amenazas por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto (9,2%). Los datos de VcM en el último año muestran un similar comportamiento (ver Tabla 66).
- **Promedio de ataques al año.** Según el número de episodios violentos experimentados en el último año, las docentes o administrativas agredidas reportaron haber sufrido en total 12,4 episodios de violencia por parte de sus parejas o exparejas: 11,5 ataques han ocurrido en el hogar y 5,8 se han realizado en las instalaciones del campus universitario (ver Tabla 66).

Tabla 66. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han sido agredidas por sus parejas o exparejas

	Durante toda la relación (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Prevalencia de VcM en el hogar	29,4	20,1	11,5 (18,93)
Violencia psicológica	28,2	19,2	9,0 (12,44)
La ha humillado, dicho cosas que le han hecho sentirse menos o sentirse mal.	26,6	17,6	5,8 (6,97)
La ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	18,0	11,3	6,3 (7,22)
Violencia económica			
Se ha apoderado o le ha quitado a usted sus ingresos o sueldo.	4,1	2,2	5,2 (6,08)
Violencia física	9,2	5,7	6,2 (10,80)
La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo.	8,3	5,0	4,1 (5,98)
La ha atacado con objetos, palos, armas punzocortantes o armas de fuego.	1,5	0,6	4,9 (6,36)
Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	4,5	2,2	5,1 (7,10)

	Durante toda la relación (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Violencia sexual			
La ha obligado (o la ha forzado) a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	4,8	2,5	5,0 (6,75)
Prevalencia de VcM en el trabajo	10,6	5,5	5,8 (10,96)
La ha acosado o amenazado por teléfono, correo electrónico o mensaje de texto.	9,2	4,7	4,2 (6,07)
Se ha presentado sin aviso para acosarla o amenazarla.	5,1	2,3	3,6 (6,06)
La ha amenazado, insultado o golpeado en el campus o saliendo de él.	2,9	1,2	3,4 (5,74)
Prevalencia total	30,4	21,0	12,4 (21,29)

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

- **Concurrencia de la VcM.** Cuando los ataques violentos de diferentes tipos (psicológicos, físicos, sexuales, económicos) ocurren al mismo tiempo, aumenta el nivel de gravedad. Es usual observar una escalada de violencia que va aumentando de intensidad a medida que surgen las combinaciones entre las formas de ataques. Según la combinación de estos –considerando solo al grupo de mujeres docentes o personal administrativo agredidas durante los últimos 12 meses–, el 65,1% ha experimentado un solo tipo de violencia (principalmente psicológica), con un promedio de 5,3 ataques por año; el 26,3% ha experimentado la combinación de dos tipos de violencia (principalmente psicológica y física), con un promedio de 17,6 ataques por año; el 5,5% ha experimentado la combinación de tres tipos de violencia (adicionando principalmente la sexual), con un promedio de 26,3 ataques; y el 5,5% ha experimentado los cuatro tipos de violencia al mismo tiempo, con un promedio de 62,5 ataques por año. Es significativa la presencia de la violencia psicológica cuando ocurre un solo tipo de ataque, mientras que la violencia física cobra protagonismo a partir de dos ataques combinados, la sexual posteriormente y la económica en los cuatro tipos combinados. Así, estos datos muestran que de cada 100 docentes o administrativas agredidas, 65 sufren 5,3 ataques al año, principalmente ataques psicológicos; 26 docentes o administrativas sufren 17,6 ataques primariamente psicológicos y físicos; y 9 docentes o administrativas sufren entre 26,3 y 62,5 ataques, de todo tipo. Estos resultados estarían evidenciando diferentes necesidades de atención de las docentes o administrativas agredidas (ver Tabla 67).

Tabla 67. Prevalencia según la combinación de tipos de violencia contra las mujeres y número de ataques promedio, según el reporte de las mujeres docentes o personal administrativo

	Tipos de violencia experimentados al mismo tiempo (%)			
	1 tipo	2 tipos	3 tipos	4 tipos
Durante toda la relación	60,0%	27,0%	8,8%	4,3%
Psicológica	94,3	97,4	100,0	100,0
Económica	1,2	19,9	40,8	100,0
Física	1,2	69,5	85,7	100,0
Sexual	3,3	13,3	73,5	100,0
Últimos 12 meses	65,1%	26,3%	5,5%	3,1%
Psicológica	94,0	96,0	100,0	100,0
Económica	0,4	20,8	38,1	100,0
Física	2,4	72,3	81,0	100,0
Sexual	3,2	11,0	81,0	100,0
Número de ataques promedio (últimos 12 meses) (D.E)	5,3 (8,152)	17,6 (20,467)	26,3 (26,129)	62,5 (38,125)

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes/personal administrativo.

4.4.1.2. Mujeres docentes o del personal administrativo que atestiguan VcM

- **Atestiguando la VcM.** El 27,4% de mujeres docentes o personal administrativo ha atestado algún episodio de violencia contra alguna de sus compañeras de trabajo (este porcentaje incluye a aquellas personas que además de atestiguar VcM son agredidas). Los testimonios predominantes son el hecho de que algunas colegas hayan solicitado consejo para afrontar la violencia ejercida por su pareja o expareja (17,1%); la sospecha de que algunas colegas sufren violencia (17%); la observación de acoso o amenazas por medios electrónicos (teléfono o correo electrónicos) (13,3%); y la observación de amenazas o golpes a alguna colega (9%) (ver Figura 16).

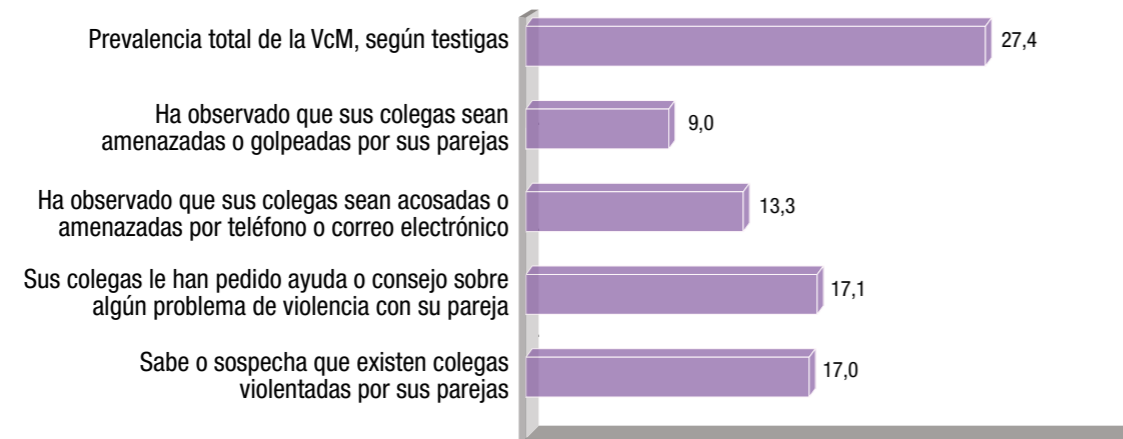


Figura 16. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que atestiguaron VcM en relaciones de pareja en sus colegas

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

- **Consecuencias visibles.** Las consecuencias de la VcM en la productividad laboral según declaraciones del personal que la atestigua son considerables. El 82,6% de mujeres docentes o personal administrativo que atestiguan VcM afirma que estos casos han afectado el desempeño o rendimiento en el trabajo, principalmente han afectado el servicio (28,1%) y se han perdido horas de trabajo (27,9%) (ver Figura 17).

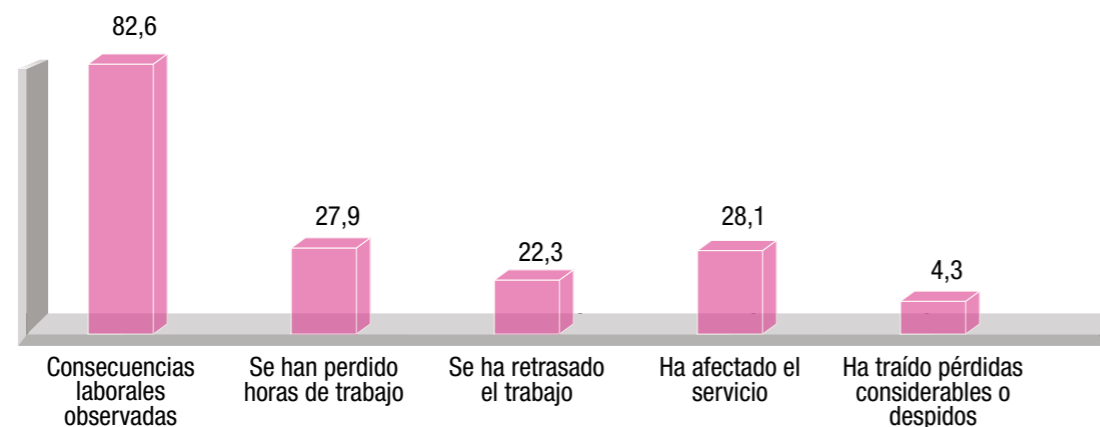


Figura 17. Efectos laborales según declaraciones de mujeres docentes o personal administrativo que atestiguaron VcM en relaciones de pareja

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

4.4.1.3. Impacto indirecto en la productividad laboral

- **Salud.** La VcM causa daños o lesiones que ocasionan un efecto pernicioso y significativo en la salud física y emocional (morbilidad) de las mujeres agredidas. Tal como se observa en la Tabla 68, la VcM duplica la probabilidad de sufrir algunas dolencias físicas o mentales ($OR = 2,466$). En comparación con las docentes o administrativas no agredidas, las docentes o administrativas agredidas tienen principalmente

mayor probabilidad de tener pensamientos suicidas ($OR = 3,593$); depresión o sentirse sin esperanza ($OR = 2,590$); intentos de acabar con su vida ($OR = 2,588$); y sentirse indefensas, temerosas o ansiosas ($OR = 2,562$). Con respecto a las dolencias físicas, en comparación con las no agredidas, las agredidas tienen mayor probabilidad principalmente de sentirse enfermas, tensionadas o con fuertes dolores en el cuerpo ($OR = 2,161$); tener problemas para dormir ($OR = 2,098$); y sufrir fuertes malestares gastrointestinales (diarreas, vómitos, dolores de estómago, etc.) ($OR = 2,009$). Estos daños se traducen luego en una disminución del rendimiento o días dejados de trabajar.

Tabla 68. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han sufrido algunas dolencias, enfermedades y circunstancias de salud, al menos un día en los últimos 12 meses, según si viven situaciones de violencia en relaciones de pareja

	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Se ha sentido deprimida o sin esperanza.	46,6	69,3	82,708 ***	2,590	[2,103; 3,189]
Se ha sentido indefensa, temerosa o ansiosa.	46,9	69,3	80,757 ***	2,562	[2,080; 3,154]
Se ha sentido angustiada o desesperada.	47,8	69,8	77,102 ***	2,525	[2,047; 3,114]
Ha pensado en quitarse la vida o ha tenido ideas suicidas.	3,5	11,4	45,209 ***	3,593	[2,423; 5,327]
Ha intentado acabar con su vida.	1,5	3,7	9,422 **	2,588	[1,380; 4,852]
Se ha sentido enferma, tensionada o con fuertes dolores en el cuerpo.	61,6	77,6	46,009 ***	2,161	[1,725; 2,707]
Ha tenido muchos problemas para dormir.	53,3	70,5	48,758 ***	2,098	[1,700; 2,588]
Ha tenido fuertes malestares gastrointestinales (diarreas, vómitos, dolores de estómago, etc.).	47,8	64,8	46,211 ***	2,009	[1,640; 2,460]
Ha sufrido contusiones, luxaciones o esguinces en alguna parte de su cuerpo (Ej.: muñecas, manos, pies, rodillas).	28,5	40,2	25,067 ***	1,689	[1,374; 2,075]
Ha sufrido quemaduras, cortes o heridas profundas.	5,2	8,9	9,646 **	1,808	[1,239; 2,640]
Ha tenido fracturas de algún hueso.	3,5	4,6	1,373	1,342	[0,819; 2,197]
Ha tenido que ir al hospital, centro de salud o consultorio médico porque necesitaba atención.	58,2	62,6	3,186	1,201	[0,982; 1,470]
Ha tenido que hospitalizarse o estar internada en una clínica.	12,5	17,5	8,427 **	1,493	[1,138; 1,959]
Le han tenido que realizar alguna cirugía u operación médica (no incluir el parto).	11,7	14,3	2,449	1,260	[0,943; 1,684]
Total de morbilidad	87,2	94,4	22,184 ***	2,466	[1,676; 3,628]

Nota: **p < 0,01; ***p < 0,001.

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

- **Ausentismo.** A pesar de que existen muchas razones para faltar al trabajo, el personal que experimenta violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (como agredidas) tiende a faltar más. Por consiguiente, tal como se visualiza en la Tabla 69, en general, la VcM duplica la probabilidad de faltar al trabajo ($OR = 2,150$). En comparación con las docentes o administrativas no agredidas, las docentes o administrativas agredidas tienen mayor probabilidad de faltar al trabajo principalmente por peleas o discusiones con su pareja o expareja ($OR = 9,317$), porque no contaban con dinero para movilizarse ($OR = 2,938$), por otras razones personales o familiares ($OR = 1,591$), para atender la salud o el cuidado de sus familiares ($OR = 1,512$), y para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.) ($OR = 1,384$). De igual manera, las docentes o administrativas agredidas tuvieron más probabilidad de llegar tarde (menos de una hora) ($OR = 1,822$) en comparación con las no agredidas.

Tabla 69. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han faltado al trabajo o llegado tarde, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si viven situaciones de violencia en relaciones de pareja

	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Enfermedad o tenía alguna dolencia o indisposición de salud.	24,4	29,2	4,721*	1,280	[1,024; 1,601]
Atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.).	23,0	26,1	2,033	1,183	[0,939; 1,490]
Atender la salud o el cuidado de sus familiares.	16,2	22,6	10,571**	1,512	[1,177; 1,942]
Enfermedad de sus familiares o necesitaba su atención o ayuda.	13,7	19,3	9,099 **	1,506	[1,153; 1,968]
Atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.).	13,3	17,6	5,464 *	1,384	[1,053; 1,819]
Porque no contaba con dinero para movilizarse (no tenía pasajes, gasolina, etc.).	1,0	3,0	8,952 **	2,938	[1,403; 6,152]
Porque tuvo peleas o discusiones con su pareja o expareja.	0,5	4,3	34,216 ***	9,317	[3,772; 23,014]
Porque su pareja no la dejó ir o le impidió ir a trabajar.	0,2	0,6	2,176	3,538	[0,590; 21,236]
Por otras razones personales o familiares.	8,4	12,7	8,045 **	1,591	[1,152; 2,197]
Porque estaba de vacaciones.	18,6	21,6	2,132	1,205	[0,938; 1,549]
Llegó tarde o se retrasó (menos de 1 hora).	40,6	55,5	34,223 ***	1,822	[1,488; 2,229]
Llegó tarde o se retrasó (entre 1 y 2 horas).	9,0	10,9	1,618	1,244	[0,888; 1,743]
Llegó tarde o se retrasó (más de 2 horas).	4,5	7,1	5,235 *	1,645	[1,070; 2,528]
Total de ausentismo	65,2	80,1	42,443 ***	2,150	[1,703; 2,716]

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.
Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

- **Presentismo.** El personal que vive situaciones de violencia contra las mujeres (como agredidas) en relaciones de pareja tiende a sufrir más distracciones, agotamiento, cero productividad, siniestralidad e incidentes, es decir, presentismo. En consecuencia, tal como se visualiza en la Tabla 70, en general, la VcM duplica la probabilidad ($OR = 2,858$) de que las docentes o administrativas registren presentismo. En comparación con las docentes o administrativas no agredidas, las docentes o administrativas agredidas tienen mayores niveles de presentismo, principalmente porque tuvieron accidentes en el trabajo que les causaron algún daño físico ($OR = 2,699$); tuvieron preocupaciones personales o familiares que afectaron sus trabajos ($OR = 2,175$); estuvieron cansadas, agotadas o exhaustas en el trabajo (agotamiento físico) ($OR = 2,128$); tuvieron que dejar de trabajar porque algo las afectaba emocionalmente ($OR = 2,098$); y tuvieron incidentes laborales (Ej.: problemas con estudiantes, con colegas, llamadas de atención de autoridades).

Tabla 70. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han tenido presentismo, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si viven situaciones de violencia en relaciones de pareja

	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Dificultades para concentrarse en el trabajo.	47,9	65,9	51,438 ***	2,100	[1,711; 2,577]
Lentitud laboral.	47,8	63,9	40,843 ***	1,934	[1,578; 2,371]
Agotamiento físico.	67,9	81,8	38,333 ***	2,128	[1,670; 2,711]
Preocupaciones personales o familiares que afectan su trabajo.	46,0	65,0	56,980 ***	2,175	[1,774; 2,666]
Desempeño o rendimiento muy debajo de lo normal.	39,3	50,6	20,779 ***	1,585	[1,299; 1,933]
No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores.	13,8	21,5	17,524 ***	1,720	[1,332; 2,222]
Dejó de trabajar porque ocurrió alguna emergencia familiar o personal.	12,2	19,6	17,103 ***	1,747	[1,338; 2,282]
Dejó de trabajar porque algo le afectaba emocionalmente (Ej.: se sentía tan mal que no podía pensar en el trabajo).	10,0	19,0	28,089 ***	2,098	[1,589; 2,771]
Dejó de trabajar porque algo le afectaba físicamente (Ej.: tenía fuertes dolores que le impedían trabajar con normalidad).	17,9	26,7	18,587 ***	1,670	[1,321; 2,111]
Errores en su trabajo.	29,0	41,2	26,573 ***	1,719	[1,397; 2,114]
Incidentes laborales (Ej.: problemas con estudiantes, con colegas, llamadas de atención de autoridades).	14,7	26,5	36,308 ***	2,090	[1,640; 2,665]
Accidente en el trabajo.	3,0	6,1	9,499 **	2,068	[1,291; 3,312]
Accidente en el trabajo que causó algún daño físico.	2,3	6,0	16,209 ***	2,699	[1,635; 4,457]
Total de presentismo	79,6	91,8	43,173 ***	2,858	[2,067; 3,951]

Nota: ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.
Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

4.4.2. Violencia contra las mujeres perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria

4.4.2.1. Prevalencia

El 19,3% de las mujeres docentes o personal administrativo ha sufrido algún tipo de violencia por parte de algún integrante de la comunidad universitaria (estudiante, profesor, administrativo o personal asociado a la universidad), desde que empezó a trabajar en la universidad. En otras palabras, 19 de cada 100 docentes o administrativas fueron agredidas por algún integrante de la comunidad universitaria. Considerando las agresiones del último año, el 12,3% de docentes o administrativas ha sido agredida por algún integrante de la comunidad universitaria, con un promedio de 9,3 ataques al año. Tal como se visualiza en la Tabla 71, de todas las docentes o administrativas que han sido agredidas por algún integrante de la comunidad universitaria, el acoso fue el más habitual (11,6%); seguido del acecho (10,7%); el ataque psicológico (8,2%); el abuso sexual (3,7%); la violencia económica (1,9%); y la violencia física (1,8%).

Tabla 71. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han sido acechadas, acosadas y violentadas por integrantes de la comunidad universitaria

	Desde que empezaron a trabajar en la universidad (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Acecho	10,7	5,0	6,3 (9,95)
Le hizo –de forma insistente– llamadas telefónicas no deseadas, envió correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicó mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que le hizo temer por su seguridad personal.	8,5	3,9	4,5 (6,21)
Le ha seguido, vigilado, espiado, esperado o se ha aparecido –de forma recurrente–, de una manera que le hiciera temer por su seguridad personal.	6,8	2,9	4,8 (6,53)
Acoso	11,6	7,0	4,9 (7,08)
Le ha hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre su cuerpo, apariencia o sexualidad, le ha dicho cosas sexuales insultantes o intentó presionarla para que hablara de sexo cuando usted no quería.	9,6	5,8	4,2 (5,49)
Le envió mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, <i>tweets</i> , llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que usted no deseaba.	5,5	2,9	3,7 (5,26)
Violencia psicológica	8,2	5,2	7,2 (11,18)
Ha tratado de controlarla, evitando que realice su trabajo o no permitiéndole ver o hablar con colegas o autoridades.	5,4	3,2	5,6 (7,22)
La ha insultado, llamándole puta, estúpida, idiota; o la ha humillado frente a los demás, haciéndola sentir inferior, o la ha insultado o difamado en público o redes sociales.	5,0	3,0	4,8 (6,53)
La ha amenazado con hacerle daño físico, o hacerle daño a alguien más.	1,9	0,8	6,4 (7,95)
Violencia económica			
Se ha apropiado de sus cosas, le ha quitado su dinero o celular, o destruido sus cosas, libros o materiales, o le ha chantajeado con destruirlas si no hace lo que quiere.	1,9	0,8	3,7 (5,43)

	Desde que empezaron a trabajar en la universidad (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Violencia física			
Ha usado la fuerza física contra usted (Ej.: le dobló los dedos, le mordió o le jaló de los cabellos; la ha abofeteado, golpeado o pateado; la ha golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; la atacó con un arma o la lastimó físicamente).	1,8	0,6	7,1 (7,88)
Violencia sexual	3,7	1,5	4,0 (8,29)
La ha besado, manoseado o tenido otros tocamientos sexuales contra su voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, recompensas laborales, o aprovechándose de que estaba inconsciente o desmayada).	3,1	1,4	3,0 (5,32)
Intentó obligarla a tener relaciones sexuales contra su voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, recompensas laborales, o aprovechándose de que estaba inconsciente o desmayada).	1,7	0,6	1,9 (3,01)
La ha obligado a tener relaciones sexuales contra su voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, recompensas laborales, o aprovechándose de que estaba inconsciente o desmayada).	1,2	0,4	2,7 (3,72)
Prevalencia total	19,3	12,3	9,3 (20,80)

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

4.4.2.2. Mujeres docentes o del personal administrativo que atestiguan

El 49,7% de mujeres docentes o personal administrativo ha atestado episodios de VcM dentro del campus universitario. Según los testimonios más predominantes de las docentes o administrativas, el 29,7% afirma que alguna colega suya ha sido agredida psicológicamente (insultos, amenazas, chantajes) por alguien de la comunidad universitaria (estudiante, profesor, administrativo, autoridad, personal de limpieza, etc.); el 18,4% ha visto a alguien de la comunidad universitaria acechar insistentemente a una estudiante; el 18,3% ha visto a algún estudiante agredir física o verbalmente a su pareja; y el 16,8% ha visto a alguien de la comunidad universitaria acosar sexualmente a una estudiante (ver Tabla 72).

Tabla 72. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han presenciado episodios de violencia contra las mujeres en el campus universitario

	Porcentaje (%)
Ha visto a alguien de la comunidad universitaria acechar insistentemente a una estudiante (Ej.: invitándola constantemente a salir, a pesar de la negativa de la mujer; persiguiéndola o esperándola; o apareciéndose súbitamente; o llamándola o escribiéndole, insistentemente contra la voluntad de la mujer).	18,4
Ha visto a alguien de la comunidad universitaria acosar sexualmente a una estudiante (Ej.: diciéndole comentarios sexuales sobre su cuerpo, chistes obscenos insultantes u ofensivos; o enviándole por correo o teléfono o redes sociales mensajes sexuales ofensivos, que ella no deseaba).	16,8
Ha visto a algún estudiante agredir física o verbalmente a su pareja.	18,3
Ha visto o escuchado a algún docente o personal administrativo acosar sexualmente a alguna estudiante.	15,8

	Porcentaje (%)
Alguna colega suya ha sido agredida psicológicamente (insultos, amenazas, chantajes) por alguien de la comunidad universitaria.	29,7
Alguna colega suya ha sido agredida físicamente (Ej.: golpes, empujones, cachetadas, golpes con objetos) por alguien de la comunidad universitaria.	5,9
Alguna colega suya ha sido acosada sexualmente por alguien de la comunidad universitaria.	14,8
Prevalencia total en el campus universitario, según atestiguan	49,7

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

Del grupo de mujeres docentes o personal administrativo que ha atestado alguna situación de violencia contra las mujeres en el campus universitario, el 49,5% no ha realizado acción alguna para detenerla, principalmente porque no estaba segura sobre qué hacer (25,2%) y porque les dieron temor las represalias (16,2%). Por el contrario, el 57,9% manifiesta que se ha mantenido activa ante la violencia observada, esencialmente hablando con otra persona para buscar ayuda (28,2%) e informando a las autoridades de la universidad (18,5%) (ver Figura 18).

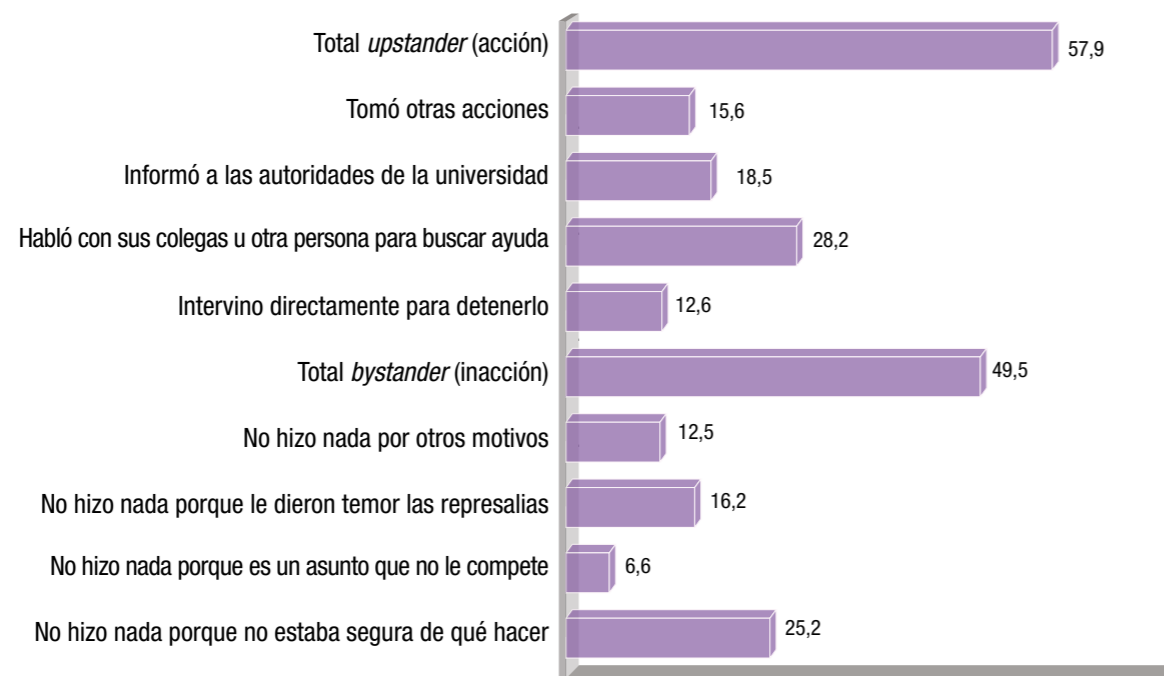


Figura 18. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo, según sus reacciones ante la violencia contra las mujeres observada en el campus universitario

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

4.4.2.3. Impacto indirecto de la VcM-CU en la productividad laboral

- **Salud.** En términos generales, la violencia contra las mujeres perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria incrementa la probabilidad ($OR = 7,934$) de que las docentes o administrativas sufran algún daño mental o físico (ver Tabla 73). En comparación con las docentes o administrativas no agredidas, las docentes o administrativas agredidas tienen mayor probabilidad principalmente de sentirse angustiadas o desesperadas ($OR = 4,053$); tener pensamientos suicidas ($OR = 3,916$); sentirse indefensas, temerosas o ansiosas ($OR = 3,465$); y sentir depresión o desesperanza ($OR = 2,985$). Con respecto a las dolencias físicas, en comparación con las no agredidas, las agredidas tienen mayor probabilidad principalmente de tener problemas para dormir ($OR = 3,594$); sufrir fuertes malestares gastrointestinales (diarreas, vómitos, dolores de estómago, etc.) ($OR = 2,825$); y sentirse enfermas, tensionadas o con fuertes dolores en el cuerpo ($OR = 2,708$). Estos daños se traducen luego en una disminución del rendimiento o días dejados de trabajar.

Tabla 73. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han sufrido algunas dolencias, enfermedades y circunstancias de salud, al menos un día en los últimos 12 meses, según si viven situaciones de violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria

	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Se ha sentido deprimida o sin esperanza.	48,7	73,9	78,810 ***	2,985	[2,328; 3,827]
Se ha sentido indefensa, temerosa o ansiosa.	48,4	76,5	96,667 ***	3,465	[2,678; 4,481]
Se ha sentido angustiada o desesperada.	48,4	79,2	116,578 ***	4,053	[3,103; 5,292]
Ha pensado en quitarse la vida o ha tenido ideas suicidas.	4,0	14,1	54,815 ***	3,916	[2,666; 5,752]
Ha intentado acabar con su vida.	1,6	4,2	10,254 **	2,725	[1,440; 5,157]
Se ha sentido enferma, tensionada o con fuertes dolores en el cuerpo.	62,8	82,1	50,874 ***	2,708	[2,044; 3,589]
Ha tenido muchos problemas para dormir.	53,1	80,3	93,050 ***	3,594	[2,740; 4,715]
Ha tenido fuertes malestares gastrointestinales (diarreas, vómitos, dolores de estómago, etc.)	48,4	72,6	71,912 ***	2,825	[2,208; 3,613]
Ha sufrido contusiones, luxaciones o esguinces en alguna parte de su cuerpo (Ej.: muñecas, manos, pies, rodillas).	29,4	44,6	32,158 ***	1,932	[1,535; 2,431]
Ha sufrido quemaduras, cortes o heridas profundas.	5,5	9,0	6,697 *	1,718	[1,135; 2,599]
Ha tenido fracturas de algún hueso.	3,5	5,3	2,683	1,545	[0,915; 2,612]
Ha tenido que ir al hospital, centro de salud o consultorio médico porque necesitaba atención.	57,5	69,0	16,751 ***	1,645	[1,294; 2,091]
Ha tenido que hospitalizarse o estar internada en una clínica.	12,9	20,1	12,675 ***	1,691	[1,263; 2,264]
Le han tenido que realizar alguna cirugía u operación médica (no incluir el parto).	11,9	16,3	5,079 *	1,433	[1,047; 1,961]
Total de morbilidad	87,2	98,2	39,325 ***	7,934	[3,704; 16,996]

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

- **Ausentismo.** En general, la VcM perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria incrementa la probabilidad ($OR = 1,595$) de que las docentes o administrativas falten al trabajo (ver Tabla 74). En comparación con las docentes o administrativas no agredidas, las docentes o administrativas agredidas tienen mayor probabilidad de faltar al trabajo principalmente por peleas o discusiones con su pareja o expareja ($OR = 3,252$), por otras razones personales o familiares ($OR = 1,761$), por enfermedad o por

tener alguna dolencia o indisposición de salud ($OR = 1,583$), y para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.) ($OR = 1,432$). De igual forma, las docentes o administrativas que viven episodios de violencia tuvieron más probabilidad de llegar tarde (menos de 1 hora) ($OR = 1,526$) en comparación con las docentes o administrativas no agredidas.

Tabla 74. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han faltado al trabajo o llegado tarde, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si viven situaciones de violencia perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria

	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Enfermedad o tenía alguna dolencia o indisposición de salud.	24,1	33,4	13,702 ***	1,583	[1,240; 2,021]
Atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.).	22,4	28,5	6,108 *	1,380	[1,068; 1,783]
Atender la salud o el cuidado de sus familiares.	17,8	17,7	0,004	0,990	[0,735; 1,335]
Enfermedad de sus familiares o necesitaba su atención o ayuda.	14,4	18,0	2,965	1,304	[0,963; 1,765]
Atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.).	13,6	18,4	5,499 *	1,432	[1,059; 1,935]
Porque no contaba con dinero para movilizarse (no tenía pasajes, gasolina, etc.).	1,3	2,7	4,259 *	2,215	[1,021; 4,805]
Porque tuvo peleas o discusiones con su pareja o expareja.	1,1	3,6	11,134 **	3,252	[1,565; 6,758]
Porque su pareja no le dejó ir o le impidió ir a trabajar.	0,3	0,0	1,201	0,806	[0,788; 0,824]
Por otras razones personales o familiares.	8,5	14,1	10,449 **	1,761	[1,245; 2,491]
Porque estaba de vacaciones.	18,7	20,9	0,888	1,147	[0,862; 1,527]
Llegó tarde o se retrasó (menos de 1 hora).	42,9	53,4	13,213 ***	1,526	[1,214; 1,918]
Llegó tarde o se retrasó (entre 1 y 2 horas).	9,3	10,1	0,222	1,097	[0,746; 1,615]
Llegó tarde o se retrasó (más de 2 horas).	4,8	6,5	1,777	1,390	[0,855; 2,260]
Total de ausentismo	67,6	76,9	12,630 ***	1,595	[1,231; 2,067]

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.
Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

- **Presentismo.** Tal como se observa en la Tabla 75, en general, la violencia que sufren las docentes o administrativas infligida por algún integrante de la comunidad universitaria incrementa la probabilidad ($OR = 4,405$) de que las docentes o administrativas registren presentismo. En comparación con las docentes o administrativas no agredidas, las docentes o administrativas agredidas tienen mayores niveles de presentismo, principalmente porque estuvieron cansadas, agotadas o exhaustas en el trabajo (agotamiento físico) ($OR = 3,141$); tuvieron incidentes laborales (Ej.: problemas con estudiantes, con colegas, llamadas de atención de autoridades) ($OR = 3,118$); tuvieron que dejar de trabajar porque algo les afectaba emocionalmente ($OR = 2,782$); tuvieron dificultades para concentrarse en el trabajo ($OR = 2,721$); y trabajaron más lento de lo usual (lentitud laboral) ($OR = 2,626$).

Tabla 75. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han tenido presentismo, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si viven situaciones de violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria

	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Dificultades para concentrarse en el trabajo.	49,0	72,4	66,920 ***	2,721	[2,128; 3,479]
Lentitud laboral.	48,6	71,3	62,595 ***	2,626	[2,056; 3,353]
Agotamiento físico.	68,7	87,3	52,964 ***	3,141	[2,279; 4,330]
Preocupaciones personales o familiares que afectan su trabajo.	47,3	70,9	68,433 ***	2,715	[2,131; 3,459]
Desempeño o rendimiento muy debajo de lo normal.	39,0	59,3	51,452 ***	2,278	[1,813; 2,862]
No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores.	12,8	28,8	57,959 ***	2,749	[2,104; 3,593]
Dejó de trabajar porque ocurrió alguna emergencia familiar o personal.	12,5	20,9	17,898 ***	1,858	[1,390; 2,483]
Dejó de trabajar porque algo le afectaba emocionalmente (Ej.: se sentía tan mal que no podía pensar en el trabajo).	10,2	24,0	51,283 ***	2,782	[2,085; 3,713]
Dejó de trabajar porque algo le afectaba físicamente (Ej.: tenía fuertes dolores que le impedían trabajar con normalidad).	17,7	32,3	39,324 ***	2,210	[1,718; 2,843]
Errores en su trabajo.	29,5	47,4	43,792 ***	2,161	[1,715; 2,723]
Incidentes laborales (Ej.: problemas con estudiantes, con colegas, llamadas de atención de autoridades).	14,5	34,7	81,291 ***	3,118	[2,416; 4,024]
Accidente en el trabajo.	3,3	6,4	7,493 **	1,979	[1,204; 3,255]
Accidente en el trabajo que causó algún daño físico.	3,0	5,6	6,238 *	1,941	[1,143; 3,293]
Total de presentismo	80,6	94,8	45,345 ***	4,405	[2,762; 7,025]

Nota: * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.
Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

4.4.2.4. Impacto directo y contexto

De todas las docentes o administrativas que sufrieron violencia por parte de algún integrante de la comunidad universitaria (estudiante, profesor, administrativo o personal asociado a la universidad), desde que empezaron a trabajar en la universidad, el 48,6% reporta que la violencia perpetrada fue por un integrante de la comunidad universitaria. Asimismo, el 31,8% afirma que el integrante que perpetró las agresiones fue un docente/catedrático; y el 21,7% manifiesta que la violencia infligida fue por una autoridad universitaria (jefe, coordinador, etc.). De igual modo, las docentes o administrativas reportan consecuencias negativas directas, esencialmente: sentimientos de impotencia y desesperanza (32,8%); temor o preocupación por su seguridad (23%); deseos de renunciar (22,2%); disminución de su rendimiento laboral (17,3%); y pérdida de interés

en actividades diarias (15,8%). Por otra parte, las docentes o administrativas reportan que le contaron la violencia vivida a sus amig*s (28,7%), colegas de trabajo (23,8%), y el 18,1% no le contó a nadie. Por otro lado, las docentes o administrativas señalan que no pidieron ayuda a la universidad, principalmente: porque no sabían a dónde ir o a quién recurrir (20,7%), el 15,2% pensaba que no le iban a creer o a tomar en cuenta, y el 13,2% se sentía avergonzada, temerosa o culpable. En contraste, el 13,7% de docentes o administrativas agredidas pidió ayuda a la universidad. Con respecto al lugar donde se ejerció la agresión, el 43,2% de docentes o administrativas agredidas manifiesta que los hechos se produjeron en las oficinas de la universidad (43,2%), residencia universitaria (10,3%), espacio al aire libre o recreativo dentro de la universidad (8%), estacionamiento de la universidad (6,2%) y el 15,2% de agredidas señala que se produjo en otros lugares privados (ver Tabla 76).

Tabla 76. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que han tenido consecuencias directas por la violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria

	N	Porcentaje (%)
En total, ¿cuántas personas diferentes le hicieron esto?		
1	188	48,6
2	71	18,3
3	25	6,5
4	12	3,1
5	3	0,8
6	2	0,5
7	1	0,3
Más de 7	5	1,3
¿Quiénes fueron?		
Estudiante	43	11,1
Docente/Catedrático	123	31,8
Personal administrativo o de oficina	81	20,9
Autoridad universitaria (jefe, coordinador, etc.)	84	21,7
Personal de seguridad	5	1,3
Personal de limpieza	6	1,6
Otra persona afiliada a la universidad	7	1,8
Extraño o desconocido	15	3,9
Otros	30	7,8
No sé	3	0,8
¿Le causó alguna consecuencia negativa?		
Disminución de su rendimiento laboral	67	17,3
Faltó al trabajo	12	3,1
Sentimientos de impotencia y desesperanza	127	32,8
Deseos de renunciar	86	22,2
Temor o preocupación por su seguridad	89	23,0
Pérdida de interés en actividades diarias	61	15,8
Pesadillas o problemas para dormir	52	13,4
Dolores de estómago, problemas o desórdenes alimenticios	47	12,1
Aumento del consumo de cigarrillos o alcohol	10	2,6
Se volvió desconfiada de la gente, se aisló de la gente	74	19,1

	N	Porcentaje (%)
Pensó en acabar con su vida (suicidarse)	3	0,8
Fue al profesional de salud	24	6,2
Lesiones físicas, moretones, dolor continuo en el cuerpo	8	2,1
Embarazo no deseado	-	-
Enfermedades de transmisión sexual	2	0,5
Ninguna de las anteriores	76	19,6
¿Le contó a alguien sobre esto? ¿A quién le contó?		
No le contó a nadie	70	18,1
Amig*	111	28,7
Pareja	60	15,5
Familiar	60	15,5
Colegas de trabajo	92	23,8
Autoridades universitarias	47	12,1
Alguien más, otr*s	22	5,7
¿Por qué no pidió ayuda a la universidad?		
No sabía a dónde ir o a quién recurrir	80	20,7
Me sentía avergonzada, temerosa o culpable	51	13,2
Pensaba que no me iban a creer o que no me tomarían en cuenta	59	15,2
Pensaba que no era tan serio como para reportar	42	10,9
No quería causar problemas a esas personas	29	7,5
No quería que mi imagen social se viera afectada	40	10,3
Pensaba que nada podía hacerse	44	11,4
Tenía miedo de que no se mantuviera en secreto o confidencial	54	14,0
Otras razones	79	20,4
Sí pedí ayuda a la universidad	53	13,7
¿Dónde ocurrieron estos incidentes?		
Residencia universitaria	40	10,3
Salones de clases	20	5,2
Fraternidades, asociaciones estudiantiles, clubes universitarios	1	0,3
Baños de la universidad	6	1,6
Oficinas de la universidad	167	43,2
Edificios o ambientes alejados o poco concurridos del campus	15	3,9
Restaurantes o cafeterías dentro del campus	11	2,8
Espacio al aire libre o recreativo dentro de la universidad	31	8,0
Estacionamientos en el campus	24	6,2
Otras propiedades de la universidad	11	2,8
Alrededor del campus (calles aledañas o entradas)	16	4,1
Locales de fiestas	11	2,8
Otros lugares privados	59	15,2

Nota: (-) No se reportó.

Fuente: Encuesta a 387 mujeres docentes o personal administrativo.

4.4.3. Días perdidos por causa de la violencia contra las mujeres

Para la estimación de los días perdidos de productividad laboral como consecuencia de la VcM, se usaron dos métodos: 1) días perdidos mediante ANOVA (Análisis de Varianza), por medio del cual se calcularon los promedios sin emparejar los grupos de comparación (docentes o administrativas agredidas y docentes o administrativas no agredidas); 2) días perdidos a través de *Propensity Score Matching* (PSM): se estiman los días perdidos emparejando a los grupos de comparación, considerando las características académicas y demográficas, y asegurando que los grupos sean cuasi-equivalentes.

4.4.3.1. Días perdidos (promedios sin emparejar)

La VcM tiene un efecto perjudicial en la productividad laboral de las docentes o administrativas agredidas. En consecuencia, tal como se observa en la Tabla 77, en promedio, las docentes o administrativas agredidas solo por integrantes de la comunidad universitaria (estudiante, profesor, administrativo o personal asociado a la universidad) pierden 12,0 días hábiles laborables por presentismo al año; cabe resaltar que no se encontró significancia estadística de días perdidos por ausentismo. En caso de la violencia perpetrada solo por la pareja o expareja, las docentes o administrativas agredidas pierden 2,3 días hábiles laborables por ausentismo y 4,9 días hábiles laborables por presentismo al año. Considerando ambos tipos de violencia al mismo tiempo (pareja e integrantes de la comunidad universitaria) el impacto es mucho mayor: la VcM ocasiona una pérdida de 7,3 días por ausentismo y 20,7 días por presentismo al año.

Tabla 77. Días perdidos por ausentismo y presentismo (promedios) en mujeres docentes o personal administrativo, según experiencia de violencia contra las mujeres basado en el género

	Ausentismo ^a	Presentismo ^b	Total de días perdidos
Sin experiencia de violencia (n = 1.241) (61,4%)	12,5	12,3	24,8
VcM perpetrada solo por integrantes de la comunidad universitaria (n = 185) (9,2%)	11,8	24,3	36,1
VcM perpetrada solo por la pareja o expareja (n = 383) (19,0%)	14,8	17,2	32,0
VcM ambas al mismo tiempo (pareja e integrantes de la comunidad universitaria) (n = 202) (10,0%)	19,8	33,0	52,8
Días perdidos por VcM perpetrada solo por integrantes de la comunidad universitaria	No significativo^c	12,0	12,0
Días perdidos por VcM perpetrada solo por la pareja o expareja	2,3	4,9	7,2
Días perdidos por VcM ambas al mismo tiempo (pareja e integrantes de la comunidad universitaria)	7,3	20,7	28,0

Nota: ^aF = 6,704, p = 0,000; ^bF = 42,664, p = 0,000; ^cHSD Tukey Diferencias de medias = 0,7486; p = 0,975.

Fuente: Encuesta a 2.011 mujeres docentes o personal administrativo.

4.4.3.2. Días perdidos (ajustes con *Propensity Score Matching*)

Preliminar a la estimación de los días perdidos con ajuste PSM, se determinan las variables demográficas y laborales que muestran diferencias significativas entre los grupos de comparación (docentes o administrativas agredidas y docentes o administrativas no agredidas), mediante regresión logística binaria. Por consiguiente, considerando solo la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (prevalencia vida), tal como se visualiza en la Tabla 78, las variables que presentan diferencia significativa entre los grupos de comparación son: tenencia de hij*s y edad. Estas dos variables o covariables son empleadas para el cálculo con PSM de los días perdidos por VcM perpetrada solo por la pareja o expareja.

De lo dicho, las docentes o administrativas que tienen hij*s presentan mayor probabilidad de experimentar violencia por parte de sus parejas o exparejas en algún momento de su relación, frente a las que no tienen hij*s. La edad, en cambio, reduce la probabilidad de sufrir violencia por parte de la pareja o expareja.

Tabla 78. Factores demográficos estadísticamente significativos asociados a la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en mujeres docentes o personal administrativo (durante su relación de pareja)

	Mujeres que experimentan violencia ^(b) (%)	(OR)	P	Intervalo de confianza al 95%	
Tenencia de hij*s					
No (n = 519)	20,8	1			
Sí (n = 1.067)	24,8	1,471	0,043	1,013	2,135
Edad^(a)					
	-	0,969	0,001	0,951	0,987

Nota 1: Factores que no fueron estadísticamente significativos: antigüedad laboral, horas laborales, rol que desempeña en la universidad, tenencia de pareja, tipo de relación con la pareja, años de relación con la pareja, convivencia actual con la pareja.

Nota 2: Prueba de omnibus ($\chi^2 = 30,355$, gl = 11, p = 0,001); R cuadrado de Cox y Senell = 0,024; R cuadrado de Nagelkerke = 0,036; Prueba de Hosmer y Lemeshow ($\chi^2 = 6,945$, gl = 8, p = 0,543).

Nota 3: ^(a) Variable numérica.

Nota 4: ^(b) Docentes o administrativas mujeres que experimentan violencia por parte de sus parejas o exparejas en algún momento de su relación.

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

Con respecto a la violencia perpetrada solo por integrantes de la comunidad universitaria, las variables que tienen diferencia significativa entre los grupos de comparación (docentes o administrativas agredidas y docentes o administrativas no agredidas) son: antigüedad laboral y edad. Estas dos variables son consideradas para el cálculo con PSM de los días perdidos por VcM perpetrada solo por integrantes de la comunidad universitaria. De lo dicho, las docentes o administrativas que tienen una antigüedad laboral mayor a 8 años tienen mayor probabilidad de sufrir violencia por parte de algún integrante de la comunidad universitaria. Por el contrario, a mayor edad, menor probabilidad de sufrir violencia (ver Tabla 79).

Tabla 79. Factores demográficos estadísticamente significativos asociados a la violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria en mujeres docentes o personal administrativo (desde que están trabajando en la universidad)

	Mujeres que experimentan violencia ^(b) (%)	(OR)	p	Intervalo de confianza al 95%	
Antigüedad laboral (AL)					
AL ≤ 7 años (n = 782)	11,9	1			
8 años ≤ AL (n = 641)	14,4	2,002	0,002	1,280	3,131
Edad^(a)					
	-	0,963	0,007	0,938	0,990

Nota 1: Factores que no fueron estadísticamente significativos: horas laborales, rol que desempeña en la universidad, tenencia de pareja, tipo de relación con la pareja, años de relación con la pareja, convivencia actual con la pareja, tenencia de hij*s.

Nota 2: Prueba de omnibus ($\chi^2 = 31,273$, gl = 11, p = 0,001); R cuadrado de Cox y Senell = 0,029; R cuadrado de Nagelkerke = 0,054; Prueba de Hosmer y Lemeshow ($\chi^2 = 8,707$, gl = 8, p = 0,368).

Nota 3: ^(a) Variable numérica.

Nota 4: ^(b) Mujeres docentes o personal administrativo que experimentan violencia por parte de algún integrante de la comunidad universitaria, desde que empezaron a trabajar en la universidad.

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

En cuanto a la violencia perpetrada por algún integrante de la comunidad universitaria y a la violencia perpetrada por la pareja o expareja (ambos tipos de violencia al mismo tiempo), la variable que tiene diferencia significativa entre los grupos de comparación es la edad. Esta variable es usada para el cálculo con PSM de los días perdidos por los dos tipos de violencia al mismo tiempo (ver Tabla 80).

Tabla 80. Factor demográfico estadísticamente significativo asociado a la violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y en relaciones de pareja, en mujeres docentes o personal administrativo

	Mujeres que experimentan violencia ^(b) (%)	(OR)	p	Intervalo de confianza al 95%	
Edad ^(a)	-	0,971	0,023	0,946	0,996

Nota 1: Factores que no fueron estadísticamente significativos: antigüedad laboral, horas laborales, rol que desempeña en la universidad, tenencia de pareja, tipo de relación con la pareja, años de relación con la pareja, convivencia actual con la pareja, tenencia de hij@s.
 Nota 2: Prueba de omnibus ($\chi^2 = 31,544$, $gl = 11$, $p = 0,001$); R cuadrado de Cox y Senell = 0,029; R cuadrado de Nagelkerke = 0,054; Prueba de Hosmer y Lemeshow ($\chi^2 = 0,835$, $gl = 8$, $p = 0,999$).
 Nota 3: ^(a) Variable numérica.
 Nota 4: ^(b) Mujeres docentes o personal administrativo que experimentan violencia por parte de sus parejas o exparejas en algún momento de su relación de pareja y por parte de algún integrante de la comunidad universitaria.
 Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

- **Días perdidos mediante Propensity Score Matching (PSM).** Tal como se observa en la Tabla 81, las docentes o administrativas agredidas tanto por algún integrante de la comunidad universitaria como por su pareja o expareja (ambos tipos de violencia al mismo tiempo) pierden 7,1 días hábiles laborables por ausentismo; cabe señalar que no se encontró significancia estadística de días perdidos por ausentismo a causa solo de la violencia perpetrada por la pareja o expareja ni solo por algún integrante de la comunidad universitaria. Con respecto a los días perdidos por presentismo, las docentes o administrativas agredidas solo por algún integrante de la comunidad universitaria pierden 12,6 días hábiles laborables al año; cuando las agresiones provienen solo de la pareja o expareja, las docentes agredidas pierden 5,4 días hábiles laborables al año. Considerando ambos tipos de violencia al mismo tiempo (pareja e integrantes de la comunidad universitaria), el impacto es mucho mayor: la VcM ocasiona una pérdida de 18,6 días por presentismo al año.

Tabla 81. Estimación de los días perdidos por mujeres docentes o personal administrativo, usando estimadores de Propensity Score Matching

	Coefficiente	Error estándar	Z	P > [Z]	Intervalo de confianza al 95%	
Ausentismo						
Días perdidos por VcM perpetrada solo por integrantes de la comunidad universitaria (9,2%)	-2,84	1,27	-2,23	0,026	-5,339	-0,344
Días perdidos por VcM perpetrada solo por la pareja o expareja (19,0%)	1,69	1,64	1,03	0,301	-1,518	4,906
Días perdidos por VcM ambas al mismo tiempo (pareja e integrantes de la comunidad universitaria) (10,0%)	7,10	1,86	3,81	0,000	3,448	10,754
Presentismo						
Días perdidos por VcM perpetrada solo por integrantes de la comunidad universitaria (9,2%)	12,57	2,95	4,27	0,000	6,793	18,346
Días perdidos por VcM perpetrada solo por la pareja o expareja (19,0%)	5,43	2,43	2,23	0,025	0,668	10,197
Días perdidos por VcM ambas al mismo tiempo (pareja e integrantes de la comunidad universitaria) (10,0%)	18,61	2,82	6,60	0,000	13,081	24,142

Nota 1: Comando Stata para días perdidos por VcM perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria: "teffects psmatch (presentismo o ausentismo anuales) (VcM perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria + covariables de emparejamiento antigüedad laboral, edad).

Nota 2: Comando Stata para días perdidos por VcM perpetrada por la pareja o expareja: "teffects psmatch (presentismo o ausentismo anuales) (VcM perpetrada por la pareja o expareja + covariables de emparejamiento tenencia de hij@s, edad).
 Nota 3: Comando Stata para días perdidos por VcM ambas al mismo tiempo perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y por la pareja o expareja: "teffects psmatch (presentismo o ausentismo anuales) (VcM perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y por la pareja o expareja + covariable de emparejamiento edad).
 Nota 4: Tratamiento del modelo en todos los casos logit.
 Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

4.4.4. Actitudes implícitas hacia la subordinación de género y VcM

En cuanto a la subordinación de género leve, pese a que el 66,8% de docentes o administrativas rechaza explícitamente que "Los hombres a sus parejas deberían tratarlas con firmeza y no ceder", el 39% emplea alguna forma de justificación implícita para aceptarla, principalmente porque lo considera inevitable (25%) o porque son solo peleas menores, sin mayores consecuencias (7,6%). Con respecto a la subordinación de género grave, aunque el 79,5% de docentes o administrativas rechaza explícitamente que "Los hombres a sus parejas deberían obligarlas a cumplir con sus deberes de mujer o esposa", el 24,5% utiliza alguna de las justificaciones implícitas para aceptarla, principalmente porque lo considera inevitable (16,9%) o porque si se hace, no debería contarse, es un tema privado (4,6%). En comparación con las docentes o administrativas no agredidas, las docentes o administrativas agredidas tienen el doble de probabilidad de justificar implícitamente la subordinación de género (leve y grave) ($OR = 2,023$) y tienen menor probabilidad de rechazarla explícitamente (OR leve = 0,550; OR grave = 0,377) (ver Tabla 82).

En relación con la VcM leve, pese a que 81,7% de docentes o administrativas rechaza explícitamente que "Los hombres a sus parejas deberían gritarles", el 23,6% emplea alguna forma de justificación para aceptarla, principalmente porque lo considera inevitable (20,2%) o porque si se hace, no debería contarse, es un tema privado (3,1%). En la VcM grave la situación es semejante. Por consiguiente, si bien el 95,1% rechaza explícitamente que "Los hombres a sus parejas deberían golpearlas", el 6,1% justifica la VcM grave de alguna manera, siguiendo la misma tendencia que en la VcM leve. En comparación con las docentes o administrativas no agredidas, las docentes o administrativas agredidas tienen el triple de probabilidad de justificar implícitamente la VcM (leve y grave) ($OR = 3,062$) y tienen menor probabilidad de rechazarla explícitamente (OR leve = 0,281; OR grave = 0,272) (ver Tabla 82).

De lo dicho, registrando diversas situaciones como la subordinación de género (leve y grave) y la VcM (leve y grave) se evidencian las contradicciones actitudinales. Es de esperar que se rechacen explícitamente las conductas que tienen censura social. En efecto, se evidencia un mayor rechazo explícito a la violencia grave (golpes), seguido de la violencia leve (gritos), la subordinación grave y la subordinación leve. Mientras que, en términos generales, el 48,6% de mujeres docentes o personal administrativo justifica de alguna forma la subordinación de género y la VcM (ver Tabla 82).

Tabla 82. Actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM, en mujeres docentes o personal administrativo

	Total (%)	No agredidas (%)	Agredidas (%)	χ^2	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Los hombres a sus parejas deberían tratarlas con firmeza y no ceder.	39,0	35,0	49,6	34,735 ***	1,806	[1,482; 2,201]
Así tiene que ser, me ha ocurrido alguna vez.	1,0	0,8	1,4	1,195	1,658	[0,663; 4,144]
A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. ^a	5,9	6,2	5,5	0,445	0,867	[0,570; 1,319]
A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. ^b	0,9	0,7	1,2	0,903	1,594	[0,604; 4,210]
Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. ^c	7,6	7,0	8,9	2,043	1,294	[0,908; 1,844]
No debería hacerse (y si se hace, no debería contarse, es un tema privado). ^d	5,3	5,1	6,2	0,834	1,214	[0,800; 1,840]
Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. ^e	25,0	20,9	35,2	43,170 ***	2,043	[1,647; 2,533]
Jamás lo permitiría, nunca me ha ocurrido.	66,8	70,6	57,8	33,564 ***	0,550	[0,449; 0,674]

	Total (%)	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Los hombres a sus parejas deberían obligarlas a cumplir con sus deberes de mujer o esposa.	24,5	20,2	35,6	50,541 ***	2,169	[1,748; 2,692]
Así tiene que ser, me ha ocurrido alguna vez.	1,1	1,1	1,2	0,017	1,062	[0,431; 2,618]
A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. ^a	2,3	1,8	3,1	3,056	1,726	[0,929; 3,206]
A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. ^b	0,2	0,2	0,3	0,210	1,516	[0,253; 9,097]
Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. ^c	2,1	1,9	2,6	0,719	1,320	[0,694; 2,511]
No debería hacerse (y si se hace, no debería contarse, es un tema privado). ^d	4,6	4,5	5,0	0,182	1,104	[0,701; 1,739]
Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. ^e	16,9	13,5	25,5	40,709 ***	2,185	[1,713; 2,788]
Jamás lo permitiría, nunca me ha ocurrido.	79,5	84,3	68,2	70,907 ***	0,377	[0,299; 0,475]
Aceptación implícita de la subordinación de género²	44,0	39,2	56,8	49,669 ***	2,023	[1,661; 2,465]
Los hombres a sus parejas deberían gritarles.	23,6	17,2	39,0	106,450 ***	3,084	[2,477; 3,839]
Así tiene que ser, me ha ocurrido alguna vez.	0,1	-	-	-	-	-
A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. ^a	0,2	0,1	0,7	5,813 *	9,194	[1,025; 82,441]
A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. ^b	0,2	0,1	0,3	0,724	2,289	[0,322; 16,289]
Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. ^c	1,7	1,3	2,4	2,720	1,796	[0,887; 3,636]
No debería hacerse (y si se hace, no debería contarse, es un tema privado). ^d	3,1	2,7	4,1	2,670	1,546	[0,913; 2,615]
Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. ^e	20,2	14,2	34,2	100,535 ***	3,144	[2,498; 3,957]
Jamás lo permitiría, nunca me ha ocurrido.	81,7	87,7	68,0	111,678 ***	0,281	[0,220; 0,359]
Los hombres a sus parejas deberían golpearlas.	6,1	3,4	12,5	58,711 ***	4,099	[2,788; 6,026]
Así tiene que ser, me ha ocurrido alguna vez.	0,2	0,2	0,2	0,056	0,762	[0,079; 7,338]
A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. ^a	0,0	-	-	-	-	-

A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. ^b	0,0	-	-	-	-	-
Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. ^c	0,2	-	-	-	-	-
No debería hacerse (y si se hace, no debería contarse, es un tema privado). ^d	1,5	1,0	2,1	3,078	1,980	[0,910; 4,307]
Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. ^e	4,8	2,2	10,6	62,379 ***	5,171	[3,305; 8,090]
Jamás lo permitiría, nunca me ha ocurrido.	95,1	96,9	91,6	31,935 ***	0,272	[0,169; 0,440]
Aceptación implícita de la VcM^f	24,2	17,6	39,7	106,373 ***	3,062	[2,463; 3,806]
Aceptación total implícita de la VcM y subordinación de género^f	48,6	43,0	63,4	67,004 ***	2,291	[1,874; 2,800]

Nota 1: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Nota 2: Los hombres a sus parejas deberían tratarlas con firmeza y no ceder = Subordinación Leve; Los hombres a sus parejas deberían obligarlas a cumplir con sus deberes de mujer o esposa = Subordinación Grave; Los hombres a sus parejas deberían gritarles = VcM leve; Los hombres a sus parejas deberían golpearlas = VcM grave.

Nota 3: Aceptación implícita de la subordinación de género = Subordinación Leve (a, b, c, d, e); Subordinación Grave (a, b, c, d, e).

Nota 4: Aceptación implícita de la VcM = VcM leve (a, b, c, d, e); VcM grave (a, b, c, d, e).

Nota 5: Aceptación total implícita de la VcM y subordinación de género = Aceptación implícita de la subordinación de género, Aceptación implícita de la VcM.

Nota 6: La segmentación de los datos de agredidas y no agredidas se realizó considerando si las docentes y mujeres del personal administrativo viven episodios de violencia en sus relaciones de pareja.

Nota 7: (-) No se reportó al realizar la segmentación.

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

- **Contradicciones actitudinales.** Tal como se visualiza en la Figura 19, en términos globales, y considerando los cuatro escenarios (subordinación leve, subordinación grave, VcM leve y VcM grave) en conjunto, se encuentra que, aunque el 96,8% de mujeres docentes o personal administrativo rechaza explícitamente (jamás lo permitiría, nunca me ha ocurrido) cualquier tipo de subordinación de género y VcM, el 1,8% las acepta explícitamente (así tiene que ser, me ha ocurrido alguna vez). Sin embargo, el 48,6% emplea alguna forma de justificación implícita para aceptarlas, principalmente porque las considera inevitables (Indefensión) (39,1%), porque son asuntos sin mayores consecuencias (Minimización) (9,2%), o porque, si se hace, no debería contarse, es un tema privado (Negación) (8,8%).

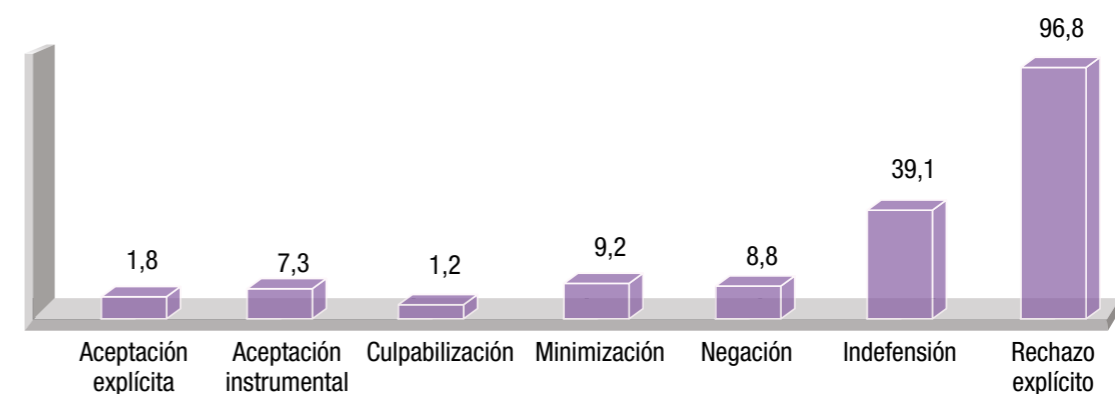


Figura 19. Actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM (porcentajes), según el reporte de las mujeres docentes o personal administrativo

Nota: Aceptación Explícita (AE) = Así tiene que ser, me ha ocurrido alguna vez. Aceptación Instrumental (AI) = A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. Culpabilización (C) = A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. Minimización (M) = Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. Negación (N) = No debería hacerse (y si se hace, no debe contarse, es un tema privado). Indefensión (I) = Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. Rechazo Explícito (RE) = Jamás lo permitiría, nunca me ha ocurrido.

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

- **Sí, pero no.** Considerando solo al grupo de mujeres docentes o personal administrativo que han rechazado explícitamente la subordinación de género y la VcM, los hallazgos revelan que el 47,7% las acepta (justifica) implícitamente. En otras palabras, de cada 100 mujeres docentes o personal administrativo que dicen rechazar la subordinación de género y la VcM, solo 52 en verdad lo hacen, pues 48 las acepta implícitamente (ver Figura 20).

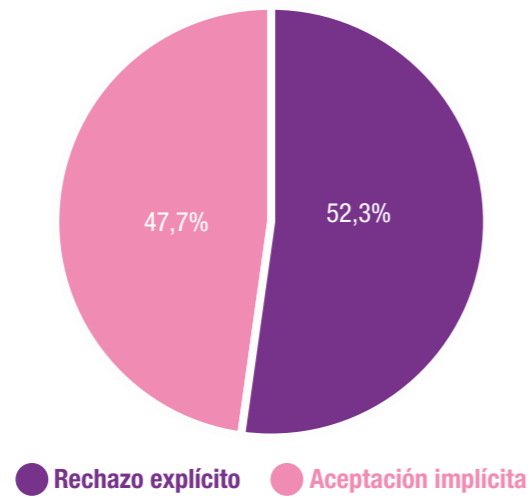


Figura 20. Porcentaje de mujeres docentes o personal administrativo que rechazan explícitamente la subordinación de género y VcM, pero que la aceptan implícitamente

Nota: Datos segmentados al grupo de docentes o administrativas mujeres que han rechazado explícitamente la subordinación de género y la VcM.
Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

- **Relación entre violencia contra las mujeres en relaciones de pareja y actitudes.** Tal como se observa en la Figura 21, en general, las mujeres docentes o personal administrativo que sufren algún tipo de violencia por parte de sus parejas o exparejas tienen actitudes más favorables hacia la subordinación de género y VcM; además, existen menos docentes o administrativas agredidas que rechazan la subordinación de género y VcM (94,7%) en comparación con las no agredidas (98%). Con respecto al empleo de justificadores implícitos, en tres escenarios (minimización, negación e indefensión), este es significativamente más alto en el grupo de docentes o administrativas agredidas que en las no agredidas, evidenciando que estos justificadores son un tipo de aceptación de la subordinación de género y VcM, pero de naturaleza encubierta.

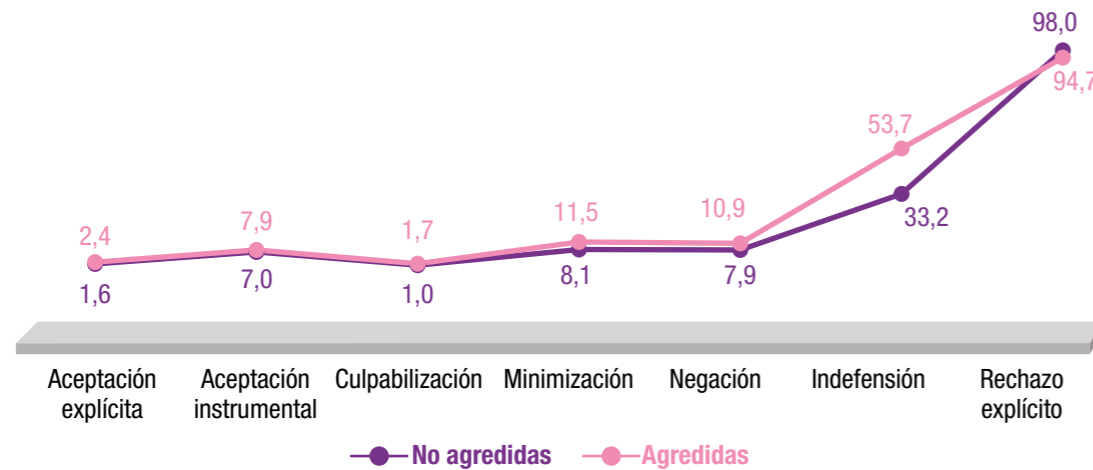


Figura 21. Actitudes explícitas y justificadores implícitos hacia la subordinación y violencia, según experiencia de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en docentes o administrativas mujeres (porcentajes)

Nota: Todas con diferencia significativa (* $p < 0,05$); excepto la Aceptación Explícita ($X^2 = 1,526$; $p = 0,217$), Aceptación Instrumental ($X^2 = 0,404$; $p = 0,525$) y Culpabilización ($X^2 = 1,858$; $p = 0,173$).
Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

4.4.5. Elaboración cognitiva de la violencia física

- **Justificación cognitiva de violencia física.** El 38,2% de docentes o administrativas declara que la violencia física es una conducta que merece un castigo y que el agresor debe asumir su responsabilidad. No obstante, en general, el 29,3% la justifica cognitivamente, principalmente el 24,7% justifica los golpes aduciendo la pérdida de control de sus parejas; el 4,1% minimiza el acto, señalando que solo serían ataques leves, sin producir daños; el 0,8% considera que sería culpa de las mujeres; y el 0,9% afirma que la agresión física sería por una razón justificada. Cuando se compara con las docentes o administrativas no agredidas, las agredidas tienen el doble de probabilidad de justificar cognitivamente la violencia física en el supuesto caso de que fueran atacadas físicamente por su pareja ($OR = 2,229$) (ver Tabla 83).
- **Impunidad esperada.** En general, el 4,5% de docentes o administrativas afirma que los actos violentos de su pareja podrían resultar impunes, debido a que el 2,4% manifiesta que lo perdonaría y el 2,4% señala que lo mantendría en privado para cuidar la imagen de ambas. En comparación con las docentes o administrativas no agredidas, las agredidas presentan el doble de probabilidad de no sancionar la agresión física ($OR = 2,947$) (ver Tabla 83).
- **Castigo esperado.** En sentido contrario a lo anterior, el 73,3% de docentes o administrativas manifiesta que en el supuesto caso de que fuesen atacadas físicamente por sus parejas, estos merecerían algún castigo. Principalmente, el 40,3% lo denunciaría ante la policía, el 33,7% afirma que dejaría/abandonaría a su pareja agresor, el 13,8% lo acusaría ante su familia y el 6% lo denunciaría ante las autoridades de la universidad (ver Tabla 83).

Tabla 83. Elaboración cognitiva hacia la violencia física: justificaciones y consecuencias esperadas en el supuesto caso que las mujeres sean golpeadas por su pareja, según mujeres docentes o personal administrativo

	Total (%)	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X^2	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
<i>Si por alguna razón, su pareja la golpease...</i>						
Sería por una razón justificada. ^a	0,9	0,9	0,7	0,454	0,678	[0,218; 2,113]
Sería por mi culpa (yo lo provocaría). ^b	0,8	0,4	1,7	6,449 *	3,455	[1,249; 9,556]
Sería porque él perdería el control. ^c	24,7	19,0	38,6	62,020 ***	2,399	[1,924; 2,991]
Sería solo un ataque leve, sin lastimarme. ^d	4,1	3,9	4,8	0,179	1,107	[0,691; 1,774]
Asumiría su responsabilidad, merecería un castigo. ^e	38,2	37,9	39,7	1,248	0,889	[0,723; 1,093]
Él se sentiría muy culpable.	41,4	42,5	40,9	7,550 **	0,749	[0,610; 0,921]
Justificación cognitiva de violencia física	29,3	23,4	43,4	55,482 ***	2,229	[1,801; 2,758]
<i>Si por alguna razón, su pareja la golpease, ¿cómo reaccionaría usted?</i>						
Lo perdonaría. ^g	2,4	1,7	3,9	7,751 **	2,253	[1,253; 4,050]
Lo dejaría/abandonaría. ^h	33,7	33,3	35,4	0,141	1,040	[0,847; 1,277]
Lo denunciaría ante las autoridades de la universidad. ⁱ	6,0	5,5	6,5	0,506	1,158	[0,773; 1,737]

	Total (%)	No agredidas (%)	Agredidas (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Lo denunciaría ante la policía. ^j	40,3	40,4	40,5	0,317	0,944	[0,774; 1,153]
Lo acusaría con su familia. ^k	13,8	11,7	18,6	14,204***	1,666	[1,275; 2,176]
Lo mantendría en privado para cuidar nuestra imagen. ^f	2,4	1,1	5,5	30,563***	4,921	[2,643; 9,160]
No sé cómo reaccionaría realmente.	37,9	38,2	38,1	0,328	0,943	[0,771; 1,153]
Impunidad esperada	4,5	2,8	8,2	25,451***	2,947	[1,902; 4,564]
Castigo esperado	73,3	72,3	75,7	0,183	1,051	[0,836; 1,322]

Nota 1: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Nota 2: Justificación cognitiva de violencia física = a, b, c, d; Impunidad esperada = e, f; Castigo esperado = g, h, i, j, k.

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

4.4.6. Percepciones sobre la violencia en la universidad

El 41,6% de docentes o administrativas afirma que es muy probable que una estudiante de la universidad sea agredida por su pareja o expareja. De igual modo, el 34,5% manifiesta que es muy probable que un profesor acose sexualmente a una estudiante. Por otro lado, el 53,6% reporta no tener conocimiento sobre si en la universidad hay políticas, directivas o protocolos para atender los casos de VcM. En esta misma línea, el 59,8% afirma que no sabe dónde obtener ayuda en la universidad si alguna vez ella o una colega experimentasen violencia por parte de sus parejas o por alguien de la universidad. Por último, el 71,8% de docentes o administrativas señala que no han recibido orientación, capacitación o información sobre VcM por parte de la universidad (ver Tabla 84).

Tabla 84. Percepciones sobre la violencia en la universidad (porcentajes), en mujeres docentes o personal administrativo

	Nada probable	Poco probable	Muy probable	No sé
¿Qué tan probable es que una estudiante de esta universidad sea agredida por su pareja o expareja?	3,0	19,2	41,6	36,2
¿Qué tan probable es que un profesor acose sexualmente a una estudiante en esta universidad?	5,5	35,3	34,5	24,7
	Sí hay	No hay	No sé	
¿Sabe si la universidad tiene una política, directiva o protocolo para atender los casos de violencia contra las mujeres?	33,3	13,2	53,6	
	Sí sé	No sé		
¿Sabe dónde obtener ayuda en la universidad si alguna vez usted o alguna colega experimentasen violencia por parte de sus parejas o por alguien de la universidad?	40,2	59,8		
	Sí recibí	No recibí		
En algún momento, en la universidad, ¿recibió orientación, capacitación o información sobre violencia contra las mujeres?	28,2	71,8		

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

Según la percepción de las docentes y administrativas, en el caso de que una estudiante denunciará ante las autoridades de la universidad actos de violencia por parte de algún integrante de la comunidad universitaria (Ej.: compañero, profesor, autoridad, enamorado, etc.), el 27% considera que las autoridades juzgarían a la denunciante y el 23% manifiesta que las autoridades tratarían de encubrir el hecho. No obstante, el 53% declara que las autoridades realizarían una investigación justa, el 50,5% señala que las autoridades protegerían la seguridad de la denunciante, y el 49,9% considera que las autoridades actuarían oportunamente ante la denuncia (ver Tabla 85).

Tabla 85. Percepción de impunidad de la violencia contra las mujeres, por inacción de la universidad y percepción de acción de la universidad ante la violencia contra las mujeres, en mujeres docentes o personal administrativo

Si alguna estudiante denunciara –ante las autoridades de esta universidad– haber sido violentada o atacada por alguien de la universidad (Ej. compañero, profesor, autoridad, enamorado, etc.), ¿qué crees que pasaría?	Sí (%)	No (%)	No sé (%)
Las autoridades juzgarían a la denunciante.	27,0	41,0	32,0
Las autoridades tratarían de encubrir el hecho.	23,0	46,4	30,5
El agresor tomaría represalias contra la denunciante.	40,8	10,4	48,8
La denunciante se retractaría para evitar represalias.	34,6	16,4	49,0
Las autoridades actuarían oportunamente ante la denuncia.	49,9	16,2	33,9
Las autoridades protegerían la seguridad de la denunciante.	50,5	13,8	35,7
Las autoridades realizarían una investigación justa.	53,0	11,2	35,8
Las autoridades sancionarían al agresor.	47,6	11,5	40,9

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

4.4.7. Relaciones explicativas

El modelo propuesto se evalúa en dos etapas: examinando el efecto directo y examinando el efecto indirecto de las relaciones estructurales (ver Figura 22 y Tabla 86). En cuanto al efecto directo, se ha encontrado que tanto la aceptación individual de la VcM ($\beta = 0,333$; $p < 0,000$) como su aceptación organizacional ($\beta = 0,175$; $p < 0,000$) tienen un efecto directo significativo en la VcM. Estos hallazgos se corroboran con la literatura académica que evidencia que las actitudes de aceptación son importantes predictores de la VcM, es decir, aumentan la probabilidad de experimentarlas. Asimismo, se ha verificado que la VcM tiene un efecto directo significativo en la morbilidad ($\beta = 0,292$; $p < 0,000$). Este resultado se confirma con estudios previos que muestran el impacto perjudicial de la VcM en la salud física y mental de las agredidas. De igual manera, se ha encontrado que la morbilidad tiene un efecto directo significativo en la productividad laboral ($\beta = 0,555$; $p < 0,000$). Este hallazgo es coherente con los resultados obtenidos en investigaciones previas que revelan que el daño a la salud física y mental genera mayores niveles de ausentismo, tardanza y presentismo. Con respecto al análisis del R², el 11,1% y el 3,1% de la VcM es explicada por la aceptación individual y aceptación organizacional de la VcM, respectivamente. Asimismo, la VcM explica el 8,5% de la morbilidad, y esta última explica el 35% de la productividad laboral. En definitiva, se verifican las cuatro hipótesis planteadas (H₁, H₂, H₃ y H₄).

Con respecto al análisis del efecto indirecto, las relaciones estructurales evidencian empíricamente que la aceptación individual de la VcM y la aceptación organizacional de la VcM influyen en la disminución de la productividad laboral, por mediación de la VcM y la morbilidad ($\beta = 0,057$; $p < 0,000$) ($\beta = 0,030$; $p < 0,000$), respectivamente. En otras palabras, una de las razones por las cuales disminuye la productividad laboral de las docentes o administrativas agredidas es porque la aceptación ya sea individual u organizacional de la VcM incrementa la probabilidad de que experimenten violencia por parte de sus parejas o exparejas o por parte de algún integrante de la comunidad universitaria. De esta forma, la violencia que sufren les genera un daño a su salud física y mental (morbilidad), lo que les ocasiona mayores niveles de ausentismo, tardanza y presentismo (productividad laboral). La combinación de esas cuatro variables explica el 42,2% de la varianza de la productividad laboral. En efecto, se ratifican las dos hipótesis de efecto indirecto (H₅ y H₆).

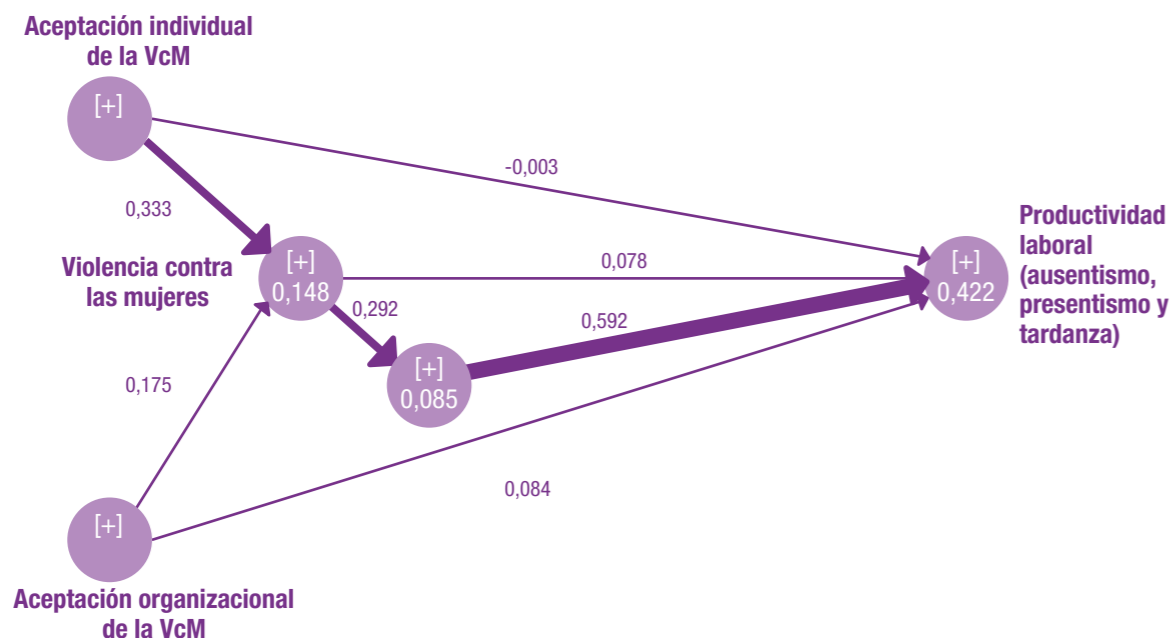


Figura 22. Modelo explicativo del impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral de las docentes o administrativas

Nota 1: El constructo aceptación individual de la VcM está conformado por actitudes de justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; elaboración cognitiva de la violencia física; reacciones ante la violencia contra las mujeres observada en el campus universitario.
 Nota 2: El constructo aceptación organizacional de la VcM está conformado por las percepciones sobre violencia en la universidad.
 Nota 3: El constructo violencia contra las mujeres está conformado por la violencia que sufren las mujeres docentes o personal administrativo por parte de sus pareja o expareja y la violencia perpetrada por algún integrante de la comunidad universitaria.
 Nota 4: El constructo morbilidad está conformado por indicadores de daño a la salud mental y física.
 Nota 4: El constructo productividad laboral está conformado por ausentismo, tardanza y presentismo.
 Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

Tabla 86. Resumen de prueba del efecto directo e indirecto del modelo explicativo del impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral de las docentes o administrativas

Relaciones	Coefficiente β	t-valor	Bootstrap 95% intervalo de confianza (Bca)	p-valor	Hipótesis (H)	R ²
Efecto directo						
Aceptación individual de la VcM => Violencia contra las mujeres (H ₁)	0,333	4,172	[0,249; 0,562]	0,000	Aceptada	11,1%
Aceptación organizacional de la VcM => Violencia contra las mujeres (H ₂)	0,175	3,466	[0,113; 0,229]	0,001	Aceptada	3,1%
Violencia contra las mujeres => Morbilidad (H ₃)	0,292	8,741	[0,227; 0,355]	0,000	Aceptada	8,5%
Morbilidad => Productividad laboral (ausentismo, presentismo y tardanza) (H ₄)	0,592	31,040	[0,555; 0,630]	0,000	Aceptada	35,0%
Efecto indirecto						
Aceptación individual de la VcM => Violencia contra las mujeres => Morbilidad => Productividad laboral (ausentismo, presentismo y tardanza) (H ₅)	0,057	5,033	[0,043; 0,087]	0,000	Aceptada	42,2%

Relaciones	Coefficiente β	t-valor	Bootstrap 95% intervalo de confianza (Bca)	p-valor	Hipótesis (H)	R ²
Aceptación organizacional de la VcM => Violencia contra las mujeres => Morbilidad => Productividad laboral (ausentismo, presentismo y tardanza) (H ₆)	0,030	2,891	[0,015; 0,046]	0,004	Aceptada	

Nota: Los valores t, p, los intervalos de confianza del 95% fueron obtenidos mediante la simulación Bootstrapping (remuestreo 5.000 submuestras). Asimismo, el método para la obtención de los intervalos fue Bias-Corrected and Accelerated (Bca).
 Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo, y datos reportados del programa SmartPLS.

Examinando el tamaño de efecto (f²), tal como se observa en la Tabla 87, la aceptación de la VcM por parte de la organización (f² = 0,036; p < 0,000) tiene un efecto significativo pequeño en la VcM. Además, la VcM tiene un efecto significativo pequeño en la morbilidad (f² = 0,093; p < 0,000). Por último, la morbilidad tiene un efecto grande en la productividad laboral (f² = 0,511; p < 0,000). Cabe señalar que no se encontró evidencia estadística significativa del tamaño de efecto de la aceptación individual de la VcM en el constructo violencia contra las mujeres.

Tabla 87. Resumen de prueba del tamaño de efecto en mujeres docentes o personal administrativo

Relaciones	Coefficiente f ²	t-valor	Bootstrap 95% intervalo de confianza (Bca)	p-valor	Tamaño de efecto
Efecto directo					
Aceptación individual de la VcM => Violencia contra las mujeres (H ₁)	0,129	1,236	[0,069; 0,475]	0,217	No significativo ^a
Aceptación organizacional de la VcM => Violencia contra las mujeres (H ₂)	0,036	3,198	[0,019; 0,062]	0,001	Pequeño
Violencia contra las mujeres => Morbilidad (H ₃)	0,093	3,963	[0,054; 0,144]	0,000	Pequeño
Morbilidad => Productividad laboral (ausentismo, presentismo y tardanza) (H ₄)	0,511	10,647	[0,429; 0,617]	0,000	Grande

Nota 1: Los valores t, p, los intervalos de confianza del 95% fueron obtenidos mediante la simulación Bootstrapping (remuestreo 5.000 submuestras). Asimismo, el método para la obtención de los intervalos fue Bias-Corrected and Accelerated (Bca).
 Nota 2: ^a No es significativo porque el error estándar es alto (0,105).
 Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo y datos reportados del programa SmartPLS.

4.5. Hombres docentes/personal administrativo agresores

En el presente subcapítulo se describe la prevalencia de VcM según reportan los hombres docentes/personal administrativo. Desde un enfoque de perpetración, se identifica también el impacto indirecto y directo de la VcM, así como el contexto en el que ocurre. Esto incluye la cantidad de días perdidos de productividad académica como consecuencia de perpetrar VcM. Desde la dimensión social, se identifica cuántos *bystander* y *upstander* hombres docentes/personal administrativo hay en la universidad, la forma como perciben la seguridad del campus, así como la presencia de actitudes de aceptación de la VcM, especialmente la violencia sexual y las actitudes implícitas hacia la subordinación y VcM.

4.5.1. Prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)

El 27,3% de hombres docentes o personal administrativo ha ejercido violencia en contra de su pareja o expareja, en algún momento de la relación. En otras palabras, 27 de cada 100 hombres docentes o personal administrativo han

agredido a sus parejas o exparejas durante su relación. Considerando solo las agresiones del último año, el 17,3% de hombres docentes o personal administrativo ha agredido a su pareja o expareja, con un promedio de 3,9 ataques al año. Es decir, 17 de cada 100 hombres docentes o personal administrativo son agresores actualmente. Tal como se visualiza en la Tabla 88, de todos los docentes o personal administrativo que han agredido a sus parejas o exparejas, el ataque psicológico ha sido el más frecuente (humillaciones, insultos, amenazas: 25,7%), seguido de la violencia física (cachetada, patada, golpes, sujeción fuerte del brazo, mordidas, ataques con objetos o armas de fuego, daño físico: 7,3%), abuso sexual (2,5%), y violencia económica (apropiación de ingresos o sueldo: 1,4%).

Tabla 88. Porcentaje de hombres docentes o personal administrativo que han perpetrado violencia contra sus parejas o expareja

	Durante toda la relación (%)	Últimos 12 meses (%)	Promedio de ataques (D.E)
Violencia psicológica	25,7	16,2	3,3 (5,563)
La ha humillado, le ha dicho cosas que la han hecho sentirse menos o sentirse mal.	23,4	14,5	2,4 (3,792)
La ha amenazado, insultado o atacado verbalmente.	13,0	7,0	2,5 (3,999)
Violencia económica			
Se ha apoderado o le ha quitado a usted sus ingresos o sueldo.	1,4	0,6	6,1 (7,549)
Violencia física	7,3	2,9	2,6 (4,060)
La ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo.	6,6	2,6	2,0 (3,210)
La ha atacado con objetos, palos, armas punzocortantes o armas de fuego.	0,7	0,3	1,4 (0,894)
Le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes).	2,4	0,9	2,4 (4,693)
Violencia sexual			
La ha obligado (o la ha forzado) a tener relaciones sexuales sin su consentimiento.	2,5	1,0	3,2 (6,118)
Prevalencia total	27,3	17,3	3,9 (7,461)

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

- **Cronicidad de la VcM.** En los últimos 12 meses, el 82,3% de los docentes o personal administrativo ha ejercido un solo tipo de violencia (principalmente psicológica) en contra de su pareja o expareja, con un promedio de 2,7 ataques; el 15,6% ha ejercido la combinación de dos tipos de violencia (principalmente psicológica y física), con un promedio de 7,8 ataques; el 2,1% ha ejercido la combinación de tres tipos de violencia (adicionando la sexual), con un promedio de 22,4 ataques (ver Tabla 89).

Tabla 89. Prevalencia según la combinación de tipos de violencia contra las mujeres y número de ataques promedio, según el reporte de los hombres docentes o personal administrativo

	Tipos de violencia experimentados al mismo tiempo (%)			
	1 tipo	2 tipos	3 tipos	4 tipos
Durante toda la relación	71,3%	23,6%	3,9%	1,1%
Psicológica	92,4	96,9	100,0	100,0
Económica	0,8	7,9	42,9	100,0

	Tipos de violencia experimentados al mismo tiempo (%)			
	1 tipo	2 tipos	3 tipos	4 tipos
Física	3,9	79,5	100,0	100,0
Sexual	2,9	15,7	57,1	100,0
Últimos 12 meses	82,3%	15,6%	2,1%	-
Psicológica	93,2	94,3	100,0	-
Económica	1,1	7,5	71,4	-
Física	3,2	77,4	100,0	-
Sexual	2,5	20,8	28,6	-
Número de ataques promedio (últimos 12 meses) (D.E)	2,7 (4,506)	7,8 (9,482)	22,4 (28,483)	-

Nota: (-) No se reportó.

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

4.5.2. Hombres docentes o personal administrativo que atestiguan violencia contra las mujeres en relaciones de pareja

- **Atestiguando la VcM.** El 22,8% de hombres docentes o personal administrativo ha atestado algún episodio de violencia contra alguna de sus compañeras de trabajo (este porcentaje incluye a aquellas personas que además de atestiguar VcM son agresores). Los testimonios predominantes son: la sospecha de que algunas colegas sufren violencia (12,7%); el hecho de que algunas colegas hayan solicitado consejo para afrontar la violencia (11,7%); la observación de acoso o amenazas por medios electrónicos (teléfono o correo electrónicos) (10,1%); y la observación de amenazas a o golpes en alguna colega (7,3%) (ver Figura 23).

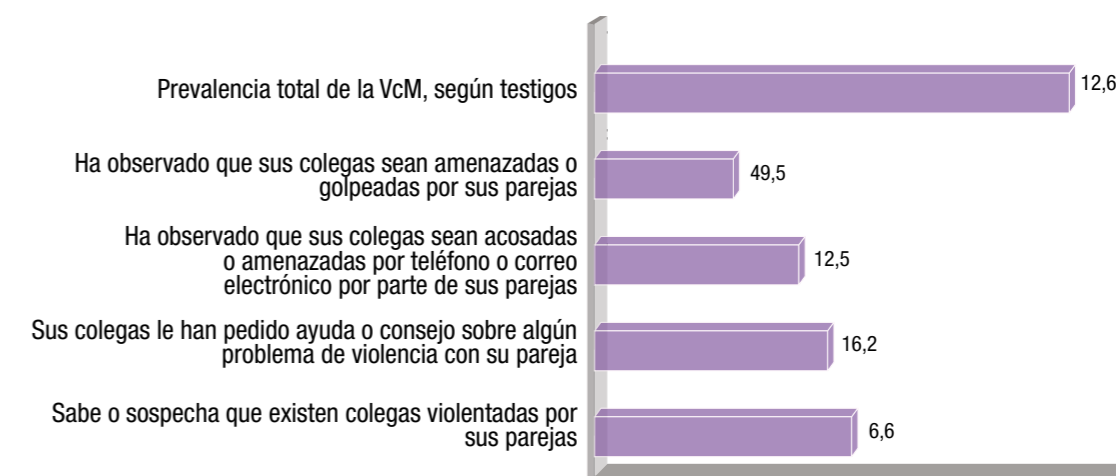


Figura 23. Porcentaje de hombres docentes o personal administrativo que atestiguan VcM en relaciones de pareja en sus colegas

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

- **Consecuencias visibles.** Las consecuencias de la VcM en la productividad laboral según declaraciones del personal que la atestigua son considerables. Así, tal como se visualiza en la Figura 23, el 79,1% de hombres docentes o personal administrativo que atestiguan VcM afirma que estos casos han afectado el desempeño o rendimiento en el trabajo, principalmente se han perdido horas de trabajo (27,4%) y se ha visto perjudicado el servicio (23,8%).

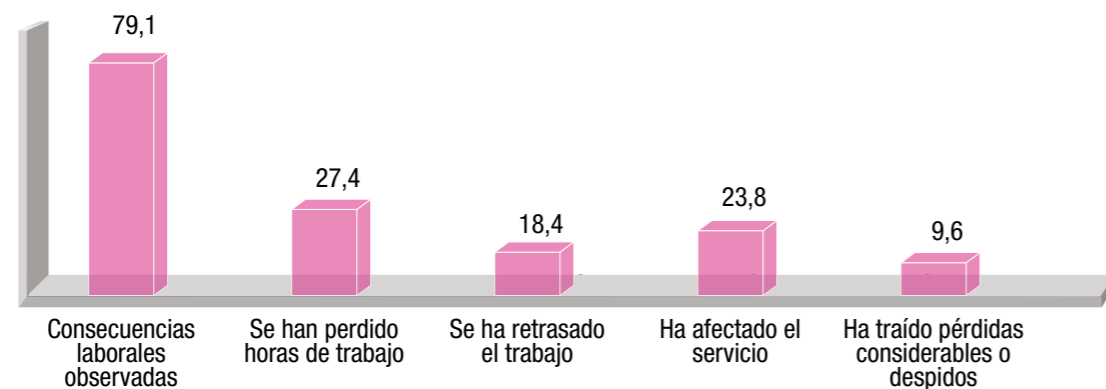


Figura 24. Efectos laborales según declaraciones de hombres docentes o personal administrativo que atestiguaron VcM en relaciones de pareja

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

4.5.3. Hombres docentes o personal administrativo que atestiguan VcM en el campus universitario

El 44,3% de hombres docentes o personal administrativo ha atestiguado episodios de VcM dentro del campus universitario. Según los testimonios más predominantes de los docentes o personal administrativo, el 20,1% afirma que alguna colega suya ha sido agredida psicológicamente (insultos, amenazas, chantajes) por alguien de la comunidad universitaria (estudiante, profesor, personal administrativo, autoridad, personal de limpieza, etc.); el 19,6% ha visto a algún estudiante agredir física o verbalmente a su pareja; el 18,5% ha visto a alguien de la comunidad universitaria acechar insistentemente a una estudiante; y el 16,6% ha visto o escuchado a algún docente o personal administrativo acosar sexualmente a alguna estudiante (ver Tabla 90)

Tabla 90. Porcentaje de hombres docentes o personal administrativo que han presenciado episodios de violencia contra las mujeres en el campus universitario

Descripción del episodio	Porcentaje (%)
Ha visto a alguien de la comunidad universitaria acechar insistentemente a una estudiante (Ej.: invitándola constantemente a salir, a pesar de la negativa de la mujer; persiguiéndola o esperándola; apareciéndose súbitamente; llamándola o escribiéndole, insistentemente, contra su voluntad).	18,5
Ha visto a alguien de la comunidad universitaria acosar sexualmente a una estudiante (Ej.: diciéndole comentarios sexuales sobre su cuerpo, chistes obscenos insultantes u ofensivos; o enviándole por correo o teléfono o redes sociales mensajes sexuales ofensivos, que ella no deseaba).	16,2
Ha visto a algún estudiante agredir física o verbalmente a su pareja.	19,6
Ha visto o escuchado a algún docente o personal administrativo acosar sexualmente a alguna estudiante.	16,6
Alguna colega suya ha sido agredida psicológicamente (insultos, amenazas, chantajes) por alguien de la comunidad universitaria.	20,1
Alguna colega suya ha sido agredida físicamente (Ej.: golpes, empujones, cachetadas, golpes con objetos) por alguien de la comunidad universitaria.	4,5
Alguna colega suya ha sido acosada sexualmente por alguien de la comunidad universitaria.	10,5
Prevalencia total en el campus universitario, según atestiguan	44,3

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

Del grupo de hombres docentes o personal administrativo que ha atestiguado alguna situación de VcM en el campus universitario, el 58,6% no ha realizado acción alguna para detenerla, principalmente porque no estaba seguro sobre qué hacer (29,8%) y porque les dieron temor las represalias (15,2%). Por el contrario, el 51,9% manifestó que se ha mantenido activo ante la violencia observada: esencialmente el 22% habló con otra persona para buscar ayuda, el 17,6% tomó otras acciones y el 13,4% informó a las autoridades de la universidad (ver Figura 25).

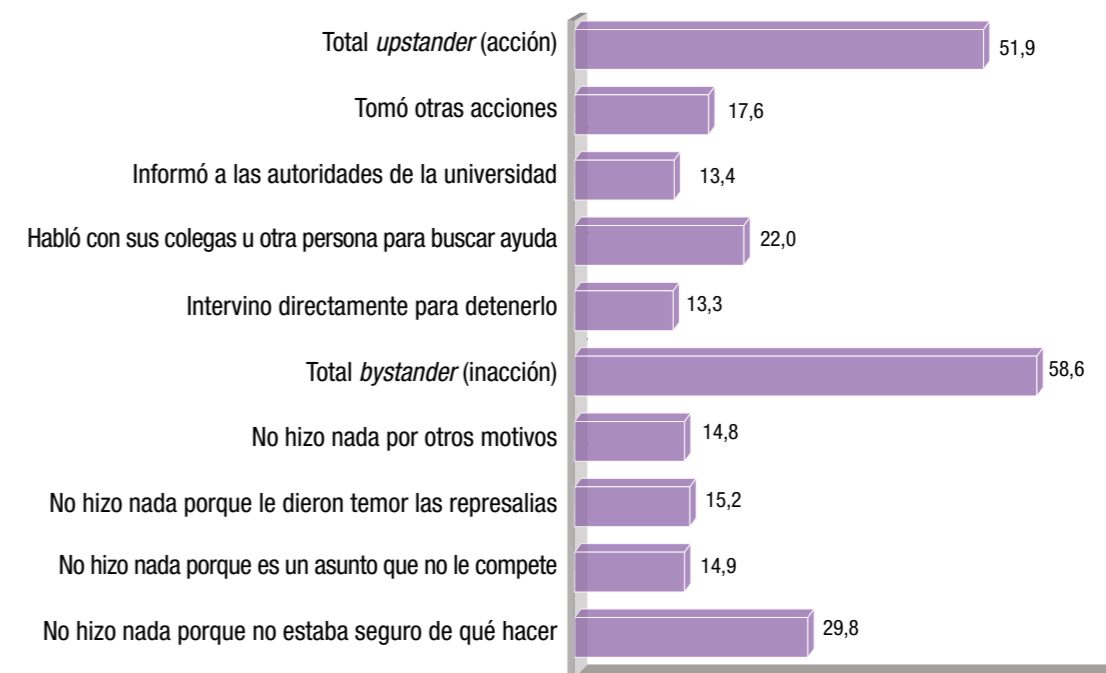


Figura 25. Porcentaje de hombres docentes o personal administrativo, según sus reacciones ante la violencia contra las mujeres observada en el campus universitario

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

4.5.4. Impacto indirecto en la productividad laboral

- **Salud.** Ser agresor también tiene un alto costo físico y emocional. En consecuencia, tal como se observa en la Tabla 91, la violencia que ejercen los docentes o personal administrativo incrementa la probabilidad de que sufran algunas dolencias físicas o mentales ($OR = 5,307$). En comparación con los docentes o personal administrativo no agresores, los agresores tienen principalmente mayor probabilidad de tener pensamientos suicidas ($OR = 3,121$); sentir depresión o desesperanza ($OR = 2,755$); sentirse angustiados o desesperados ($OR = 2,627$); y sentirse indefensos, temerosos o ansiosos ($OR = 2,454$). Con respecto a las dolencias físicas, en comparación con los no agresores, los agresores tienen principalmente mayor probabilidad de sentirse enfermos, tensionados o con fuertes dolores en el cuerpo ($OR = 2,463$); tener problemas para dormir ($OR = 2,402$); y sufrir fuertes malestares gastrointestinales (diarreas, vómitos, dolores de estómago, etc.) ($OR = 2,381$). Estos daños se traducen luego en una disminución del rendimiento o días dejados de trabajar.

Tabla 91. Porcentaje de hombres docentes o personal administrativo que han sufrido algunas dolencias, enfermedades y circunstancias de salud, al menos un día en los últimos 12 meses, según si ejercen violencia en relaciones de pareja

Condición de salud	No agresores (%)	Agresores (%)	χ^2	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Se ha sentido deprimido o sin esperanza.	29,7	53,8	95,817 ***	2,755	[2,241; 3,387]
Se ha sentido indefenso, temeroso o ansioso.	29,7	50,9	75,277 ***	2,454	[1,998; 3,014]
Se ha sentido angustiado o desesperado.	33,0	56,4	87,700 ***	2,627	[2,140; 3,226]
Ha pensado en quitarse la vida o ha tenido ideas suicidas.	2,6	7,8	26,227 ***	3,121	[1,977; 4,926]
Ha intentado acabar con su vida.	1,7	2,5	1,201	1,461	[0,738; 2,892]
Se ha sentido enfermo, tensionado o con fuertes dolores en el cuerpo.	45,9	67,6	72,644 ***	2,463	[1,996; 3,039]

	No agresores (%)	Agresores (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Ha tenido muchos problemas para dormir.	42,3	63,7	70,517 ***	2,402	[1,953; 2,956]
Ha tenido fuertes malestares gastrointestinales (diarreas, vómitos, dolores de estómago, etc.)	41,5	62,8	70,165 ***	2,381	[1,939; 2,924]
Ha sufrido contusiones, luxaciones o esguinces en alguna parte de su cuerpo (Ej.: muñecas, manos, pies, rodillas),	25,4	36,6	23,514 ***	1,693	[1,367; 2,097]
Ha sufrido quemaduras, cortes o heridas profundas.	6,0	11,4	16,178 ***	2,018	[1,425; 2,857]
Ha tenido fracturas de algún hueso.	4,1	3,8	0,064	0,935	[0,556; 1,572]
Ha tenido que ir al hospital, centro de salud o consultorio médico porque necesitaba atención.	42,9	54,4	20,352 ***	1,587	[1,297; 1,940]
Ha tenido que hospitalizarse o estar internado en una clínica.	11,7	13,1	0,797	1,147	[0,849; 1,550]
Le han tenido que realizar alguna cirugía u operación médica.	8,5	10,2	1,350	1,222	[0,871; 1,713]
Total de morbilidad	77,3	94,8	80,409 ***	5,307	[3,557; 7,919]

Nota: ***p < 0,001.

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

- **Ausentismo.** A pesar de que existen muchas razones para faltar al trabajo, el personal que experimenta violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (como agresores) tiende a faltar más. Por consiguiente, tal como se visualiza en la Tabla 92, en general, la violencia que ejercen los docentes y personal administrativo en contra de sus parejas o exparejas incrementa la probabilidad de que falten al trabajo (OR = 1,715). En comparación con los docentes y personal administrativo no agresores, los agresores tienen mayor probabilidad de faltar al trabajo principalmente por peleas o discusiones con sus parejas o exparejas (OR = 3,196); para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.) (OR = 1,797); por otras razones personales o familiares (OR = 1,683); y por enfermedad o porque tenían alguna dolencia o indisposición de salud (OR = 1,313). De igual manera, los docentes y personal administrativo agresores tuvieron más probabilidad de llegar tarde (menos de una hora) (OR = 1,774) en comparación con los no agresores.

Tabla 92. Porcentaje de hombres docentes o personal administrativo que han faltado al trabajo o llegado tarde, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si ejercen violencia en relaciones de pareja

	No agresores (%)	Agresores (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Enfermedad o tenía alguna dolencia o indisposición de salud.	15,0	18,7	4,105 *	1,313	[1,008; 1,708]
Atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.).	16,9	15,7	0,381	0,917	[0,697; 1,207]
Atender la salud o el cuidado de sus familiares.	15,8	17,8	1,043	1,150	[0,880; 1,502]
Enfermedad de sus familiares o necesitaba su atención o ayuda.	12,6	14,9	1,677	1,211	[0,906; 1,618]

	No agresores (%)	Agresores (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.).	14,2	22,9	20,733 ***	1,797	[1,393; 2,318]
Porque no contaba con dinero para movilizarse (no tenía pasajes, gasolina, etc.).	2,0	1,9	0,003	0,981	[0,472; 2,041]
Porque tuvo peleas o discusiones con su pareja o expareja.	0,8	2,5	8,806 **	3,196	[1,423; 7,180]
Porque su pareja no le dejó ir o le impidió ir a trabajar.	0,4	1,0	1,852	2,238	[0,680; 7,365]
Por otras razones personales o familiares.	7,0	11,2	9,012 **	1,683	[1,194; 2,372]
Porque estaba de vacaciones.	17,5	19,2	0,741	1,121	[0,864; 1,456]
Llegó tarde o se retrasó (menos de 1 hora).	32,8	46,4	29,916 ***	1,774	[1,443; 2,181]
Llegó tarde o se retrasó (entre 1 y 2 horas).	8,0	11,4	5,369 *	1,485	[1,061; 2,079]
Llegó tarde o se retrasó (más de 2 horas).	4,6	6,1	1,864	1,361	[0,873; 2,121]
Total de ausentismo	57,2	69,6	25,188 ***	1,715	[1,388; 2,120]

Nota: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

- **Presentismo.** El personal que vive situaciones de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (como agresores) tiende a sufrir más distracciones, agotamiento, cero productividad, siniestralidad e incidentes, es decir, presentismo. En consecuencia, tal como se visualiza en la Tabla 93, en general, la violencia que ejercen los docentes y personal administrativo en contra de sus parejas o exparejas triplica la probabilidad de que registren presentismo (OR = 3,552). En comparación con los docentes y personal administrativo no agresores, los agresores que tienen mayores niveles de presentismo: principalmente estuvieron cansados, agotados o exhaustos en el trabajo (agotamiento físico) (OR = 2,957); tuvieron preocupaciones personales o familiares que afectaron sus trabajos (OR = 2,571); tuvieron dificultades para concentrarse en el trabajo (OR = 2,508); trabajaron más lento de lo usual (lentitud laboral) (OR = 2,134); y tuvieron un desempeño o rendimiento muy debajo de lo normal (OR = 2,053).

Tabla 93. Porcentaje de hombres docentes o personal administrativo que han tenido presentismo, al menos un día en las últimas cuatro semanas, según si ejercen violencia en relaciones de pareja

	No agresores (%)	Agresores (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Dificultades para concentrarse en el trabajo.	36,8	59,3	79,994 ***	2,508	[2,044; 3,076]
Lentitud laboral.	38,4	57,1	54,390 ***	2,134	[1,741; 2,615]
Agotamiento físico.	54,7	78,1	88,246 ***	2,957	[2,345; 3,729]
Preocupaciones personales o familiares que afectan su trabajo.	38,6	61,7	83,334 ***	2,571	[2,093; 3,159]
Desempeño o rendimiento muy debajo de lo normal.	33,4	50,7	47,997 ***	2,053	[1,672; 2,520]

	No agresores (%)	Agresores (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
No trabajó a pesar de estar presente en su centro de labores.	12,5	22,1	27,474 ***	1,991	[1,534; 2,584]
Dejó de trabajar porque ocurrió alguna emergencia familiar o personal.	13,9	17,7	4,256 *	1,330	[1,014; 1,744]
Dejó de trabajar porque algo le afectaba emocionalmente (Ej.: se sentía tan mal que no podía pensar en el trabajo).	7,7	13,9	17,652 ***	1,951	[1,422; 2,677]
Dejó de trabajar porque algo le afectaba físicamente (Ej.: tenía fuertes dolores que le impedían trabajar con normalidad).	12,0	16,8	7,474 **	1,475	[1,115; 1,951]
Errores en su trabajo.	19,7	29,7	21,672 ***	1,719	[1,366; 2,162]
Incidentes laborales (Ej.: problemas con estudiantes, con colegas, llamadas de atención de autoridades).	11,2	16,4	9,310 **	1,553	[1,169; 2,065]
Accidente en el trabajo.	2,9	4,0	1,441	1,387	[0,811; 2,369]
Accidente en el trabajo que causó algún daño físico.	2,6	2,3	0,195	0,862	[0,446; 1,666]
Total de presentismo	68,7	88,6	80,798 ***	3,552	[2,660; 4,742]

Nota: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.
Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

4.5.5. Días perdidos a causa de la violencia contra las mujeres

Para la estimación de los días perdidos de productividad laboral (ausentismo y presentismo) como consecuencia de la violencia que ejercen los docentes o personal administrativo en contra de sus parejas o exparejas, se usaron dos métodos: 1) días perdidos mediante ANOVA (Análisis de Varianza), se calcularon los promedios sin emparejar los grupos de comparación (docentes o personal administrativo agresores y docentes o personal administrativo no agresores); 2) días perdidos a través de *Propensity Score Matching* (PSM): se estiman los días perdidos emparejando a los grupos de comparación, considerando las características académicas y demográficas, y asegurando que los grupos sean cuasi-equivalentes.

4.5.5.1. Días perdidos (promedios sin emparejar)

La violencia que ejercen los docentes o personal administrativo en contra de sus parejas o exparejas ocasiona un impacto nocivo en la productividad laboral de las universidades. Por consiguiente, tal como se observa en la Tabla 94, en promedio, los docentes o personal administrativo agresores pierden 2,6 días hábiles laborales por ausentismo y 4,5 días hábiles laborales por presentismo al año.

Tabla 94. Días perdidos por ausentismo y presentismo (promedios) al año en hombres docentes o personal administrativo, según si ejercen violencia en relaciones de pareja

	Ausentismo ^a	Presentismo ^b	Total de días perdidos
No agresor (n = 1.428)	10,4	11,5	21,9
Agresor (n = 537)	13,0	16,0	29,0
Días perdidos por agresor, al año	2,6	4,5	7,1

Nota: aF = 7,322, p = 0,007; bF = 16,663, p = 0,000.
Fuente: Encuesta a 1.965 hombres docentes o personal administrativo.

4.5.5.2. Días perdidos (ajustes con *Propensity Score Matching*)

Las variables laborales y demográficas que muestran diferencias significativas entre los grupos de comparación (docentes o personal administrativo agresores y docentes o personal administrativo no agresores) son: horas laborales y edad. Estas dos variables son utilizadas para la estimación de los días perdidos por causa de la violencia que ejercen los hombres docentes o personal administrativo en contra de sus parejas o exparejas con PSM. De lo dicho, quienes trabajan más de 40 horas a la semana tienen mayor probabilidad de perpetrar algún tipo de violencia en contra de sus parejas o exparejas. Por el contrario, a mayor edad, menor probabilidad de ejercer violencia (ver Tabla 95).

Tabla 95. Factores demográficos y laborales estadísticamente significativos asociados a la violencia perpetrada por los docentes o personal administrativo en contra de sus parejas o exparejas (durante la relación de pareja)

	Hombres que ejercen violencia ^(b) (%)	(OR)	P	Intervalo de confianza al 95%	
Horas laborales (HL)					
HL ≤ 40 horas semanales (n = 1.023)	24,0	1			
40 horas semanales ≤ HL (n = 937)	28,7	1,261	0,035	1,016	1,564
Edad^(a)	-	0,961	0,000	0,947	0,975

Nota 1: Factores que no fueron estadísticamente significativos: antigüedad laboral, rol que desempeña en la universidad, tenencia de pareja, tipo de relación con la pareja, años de relación con la pareja, convivencia actual con la pareja, tenencia de hijos.
Nota 2: Prueba de omnibus (X² = 52,666, gl = 11, p = 0,000); R cuadrado de Cox y Senell = 0,030; R cuadrado de Nagelkerke = 0,043; Prueba de Hosmer y Lemeshow (X² = 7,606, gl = 8, p = 0,473).
Nota 3: ^(a) Variable numérica.
Nota 4: ^(b) Hombres docentes o personal administrativo que ejercen violencia en contra de sus parejas o exparejas durante su relación.
Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

- **Días perdidos mediante PSM.** Tal como se observa en la Tabla 96, los docentes o personal administrativo agresores pierden 2,3 días hábiles laborales por ausentismo y 3,8 días hábiles laborales por presentismo al año.

Tabla 96. Estimación de los días perdidos al año por hombres docentes o personal administrativo, usando estimadores de *Propensity Score Matching*

	Coefficiente	Error estándar	Z	P > Z	Intervalo de confianza al 95%	
Ausentismo	2,34	1,12	2,09	0,037	0,142	4,544
Presentismo	3,82	1,10	3,46	0,001	1,658	5,988

Nota 1: Comando Stata para días perdidos por VcM perpetrada por la pareja o expareja: `teffects psmatch (presentismo o ausentismo anuales) (VcM perpetrada por la pareja o expareja + covariables de emparejamiento edad, horas laborales semanales).`
Nota 2: Tratamiento del modelo en todos los casos logit.

4.5.6. Actitudes implícitas hacia la subordinación de género y VcM

En cuanto a la subordinación de género leve, pese a que el 41,4% de hombres docentes o personal administrativo rechaza explícitamente que "Los hombres de sus parejas deberían tratarlas con firmeza y no ceder", el 63,8% emplea alguna forma de justificación implícita para aceptarla, principalmente porque lo considera inevitable (29,7%), porque son solo peleas menores, sin mayores consecuencias (23%) o porque es necesario para mantener a la familia unida (16,8%). Con respecto a la subordinación de género grave, aunque el 65% de hombres docentes o personal administrativo rechaza explícitamente que "Los hombres de sus parejas deberían obligarlas a cumplir con sus deberes de mujer o esposa", el 37,9% utiliza alguna de las justificaciones implícitas para aceptarla, principalmente porque lo considera inevitable (14,6%), porque si se hace, no debería contarse, es un tema privado (10,8%) o porque son solo peleas menores, sin mayores consecuencias (9,7%). En comparación con los docentes o personal administrativo no agresores, los agresores (perpetradores de algún tipo de violencia en contra de sus parejas o exparejas) tienen el doble de probabilidad de justificar implícitamente la subordinación de género (leve y grave) (OR = 2,201) y tienen menor probabilidad de rechazarla explícitamente (OR leve = 0,473; OR grave = 0,661) (ver Tabla 97).

Con relación a la VcM leve, pese a que 62,4% de los docentes o personal administrativo rechaza explícitamente que "Los hombres a sus parejas deberían gritarles", el 42,9% emplea alguna forma de justificación para aceptarla, principalmente porque lo considera inevitable (28,5%), porque si se hace, no debería contarse, es un tema privado

(9,1%) o porque son solo peleas menores, sin mayores consecuencias (8,7%). En la VcM grave la situación es semejante. Por consiguiente, si bien el 92% rechaza explícitamente que “Los hombres a sus parejas deberían golpearlas”, el 9,1% justifica la VcM grave de alguna manera, siguiendo la misma tendencia que en la VcM leve. En comparación con los docentes o personal administrativo no agresores, los agresores tienen el doble de probabilidad de justificar implícitamente la VcM (leve y grave) (OR = 2,873) y tienen menor probabilidad de rechazarla explícitamente (OR leve = 0,389; OR grave = 0,548) (ver Tabla 97).

En definitiva, se evidencia un mayor rechazo explícito a la violencia grave (golpes), seguido de la subordinación grave, la violencia leve (gritos), y la subordinación leve. Sin embargo, en términos generales, el 70,6% de docentes o administrativos de alguna forma justifica implícitamente la subordinación de género y la VcM (ver Tabla 97). Este valor es superior a las actitudes implícitas reportadas por las mujeres docentes o personal administrativo (48,6%), siendo estos resultados congruentes con la teoría de la dominación patriarcal.

Tabla 97. Actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM, en hombres docentes o personal administrativo

	Total (%)	No agresores (%)	Agresores (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Los hombres a sus parejas deberían tratarlas con firmeza y no ceder.	63,8	59,1	76,9	51,991***	2,303	[1,829; 2,899]
Así tiene que ser, lo he hecho alguna vez.	4,2	3,9	3,9	0,001	1,007	[0,603; 1,682]
A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. ^a	16,8	14,3	23,8	24,595 ***	1,862	[1,453; 2,387]
A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. ^b	3,6	2,8	5,8	9,665 **	2,108	[1,305; 3,408]
Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. ^c	23,0	21,1	28,3	10,612 **	1,457	[1,161; 1,828]
No debería hacerse (y si se hace, no debería contarse, es un tema privado). ^d	11,5	10,8	12,5	0,998	1,169	[0,861; 1,587]
Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. ^e	29,7	26,8	39,1	27,244 ***	1,743	[1,413; 2,150]
Jamás lo permitiría, nunca lo haría.	41,4	45,7	28,9	47,687 ***	0,473	[0,382; 0,587]
Los hombres a sus parejas deberían obligarlas a cumplir con sus deberes de mujer o esposa.	37,9	34,9	45,1	16,882 ***	1,530	[1,248; 1,876]
Así tiene que ser, lo he hecho alguna vez.	3,2	2,9	3,7	0,924	1,305	[0,757; 2,249]
A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. ^a	8,0	7,3	9,1	1,800	1,275	[0,893; 1,819]
A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. ^b	1,8	1,2	3,4	10,362 **	2,872	[1,468; 5,615]
Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. ^c	9,7	9,2	11,0	1,414	1,218	[0,880; 1,686]
No debería hacerse (y si se hace, no debería contarse, es un tema privado). ^d	10,8	10,3	10,4	0,005	1,011	[0,730; 1,400]
Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. ^e	14,6	11,8	23,3	39,976 ***	2,261	[1,748; 2,925]
Jamás lo permitiría, nunca lo haría.	65,0	67,5	58,5	15,298 ***	0,661	[0,536; 0,814]

	Total (%)	No agresores (%)	Agresores (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
Aceptación de la subordinación de género²	66,4	62,0	78,2	44,578 ***	2,201	[1,740; 2,784]
Los hombres a sus parejas deberían gritarles.	42,9	35,8	62,0	109,311 ***	2,954	[2,402; 3,633]
Así tiene que ser, lo he hecho alguna vez.	1,2	1,1	0,9	0,139	0,826	[0,301; 2,265]
A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. ^a	3,2	2,8	3,9	1,561	1,407	[0,822; 2,409]
A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. ^b	2,7	2,0	4,8	11,233 **	2,446	[1,427; 4,193]
Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. ^c	8,7	7,4	12,3	11,415 **	1,742	[1,258; 2,411]
No debería hacerse (y si se hace, no debería contarse, es un tema privado). ^d	9,1	7,9	11,9	7,505 **	1,569	[1,134; 2,170]
Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. ^e	28,5	22,0	46,4	112,981***	3,076	[2,489; 3,802]
Jamás lo permitiría, nunca lo haría.	62,4	68,4	46,6	83,752 ***	0,389	[0,317; 0,478]
Los hombres a sus parejas deberían golpearlas.	9,1	6,8	14,3	26,765***	2,273	[1,654; 3,123]
Así tiene que ser, lo he hecho alguna vez.	0,3	0,2	0,4	0,389	1,756	[0,293; 10,536]
A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. ^a	0,4	0,4	0,6	0,399	1,582	[0,377; 6,642]
A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. ^b	0,6	0,6	0,4	0,287	0,656	[0,139; 3,099]
Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. ^c	2,0	1,7	2,6	1,675	1,548	[0,795; 3,016]
No debería hacerse (y si se hace, no debería contarse, es un tema privado). ^d	3,7	2,8	5,6	8,501**	2,028	[1,250; 3,292]
Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. ^e	3,9	2,1	8,8	45,044 ***	4,422	[2,765; 7,072]
Jamás lo permitiría, nunca lo haría.	92,0	92,9	90,3	9,487**	0,548	[0,372; 0,808]
Aceptación de la VcM¹	43,4	36,3	62,2	104,552 ***	2,873	[2,338; 3,530]
Aceptación total implícita de la VcM y subordinación de género¹	70,6	66,0	83,1	54,054***	2,539	[1,970; 3,274]

Nota 1: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Nota 2: Los hombres a sus parejas deberían tratarlas con firmeza y no ceder = Subordinación Leve; Los hombres a sus parejas deberían obligarlas a cumplir con sus deberes de mujer o esposa = Subordinación Grave; Los hombres a sus parejas deberían gritarles = VcM leve; Los hombres a sus parejas deberían golpearlas = VcM grave.

Nota 3: Aceptación implícita de la subordinación de género = Subordinación Leve (a, b, c, d, e); Subordinación Grave (a, b, c, d, e).

Nota 4: Aceptación implícita de la VcM = VcM leve (a, b, c, d, e); VcM grave (a, b, c, d, e).

Nota 5: Aceptación total implícita de la VcM y subordinación de género = Aceptación implícita de la subordinación de género, Aceptación implícita de la VcM.

Nota 6: La segmentación de los datos de agresores y no agresores, se realizó considerando si los hombres docentes o personal administrativo viven episodios de violencia en sus relaciones de pareja.

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

- **Contradicciones actitudinales.** Tal como se visualiza en la Figura 26, en términos globales, y considerando los cuatro escenarios (subordinación leve, subordinación grave, VcM leve y VcM grave) en conjunto, se encuentra que, aunque el 93,2% de hombres docentes o personal administrativo rechaza explícitamente (jamás lo permitiría, nunca lo haría) cualquier tipo de subordinación de género y violencia contra las mujeres, el 6,6% las acepta explícitamente (así tiene que ser, lo he hecho alguna vez). Sin embargo, el 70,6% emplea alguna forma de justificación implícita para aceptarlas, principalmente porque las considera inevitables (Indefensión) (48,8%), porque son asuntos sin mayores consecuencias (Minimización) (28,8%), o porque, si se hace, no debería contarse, es un tema privado (Negación) (21,8%).

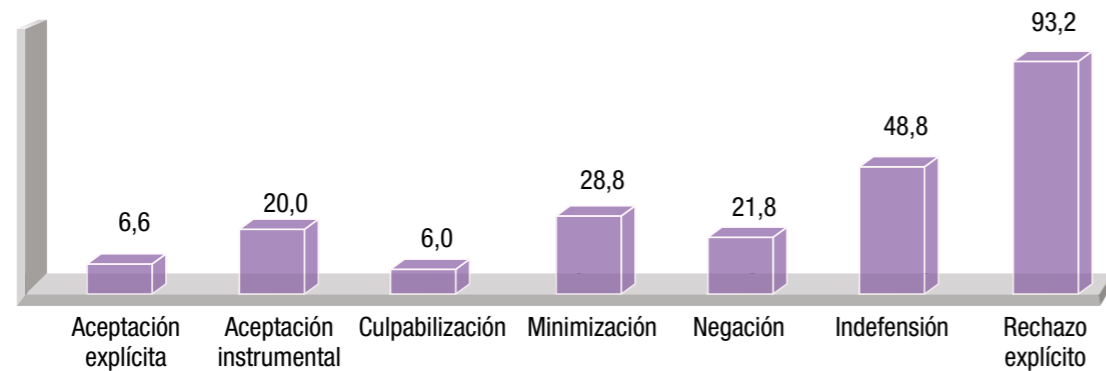


Figura 26. Actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM (porcentajes), según el reporte de los hombres docentes o personal administrativo

Nota: Aceptación Explícita (AE) = Así tiene que ser, lo he hecho alguna vez. Aceptación Instrumental (AI) = A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. Culpabilización (C) = A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. Minimización (M) = Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. Negación (N) = No debería hacerse (y si se hace, no debe contarse, es un tema privado). Indefensión (I) = Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. Rechazo Explícito (RE) = Jamás lo permitiría, nunca lo haría.

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

- **Sí, pero no.** Considerando solo al grupo de hombres docentes o personal administrativo que han rechazado explícitamente la subordinación de género y la VcM, los hallazgos revelan que el 69,5% las acepta (justifica) implícitamente. En otras palabras, de cada 100 hombres docentes o personal administrativo que dicen rechazar la subordinación de género y la VcM, solo 30 hombres docentes o personal administrativo en verdad lo hacen, pues 70 hombres docentes o personal administrativo las acepta implícitamente (ver Figura 27).

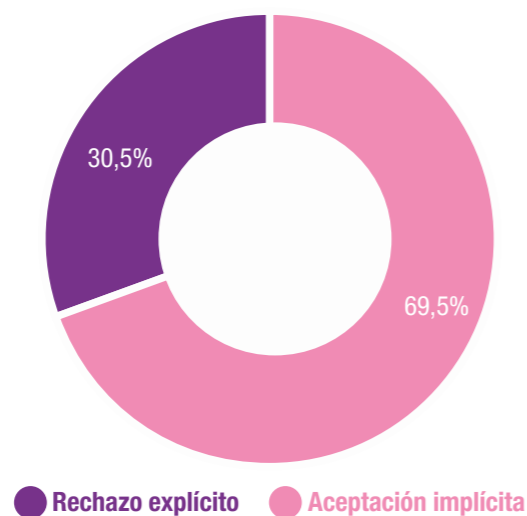


Figura 27. Porcentaje de hombres docentes o personal administrativo que rechaza explícitamente la subordinación de género y la VcM, pero que las aceptan implícitamente

Nota: Datos segmentados al grupo de hombres docentes o personal administrativo que han rechazado explícitamente la subordinación de género y la VcM.

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

- **Relación entre violencia contra las mujeres en relaciones de pareja y actitudes.** Tal como se observa en la Figura 28, en general, los hombres docentes o personal administrativo que ejercen algún tipo de violencia en contra de sus parejas o exparejas tienen actitudes más favorables hacia la subordinación de género y VcM; además, existen menos hombres docentes o personal administrativo que rechazan la subordinación de género y VcM (91,2%) en comparación con los no agresores (94%). Con respecto al empleo de justificadores implícitos, en los cinco escenarios (aceptación instrumental, culpabilización, minimización, negación e indefensión), este es significativamente más alto en el grupo de docentes o personal administrativo agresores que en los no agresores, evidenciando que estos justificadores son un tipo de aceptación de la subordinación de género y VcM, pero de naturaleza encubierta.

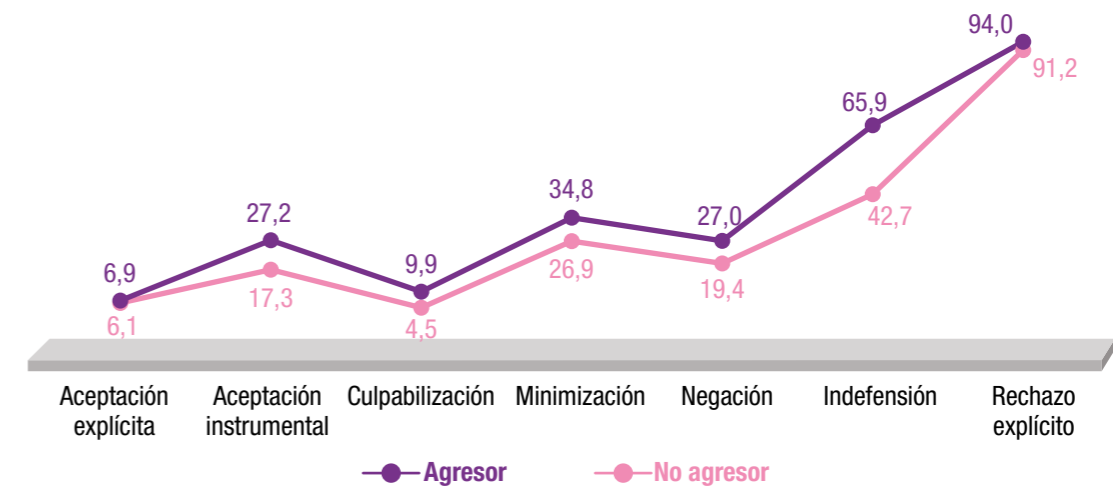


Figura 28. Actitudes explícitas y justificadores implícitos hacia la subordinación y violencia, según experiencia de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en los hombres docentes o personal administrativo (porcentajes)

*Nota: Todas con diferencia significativa (**p < 0,01), excepto la Aceptación Explícita ($\chi^2 = 0,392$; p = 0,531).*

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

4.5.7. Elaboración cognitiva de la violencia física

- **Justificación cognitiva de violencia física.** El 37,1% de los docentes o personal administrativo afirman que en el supuesto caso de que golpearan a su pareja, merecerían un castigo y asumirían su responsabilidad. Sin embargo, en general, el 20,3% la justifica cognitivamente: principalmente, el 12,8% justifica los golpes aduciendo la pérdida de control de sí mismo; el 6,5% minimiza el acto, señalando que solo serían ataques leves, sin producir daños; el 2,6% considera que sería culpa de las mujeres; y el 1,9% afirma que la agresión física infligida a su pareja sería por una razón justificada. Cuando se compara a los docentes o personal administrativo no agresores con los agresores, los últimos tienen el doble de probabilidad de justificación cognitiva de violencia física en el supuesto caso de que ejercieran violencia física en contra de sus parejas ($OR = 2,310$) (ver Tabla 98).
- **Impunidad esperada.** En general, el 8,7% de docentes o administrativos afirma que los actos violentos ejercidos hacia su pareja podrían resultar impunes, debido a que el 6% manifiesta que la pareja lo perdonaría y el 3,8% reporta que lo mantendrían en privado para cuidar la imagen de amb*s. En comparación con los docentes o administrativos no agresores, los agresores presentan mayor probabilidad de no sancionar la agresión física infligida hacia su pareja ($OR = 1,606$) (ver Tabla 98).
- **Castigo esperado.** En sentido contrario a lo anterior, el 54,5% de docentes o personal administrativo manifiesta que en el supuesto caso de que golpease a su pareja, espera tener algún castigo. Principalmente, el 20,2% señala que la pareja lo dejaría/abandonaría, el 17,6% manifiesta que la pareja lo denunciaría ante la policía, el 13,1% afirma que la pareja lo acusaría con su familia, y el 5,6% declara que lo denunciaría ante las autoridades de la universidad. En comparación con los docentes o personal administrativo no agresores, los agresores presentan mayor probabilidad de considerar recibir algún castigo ante la agresión física infligida hacia su pareja ($OR = 1,623$) (ver Tabla 98).

Tabla 98. Elaboración cognitiva hacia la violencia física: justificaciones y consecuencias esperadas en el supuesto caso que los hombres golpeen a su pareja, según personal docente o administrativo

	Total (%)	No agresores (%)	Agresores (%)	X ²	Odd Ratio (OR)	Intervalo de confianza al 95%
<i>Si por alguna razón, usted golpease a su pareja...</i>						
Sería por una razón justificada. ^a	1,9	1,3	3,5	9,677 **	2,711	[1,411; 5,207]
Sería por su culpa (ella me provocaría). ^b	2,6	1,7	5,0	15,380 ***	2,922	[1,670; 5,114]
Sería porque yo perdería el control. ^c	12,8	9,7	21,6	42,431 ***	2,422	[1,846; 3,177]
Sería solo un ataque leve, sin lastimarla. ^d	6,5	5,1	10,1	13,166 ***	1,955	[1,354; 2,824]
Asumiría mi responsabilidad, merecería un castigo. ^e	37,1	35,2	42,5	4,463 *	1,249	[1,016; 1,534]
Me sentiría muy culpable.	68,5	68,1	70,6	0,527	0,918	[0,729; 1,156]
Justificación cognitiva de violencia física	20,3	16,1	32,0	51,662 ***	2,310	[1,832; 2,913]
<i>Si por alguna razón usted golpease a su pareja, ¿cómo reaccionaría ella?</i>						
Me perdonaría. ^e	6,0	5,1	8,0	4,699 *	1,537	[1,039; 2,273]
Me dejaría/abandonaría. ^b	20,2	18,1	26,8	14,419 ***	1,574	[1,244; 1,991]
Me denunciaría ante las autoridades de la universidad. ^l	5,6	5,0	7,4	3,252	1,443	[0,967; 2,154]
Me denunciaría ante la policía. ^j	17,6	15,6	24,8	18,002 ***	1,690	[1,324; 2,156]
Me acusaría con su familia. ^k	13,1	10,5	21,2	33,819 ***	2,189	[1,674; 2,862]
Lo mantendría en privado para cuidar nuestra imagen. ^f	3,8	3,0	5,8	7,045 **	1,881	[1,172; 3,020]
No sé cómo reaccionaría realmente.	59,8	61,7	54,6	17,527 ***	0,643	[0,523; 0,791]
Impunidad esperada	8,7	7,4	11,9	8,105 **	1,606	[1,156; 2,230]
Castigo esperado	54,5	51,3	64,8	20,620 ***	1,623	[1,316; 2,002]

Nota 1: *p < 0,05; **p < 0,01; ***p < 0,001.

Nota 2: Justificación cognitiva de violencia física = a, b, c, d; Impunidad esperada = e, f; Castigo esperado = g, h, i, j, k.

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

4.5.8. Percepciones sobre la violencia en la universidad

El 29,7% de los docentes o personal administrativo afirma que es muy probable que una estudiante de la universidad sea agredida por su pareja o expareja. De igual modo, el 24,3% manifiesta que es muy probable que un profesor acose sexualmente a una estudiante. Por otro lado, el 54,7% reporta no tener conocimiento sobre si en la universidad hay políticas, directivas o protocolos para atender los casos de VcM. En esta misma línea, el 61% afirma que no sabe dónde obtener ayuda en la universidad si alguna vez él presenciara violencia ejercida contra una mujer o si alguna amiga suya experimentase violencia por parte de su pareja o por alguien de la universidad. Por último, el 72,5% de los docentes o personal administrativo señala que no han recibido orientación, capacitación o información sobre VcM por parte de la universidad (ver Tabla 99).

Tabla 99. Percepciones sobre la violencia en la universidad, en hombres docentes o personal administrativo

	Nada probable	Poco probable	Muy probable	No sé
¿Qué tan probable es que una estudiante de esta universidad sea agredida por su pareja o expareja?	6,1	20,7	29,7	43,5
¿Qué tan probable es que un profesor acose sexualmente a una estudiante en esta universidad?	8,9	33,9	24,3	33,0
	Sí hay	No hay	No sé	
¿Sabe si la universidad tiene una política, directiva o protocolo para atender los casos de violencia contra las mujeres?	36,0	9,2	54,7	
	Sí sé	No sé		
¿Sabe dónde obtener ayuda en la universidad si alguna vez usted o alguna colega experimentasen violencia por parte de sus parejas o por alguien de la universidad?	39,0	61,0		
	Sí recibí	No recibí		
En algún momento, en la universidad, ¿recibió orientación, capacitación o información sobre violencia contra las mujeres?	27,5	72,5		

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

Según la percepción de los docentes o personal administrativo, en caso de que una estudiante denunciara ante las autoridades de la universidad actos de violencia por parte de algún integrante de la comunidad universitaria (Ej.: compañero, profesor, autoridad, enamorado, etc.), el 35,7% considera que las autoridades juzgarían a la denunciante, y el 15,5% manifiesta que las autoridades tratarían de encubrir el hecho. No obstante, el 58,5% declara que las autoridades realizarían una investigación justa, el 57,7% señala que las autoridades sancionarían al agresor, el 57,3% manifiesta que las autoridades actuarían oportunamente ante la denuncia, y el 55,9% reporta que las autoridades protegerían la seguridad de la denunciante (ver Tabla 100).

Tabla 100. Percepción de impunidad de la violencia contra las mujeres, por inacción de la universidad y percepción de acción de la universidad ante la violencia contra las mujeres, en hombres docentes o personal administrativo

<i>Si alguna estudiante denunciara –ante las autoridades de esta universidad– haber sido violentada o atacada por alguien de la universidad (Ej.: compañero, profesor, autoridad, enamorado, etc.), ¿qué cree que pasaría?</i>	Sí (%)	No (%)	No sé (%)
Las autoridades juzgarían a la denunciante.	35,7	38,3	26,1
Las autoridades tratarían de encubrir el hecho.	15,5	57,5	27,0
El agresor tomaría represalias contra la denunciante.	29,7	14,8	55,4
La denunciante se retractaría para evitar represalias.	23,5	22,5	54,0
Las autoridades actuarían oportunamente ante la denuncia.	57,3	14,8	27,9
Las autoridades protegerían la seguridad de la denunciante.	55,9	13,3	30,8
Las autoridades realizarían una investigación justa.	58,5	10,6	30,9
Las autoridades sancionarían al agresor.	57,7	8,7	33,6

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

4.5.9. Relaciones explicativas

El modelo propuesto se evalúa en dos etapas: examinando el efecto directo y examinando el efecto indirecto de las relaciones estructurales (ver Figura 29 y Tabla 101). En cuanto al efecto directo, la aceptación individual de la VcM ($\beta = 0,290$; $p < 0,000$) tiene un efecto directo significativo en la VcM. Este hallazgo es coherente con la literatura académica que evidencia que las actitudes de aceptación son importantes predictores de la VcM, es decir, aumentan la probabilidad de que los hombres ejerzan violencia en contra de sus parejas o exparejas. Asimismo, se ha verificado que la VcM tiene un efecto directo significativo en la morbilidad ($\beta = 0,275$; $p < 0,000$). Este resultado se corrobora

con estudios previos del sector empresarial que muestran que la violencia que ejercen los colaboradores en contra de sus parejas o exparejas les ocasiona efectos negativos en su salud física y mental. De igual manera, se ha encontrado que la morbilidad tiene un efecto directo significativo en la productividad laboral ($\beta = 0,555$; $p < 0,000$). Este hallazgo se confirma con los resultados obtenidos en investigaciones previas que revelan que el daño a la salud física y mental (morbilidad) genera mayores niveles de ausentismo, tardanza y presentismo. Con respecto al análisis del R^2 , la aceptación individual de la VcM explica el 8,4% de la VcM. Asimismo, la VcM explica el 7,6% de la morbilidad, y esta última explica el 30,8% de la productividad laboral. En definitiva, se verifican las tres hipótesis (H_1 , H_3 y H_4). Cabe señalar que, en este caso, no se confirma la hipótesis de la influencia de la aceptación organizacional hacia la VcM (H_2).

Con respecto al análisis del efecto indirecto, las relaciones estructurales evidencian empíricamente que la aceptación individual de la VcM influye en la disminución de la productividad laboral, por mediación de la VcM y la morbilidad ($\beta = 0,057$; $p < 0,000$). En otras palabras, una de las razones por las cuales disminuye la productividad laboral de los docentes o personal administrativo agresores es porque la aceptación individual de la VcM incrementa la probabilidad de que ejerzan violencia en contra de sus parejas o exparejas. De esta forma, la violencia que ejercen les genera un perjuicio a su salud física y mental (morbilidad), lo que causa mayores niveles de ausentismo, tardanza y presentismo (productividad laboral). La combinación de esas variables y la aceptación organizacional de la VcM explican el 35,6% de la varianza de la productividad laboral. En efecto, se ratifica solo una hipótesis de efecto indirecto (H_5). En este sentido, cabe precisar que no se encuentra evidencia estadística de la ruta de la aceptación organizacional de la VcM hacia la productividad laboral (H_6).

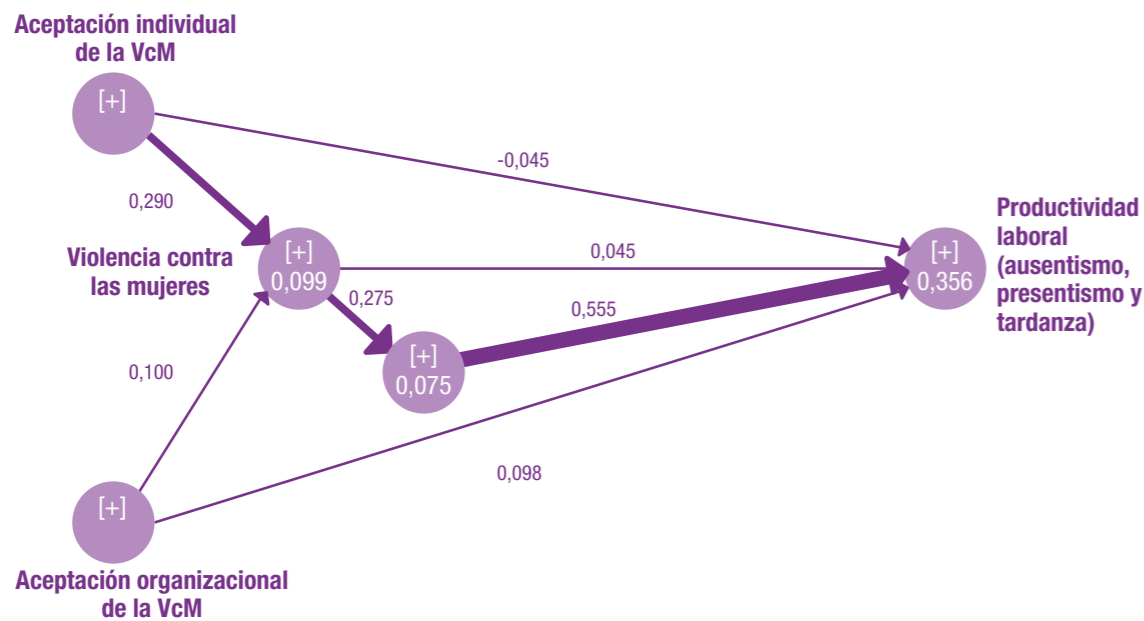


Figura 29. Modelo explicativo del impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral de los docentes o administrativos

Nota 1: El constructo aceptación individual de la VcM está conformado por actitudes de justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; elaboración cognitiva de la violencia física; reacciones ante la violencia contra las mujeres observada en el campus universitario.
 Nota 2: El constructo aceptación organizacional de la VcM está conformado por las percepciones sobre violencia en la universidad.
 Nota 3: El constructo violencia contra las mujeres está conformado por la violencia que ejercen los hombres docentes o personal administrativo en contra de sus parejas o exparejas.
 Nota 4: El constructo morbilidad está conformado por indicadores de daño a la salud mental y física.
 Nota 4: El constructo productividad laboral está conformado por ausentismo, tardanza y presentismo.
 Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.

Tabla 101. Resumen de prueba del efecto directo e indirecto del modelo explicativo del impacto de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral de los docentes o administrativos

Relaciones	Coefficiente B	t-valor	Bootstrap 95% intervalo de confianza (Bca)	p-valor	Hipótesis (H)	R ²
Efecto directo						
Aceptación individual de la VcM => Violencia contra las mujeres (H ₁)	0,290	6,432	[0,255; 0,440]	0,000	Aceptada	8,4%

Relaciones	Coefficiente B	t-valor	Bootstrap 95% intervalo de confianza (Bca)	p-valor	Hipótesis (H)	R ²
Aceptación organizacional de la VcM => Violencia contra las mujeres (H ₂)	0,100	2,265	[-0,085; 0,151]	0,024	Rechazada	1,0%
Violencia contra las mujeres => Morbilidad (H ₃)	0,275	7,163	[0,195; 0,349]	0,000	Aceptada	7,6%
Morbilidad => Productividad laboral (ausentismo, presentismo y tardanza) (H ₄)	0,555	25,545	[0,515; 0,600]	0,000	Aceptada	30,8%
Efecto indirecto						
Aceptación individual de la VcM => Violencia contra las mujeres => Morbilidad => Productividad laboral (ausentismo, presentismo y tardanza) (H ₅)	0,044	6,396	[0,037; 0,064]	0,000	Aceptada	35,6%
Aceptación organizacional de la VcM => Violencia contra las mujeres => Morbilidad => Productividad laboral (ausentismo, presentismo y tardanza) (H ₆)	0,015	2,028	[-0,012; 0,027]	0,043	Rechazada	

Nota: Los valores t, p, los intervalos de confianza del 95% fueron obtenidas mediante la simulación Bootstrapping (remuestreo 5.000 submuestras). Asimismo, el método para la obtención de los intervalos fue Bias-Corrected and Accelerated (Bca).
 Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo y datos reportados del programa SmartPLS.

Examinando el tamaño de efecto (f^2), tal como se observa en la Tabla 102, la aceptación individual de la VcM ($f^2 = 0,046$; $p < 0,000$) tiene un efecto significativo pequeño en la VcM. Además, la VcM tiene un efecto significativo pequeño en la morbilidad ($f^2 = 0,093$; $p < 0,000$). Por último, la morbilidad tiene un efecto grande en la productividad laboral ($f^2 = 0,511$; $p < 0,000$). Cabe mencionar que no se encontró evidencia estadística del tamaño de efecto de la aceptación organizacional de la VcM en el constructo violencia contra las mujeres.

Tabla 102. Resumen de prueba del tamaño de efecto en hombres docentes o personal administrativo

Relaciones	Coefficiente f^2	t-valor	Bootstrap 95% intervalo de confianza (Bca)	p-valor	Tamaño de efecto
Efecto directo					
Aceptación individual de la VcM => Violencia contra las mujeres (H ₁)	0,092	1,999	[0,070; 0,245]	0,046	Pequeño
Aceptación organizacional de la VcM => Violencia contra las mujeres (H ₂)	0,011	1,910	[0,004; 0,026]	0,056	No significativo
Violencia contra las mujeres => Morbilidad (H ₃)	0,082	3,242	[0,040; 0,139]	0,001	Pequeño
Morbilidad => Productividad laboral (ausentismo, presentismo y tardanza) (H ₄)	0,426	8,916	[0,347; 0,535]	0,000	Grande

Nota: Los valores t, p, los intervalos de confianza del 95% fueron obtenidas mediante la simulación Bootstrapping (remuestreo 5.000 submuestras). Asimismo, el método para la obtención de los intervalos fue Bias-Corrected and Accelerated (Bca).
 Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo y datos reportados del programa SmartPLS.

5. ¿Cuánto le cuesta la VcM a las universidades ecuatorianas?

Los capítulos previos muestran novedosas e importantes evidencias de la situación de la violencia contra las mujeres en las universidades ecuatorianas, siendo este estudio el más completo y sistemático hasta la fecha. El estudio demuestra que la VcM es un serio problema para las universidades. El 38,1% de estudiantes reportan haber sido agredidas por sus parejas o exparejas, así como por otros integrantes de la comunidad universitaria, ya sea de forma aislada o simultánea. Una de las novedades del estudio es evidenciar que el 31,6% del personal docente y administrativo también está involucrados en situaciones de VcM, ya sea como agredidas o agresores. Con esto se demuestra que este es un problema más complejo de lo que se piensa.

Otra novedad importante del estudio es que ha realizado un análisis funcional de la VcM, midiendo sus antecedentes (en este caso, las actitudes de aceptación hacia la VcM) y sus consecuentes (en este caso, los efectos en la salud y productividad académica o laboral). De los antecedentes se ha encontrado que las actitudes son un importante predictor de la VcM, haciendo necesario que la prevención se enfoque en el cambio de actitudes y patrones socioculturales que la justifican. En efecto, alrededor del 47,1% de estudiantes y 43,9% de docentes aceptan implícitamente la VcM, cifras que explican por qué el 64,4% de estudiantes y el 58,2% de docentes no intervienen cuando atestiguan VcM en sus compañeras o estudiantes. Por otro lado, en el análisis de los consecuentes se ha encontrado que la VcM ocasiona una serie de daños físicos y emocionales con repercusiones en el desempeño académico en l*s estudiantes y en la productividad laboral en l*s docentes. Tomando en cuenta solo la cantidad de días que han faltado o cuánto ha disminuido su rendimiento al año por causa de la VcM, se encuentra que l*s estudiantes pierden en promedio entre 9,94 y 27,15 días anuales, y los docentes, entre 5,43 y 25,7 días anuales. Es muy probable que estos días perdidos representen un enorme costo invisible para las universidades.

En estudios realizados en otros sectores del país, como las empresas, las microempresas, el gobierno y los hogares, se han podido estimar los costos invisibles de la VcM, en función de la productividad laboral o del cuidado perdidos a causa de la violencia contra las mujeres. En todos estos ámbitos se ha encontrado que la VcM les ocasiona costos indirectos importantes, producto del mayor porcentaje de ausentismo, tardanzas y disminución del rendimiento. Es así que Ecuador tiene actualmente un mapa de los costos-país de la violencia contra las mujeres, proveniente de múltiples sectores (Vara-Horna, 2020), pero en el cual la educación superior está ausente.

Debido a que la presencia de la VcM en las universidades vulnera principios esenciales de la educación superior y atenta también contra la formación integral del estudiantado, movilizar hacia la prevención es un imperativo que ya no puede postergarse. Por ello, contar con una estimación del costo de la violencia contra las mujeres para las universidades puede ayudar a visibilizarla y promover el cambio.

¿Es posible calcular los costos de la VcM en las universidades? ¿Es posible asignar un valor monetario a los días perdidos ocasionados por la VcM en estudiantes y docentes? En el presente capítulo respondemos estas preguntas y realizamos un cálculo del costo indirecto de la VcM en la educación superior universitaria ecuatoriana, en función de la productividad académica perdida por el estudiantado y en función de la productividad laboral perdida del personal docente. El estudio combina la data oficial registrada por la Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) sobre las universidades, con la data obtenida mediante la reciente encuesta especializada sobre violencia contra las mujeres en las universidades ecuatorianas, realizada por la GIZ.

5.1. Método: ¿Cómo se ha calculado el costo?

Calcular los costos indirectos de la VcM en la educación superior universitaria no es sencillo. Hay dos limitaciones importantes. En primer lugar, la limitación es metodológica, pues la estimación de costos indirectos es más sofisticada que la de costos directos. Al respecto, hay que distinguir entre estos dos tipos de costos:

- Los costos directos se refieren a todos los gastos realizados por las personas e instituciones para prevenir, atender o sancionar la violencia contra las mujeres. Para calcular los costos directos, es necesario identificar todos los gastos que realizan las personas afectadas por la VcM como consecuencia directa de la violencia; asimismo, es necesario calcular todos los gastos que realizan las universidades para proveer servicios de prevención, atención y sanción, creación de protocolos de atención, servicios universitarios, asistencia social, legal, entre otros. Este tipo de estimación, aunque laboriosa, no es muy problemática.
- Los costos indirectos se refieren a todas las pérdidas ocasionadas indirectamente por la VcM: el tiempo perdido que pudo dedicarse a los estudios o al trabajo, la salud emocional/física perdida. Es decir, en general, se refiere al costo-oportunidad. Este tipo de costo es más complejo de calcular, pues es necesario identificar todos los casos de VcM y la cantidad de tiempo perdido por razones de VcM. Usualmente, esta forma de cálculo requiere de encuestas y métodos

económicos para medir el impacto de la VcM, controlando otros tipos de variables potencialmente confusoras. Este es el procedimiento que se ha seguido en la investigación de universidades para calcular los días perdidos por VcM en estudiantes y docentes.

Por otro lado, la segunda limitación es conceptual. Calcular los costos indirectos implica considerar algún tipo de conversión de tiempo perdido a valor monetario. En el caso del personal de empresas, por ejemplo, la conversión es posible porque se utiliza el concepto de valor agregado, es decir, cada trabajador a tiempo completo produce un monto anual promedio de valor agregado para las empresas, por lo que convertir tiempo a valor monetario es factible. Sin embargo, ¿cómo podemos interpretar el tiempo perdido de estudiantes y docentes en las universidades? ¿Es posible hablar de productividad en la educación superior? ¿Cuál es el valor agregado de la educación superior? Responder estas preguntas depende de averiguar quién es el cliente. En las empresas normalmente el cliente es quien paga por el producto o servicio; pero en las universidades esto es problemático. Aunque en las universidades privadas l*s estudiantes pueden ser vist*s como clientes porque pagan por la formación, lo cierto es que las universidades son organizaciones que “producen” profesionales con cierto nivel de calidad para atender las demandas de la sociedad, es decir, el cliente es la sociedad, por lo que el valor agregado en este caso tiene un fuerte sentido social más que económico.

En la literatura se ha intentado medir el “valor agregado” desde este enfoque de estudiante cliente, comparando los resultados de sus capacidades y competencias cuando ingresan y egresan, e intentando identificar el aporte de la institución educativa. Este “modelo de crecimiento” (Raudenbush, 2004) limita el valor agregado al cumplimiento de estándares de formación establecidos por las instituciones educativas, pero no en el impacto que puede tener para la sociedad, en términos de ingresos, producción y bien social. Además, no hay que olvidar que la formación profesional no es el único fin de la universidad; esta tiene otros dos fines: producir conocimiento mediante la investigación (segunda misión) y contribuir al desarrollo social y económico de la región donde está inserta (tercera misión). Claramente, el valor agregado de la universidad es mucho más complejo que el que se aplica a las empresas, por lo que su cuantificación es aún una tarea pendiente.

De lo dicho, entonces, la cuantificación monetaria de los costos indirectos de la VcM en las universidades no podría utilizar el concepto de valor agregado, por cuanto hasta hoy es inconmensurable. Sin embargo, se pueden usar otros indicadores más modestos. En el caso de docentes y estudiantes, un insumo importante de productividad es el tiempo que destinan al trabajo o al estudio, y este puede asociarse al costo de inversión (cuánto cuesta enseñar a un(a) estudiante anualmente y cuánto cuesta contratar a un(a) docente anualmente). En el caso de l*s estudiantes, la productividad académica se centra en la relación entre las exigencias establecidas por las universidades (número de créditos aprobados) y los recursos que el estudiantado necesita para cumplirlas (Ej.: horas de asistencia a clase, dedicación académica en horas de estudio, etc.). De lo dicho se puede asumir el concepto de productividad académica a través de indicadores como el tiempo dedicado al estudio o esfuerzo realizado, créditos aprobados, ciclos repetidos, años de estudio invertidos y –en sentido contrario– los días de clase perdidos por ausentismo, tardanzas y presentismo (Vara-Horna et al., 2016). Esta cantidad de días perdidos puede traducirse luego a valor monetario, no tanto en el valor agregado perdido, sino en el costo de producción, que en este caso es el costo promedio anual que asumen las universidades para formar a un profesional. Aunque este valor es claramente muy inferior al que se obtendría si se utilizase una medición basada en valor agregado, nos proporciona una estimación estandarizada que puede usarse como línea base: es un botom line de costeo. En el caso de l*s docentes, la productividad tampoco puede basarse en valor agregado por los problemas de incomensurabilidad pendientes, por lo que también puede usarse el concepto de productividad laboral en función de insumos. Así, la cantidad de días perdidos por razones de violencia pueden monetizarse en función de las remuneraciones promedio anuales. Es decir, cuánto le cuesta a una universidad un(a) docente al año y la fuerza laboral que perdería por razones de VcM.

Datos:

Tomando en cuenta estas consideraciones, en el presente capítulo, los costos se calculan combinando dos fuentes de información:

- En primer lugar, la data oficial registrada por la SENESCYT, sobre la cantidad de estudiantes matriculad*s por universidad, según sexo y tipo de universidad, el presupuesto asignado anualmente a cada universidad, la cantidad de docentes por sexo. Asimismo se consigue la misma data publicada por cada universidad privada. Con esta información determinamos la cantidad de docentes hombres y mujeres, la cantidad de estudiantes hombres y mujeres, y el costo per capita universitario (que se logra dividiendo el presupuesto global nacional público y privado entre la cantidad de estudiantes matriculad*s), todos los valores correspondientes al año 2018.
- En segundo lugar, la data obtenida con la encuesta especializada sobre violencia contra las mujeres en las universidades ecuatorianas, realizada por la GIZ (Vara-Horna, 2021). Se determina la prevalencia de estudiantes y docentes agresores hacia sus parejas, la prevalencia de estudiantes y docentes mujeres agredidas solo por sus parejas, solo por otros integrantes de la comunidad universitaria, y por ambos simultáneamente. Se determina también la cantidad promedio anual de días perdidos por ausentismo y presentismo ocasionados por la VcM para cada grupo mencionado. Y se determina el promedio de ingresos anuales de docentes según sexo. Una descripción detallada de la validez y fiabilidad de estas medidas, así como la metodología de cálculo de estas variables, se encuentra en el capítulo 3.1.

Procedimiento:

Con estos datos se calculan los costos nacionales, construyendo previamente los siguientes indicadores:

- **Personas afectadas por VcM:** es igual a la cantidad de estudiantes o docentes hombres o mujeres afectad*s por la VcM según sean agresores o agredidas. Se obtiene multiplicando el porcentaje de prevalencia de VcM por la cantidad total de estudiantes hombres o mujeres, según el caso.
- **Total de días perdidos por VcM:** es igual a la cantidad promedio de días perdidos por persona multiplicado por el total de personas afectadas por la VcM, según sean hombres o mujeres, estudiantes o docentes.
- **Fuerza per cápita perdida por VcM:** es igual al total de días perdidos por VcM, dividido entre los días de estudio o trabajo al año. En el caso de estudiantes, se contabilizan 17 semanas de clases por semestre, con un total de 204 días por año. En el caso de docentes, se contabilizan 48 semanas de 5 días laborales tiempo completo, haciendo un total de 240 días de trabajo anual. La fuerza per cápita perdida se interpreta como el equivalente a la cantidad de personas a tiempo completo que han dejado de asistir a la universidad, ya sea como estudiantes o docentes, durante todo un año.
- **Costos de VcM en USD:** es igual a la fuerza per cápita perdida por VcM, multiplicada por el costo per cápita universitario, en el caso de estudiantes, o el salario anual, en el caso de docentes. El costo per cápita universitario fue estimado en 3.474,8 USD y se obtuvo de la división entre el total del presupuesto de las universidades públicas y privadas y la cantidad de estudiantes matriculad*s. Para este cálculo se consideró la población total de estudiantes (N = 632.541; 336.918 mujeres y 295.623 hombres). El presupuesto nacional universitario (incluyendo las universidades públicas y privadas) fue de 2.197.953.466,8 USD. En el caso del personal docente, el salario anual promedio (mujer = 17.952 USD, hombre = 21.240 USD) ha sido obtenido mediante encuesta especializada ejecutada por GIZ. La población de docentes universitari*s es de N = 35.324 (14.033 mujeres y 21.291 hombres).

Los cálculos se realizaron distinguiendo hombres y mujeres, estudiantes o docentes. El costo total por VcM es la suma de todas las categorías calculadas. Así, se obtienen valores específicos y globales de personas afectadas por VcM, total de días perdidos por VcM, fuerza per cápita perdida por VcM y costos de VcM en USD.

5.2. Costos indirectos de la VcM en las universidades de Ecuador

En general, considerando los costos indirectos de estudiantes y docentes, se ha encontrado que las universidades de Ecuador asumen 68.833.079 USD en costos indirectos al año, valor monetario de 3.664.409 días perdidos de 252.429 estudiantes y docentes afectad*s por la violencia contra las mujeres.

Considerando solo los costos indirectos de l*s estudiantes, la VcM le cuesta a las universidades de Ecuador 60,6 millones de dólares al año. En el caso de los estudiantes, hay 84.253 agresores de sus parejas que en conjunto pierden 1,02 millones de días por ausentismo y presentismo académico. Esto equivale a la pérdida productiva de 5.018 estudiantes a lo largo de un año, con un costo equivalente a 17,4 millones de dólares anuales. En el caso de las estudiantes agredidas, tenemos tres subgrupos. En el primero hay 52.896 estudiantes agredidas por sus parejas que, en conjunto, pierden 525,7 mil días por ausentismo y presentismo, un equivalente a 2.577 estudiantes a lo largo de un año, con una pérdida equivalente a 8,9 millones de dólares. En el segundo subgrupo hay 52.222 estudiantes agredidas por otros integrantes de la comunidad universitaria, perdiendo en conjunto 603,6 mil días por ausentismo y presentismo, un equivalente a 2.959 estudiantes a lo largo de un año, con una pérdida equivalente a 10,2 millones de dólares. En el tercer subgrupo hay 51.885 estudiantes agredidas simultáneamente por sus parejas y por otros integrantes de la comunidad universitaria, perdiendo 1,4 millones de días por ausentismo y presentismo, un equivalente a 6.905 estudiantes a lo largo de un año, con una pérdida equivalente a 23,9 millones de dólares.

En el caso de los costos indirectos de l*s docentes, la VcM le cuesta a las universidades de Ecuador 8,1 millones de dólares al año. En el caso de los docentes, hay 5.812 agresores de sus parejas, que en conjunto pierden 35,8 mil días por ausentismo y presentismo laboral. Esto equivale a la pérdida productiva de 149 docentes full time a lo largo de un año, con un costo equivalente en salarios a 3,1 millones de dólares anuales.

En el caso de las docentes agredidas, tenemos también tres subgrupos. En el primero hay 2.666 docentes agredidas por sus parejas que en conjunto pierden 14,4 mil días por ausentismo y presentismo laboral, un equivalente a 60 docentes full time a lo largo de un año, con una pérdida en salarios equivalente a 1,08 millones de dólares. En el segundo subgrupo hay 1.291 docentes agredidas por otros integrantes de la comunidad universitaria, perdiendo en conjunto 16,2 mil días por ausentismo y presentismo laboral, un equivalente al trabajo de 68 docentes full time a lo largo de un año, con una pérdida en salarios equivalente a 1,2 millones de dólares. En el tercer subgrupo hay 1.403 docentes agredidas simultáneamente por sus parejas y por otros integrantes de la comunidad universitaria, perdiendo 36.065 días por ausentismo y presentismo laboral, un equivalente a 150 docentes full time a lo largo de un año, con una pérdida en salarios equivalente a 2,6 millones de dólares.

En la Tabla 103 se observa también la distribución de costos de la VcM. Al respecto, el 88,1% de los costos indirectos provienen de estudiantes y el 11,9% del personal docente. Tanto en estudiantes como en docentes, la mayoría de costos corresponde a las mujeres (71,3% y 61,2% respectivamente). La violencia simultánea contra las mujeres (ejercida por la pareja y por otros integrantes de la comunidad universitaria) duplican los costos indirectos, tanto en docentes como en estudiantes. Esto es particularmente relevante, porque a pesar de tener igual o menor prevalencia de VcM, sus impactos en los días perdidos son mucho mayores, lo cual repercute en los costos.

Tabla 103. Costos indirectos de la violencia contra las mujeres en las universidades de Ecuador

	Población (Prevalencia de VcM) ^a	Días perdidos por persona (anual)	Personas afectadas por VcM ^b	Días perdidos por VcM (total) ^c	Fuerza per cápita perdida ^d	Costos USD ^e	Porcentaje por grupos	Porcentaje total
Estudiantes								
Agresores de sus parejas (28,5%)		12,15	84.253,56	1.023.668,54	5.017,98	17.436.487,52	28,74	25,33
Agredidas por la pareja (15,7%)		9,94	52.896,13	525.787,49	2.577,39	8.955.913,62	14,76	13,01
Agredidas por otros (15,5%)		11,56	52.222,29	603.689,67	2.959,26	10.282.847,42	16,95	14,94
Agredidas por ambos (15,5%)		27,15	51.885,37	1.408.687,85	6.905,33	23.994.649,71	39,55	34,86
Subtotal (38,1%)			241.256,34	3.561.833,56	17.459,97	60.669.898,27	100,0	88,14
Docentes								
Agresores de sus parejas (27,3%)		6,16	5.812,44	35.804,65	149,19	3.168.711,43	38,82	4,60
Agredidas por la pareja (19%)		5,43	2.666,27	14.477,85	60,32	1.082.942,89	13,27	1,57
Agredidas por otros (9,2%)		12,57	1.291,04	16.228,32	67,62	1.213.878,52	14,87	1,76
Agredidas por ambos (10%)		25,70	1.403,30	36.064,81	150,27	2.697.647,79	33,05	3,92
Subtotal (31,6%)			11.173,05	102.575,63	427,40	8.163.180,63	100,0	11,86
TOTAL			252.429,39	3.664.409,19	17.887,37	68.833.079,0		100,0

Notas: ^aPrevalencia obtenida con las encuestas GIZ. ^bPersonas afectadas = cantidad de estudiantes o docentes hombres o mujeres, según porcentaje de violencia. ^cDías perdidos total = días perdidos por persona * porcentaje de personas afectadas por la violencia. ^dFuerza per cápita perdida = Días perdidos total % días de estudio o trabajo al año. ^eCostos USD = Fuerza per cápita perdida * costo per cápita universitario (estudiantes) o salario anual (docentes). ^fSupuestos de estudiantes: 204 días de clases al año por estudiante (2 semestres). Costo per cápita universitario = 3.474,8 USD, obtenido de la división entre el total del presupuesto de las universidades públicas y privadas y la cantidad de estudiantes matriculad*s. Población de estudiantes = 632.541 (336.918 mujeres y 295.623 hombres). Presupuesto nacional universitario (público y privado) = 2.197.953.466,8 USD. ^gSupuestos de docentes: 240 días laborales al año. Salario anual promedio (mujer = 17.952, hombre = 21.240). Población de docentes = 35.324 (14.033 mujeres y 21.291 hombres). ^hDatos correspondientes al año 2018. ⁱValores redondeados. Fuentes: SENESCYT, 2020; Vara-Horra, 2021.

6. Modelo de prevención

6.1. Lecciones aprendidas de la revisión sistemática

En la última década, se observa una conciencia creciente sobre la violencia contra las mujeres (VcM) en las instituciones de educación superior. Los desencadenantes parecen ser tres: 1) protestas de estudiantes y activistas denunciando la problemática y demandando cambio; 2) investigaciones que han descubierto niveles altos de prevalencia de la VcM en las universidades; 3) legislación nacional que ha impulsado políticas y procesos en universidades, aunque en la mayoría de Estados prevalecen normas genéricas de no discriminación, derechos laborales y normas de educación. Este impulso tripartito entre activismo-academia-regulación ha despertado el interés en las organizaciones de formación superior para enfrentar la VcM, trayendo consigo nuevas preguntas por resolver: ¿Qué enfoque preventivo emplear? ¿Qué contenidos debe contener la prevención? ¿Qué acciones son efectivas?

Con respecto a la primera pregunta, de la revisión sistemática se han identificado dos grandes áreas de actuación:

1. *El enfoque centrado en la atención y sanción de casos de VcM (principalmente acoso y violencia sexual).* En este caso, las universidades adoptan políticas y protocolos de atención y sanción, formulan lineamientos y estándares, implementan comités y mecanismos de denuncia, fomentan el reportaje y la investigación de los casos, brindan servicios para las sobrevivientes o forman alianzas con ONG para este fin.
2. *El enfoque centrado en la prevención de VcM (principalmente acoso y violencia sexual, pero también violencia en relaciones de pareja, consentimiento y temas relacionados).* En este caso, las universidades buscan aumentar el conocimiento y cambiar las actitudes hacia la VcM para crear una cultura de aprendizaje respetuosa de la igualdad de género y libre de violencia. En este punto destacan las universidades de Australia, Canadá, Estados Unidos y el Reino Unido. Como líneas de acción, están realizando investigaciones continuas a nivel nacional para conocer mejor las realidades y problemáticas que hay que enfrentar; asignan financiamientos del gobierno para prevenir y erradicar la VcM en las universidades; establecen grupos de trabajo a nivel nacional (*task forces*) que fomentan la elaboración de informes, realizan campañas nacionales y formulan legislación y políticas, que convierten al tema en una verdadera prioridad. A nuestro entender, el enfoque de actuación prioritario de la VcM debe ser aquel que mejor armonice con la cadena de valor de la universidad, y ese básicamente recae en la prevención primaria, pues las universidades son un lugar con muchas oportunidades para impulsar un cambio en las normas sociales y la cultura institucional en sí.

Con respecto a la segunda pregunta, sobre los contenidos de la prevención, la revisión de la producción científica sobre el tema muestra que los programas de prevención de violencia en universidades varían y se resumen en las siguientes categorías: 1) los dirigidos al aumento de la conciencia del problema, principalmente en lo referido a la violencia sexual; 2) los dirigidos al consentimiento y las relaciones sanas; 3) los que trabajan con hombres como posibles agresores, centrados principalmente en la violación sexual; 4) los que buscan reducir el riesgo de las mujeres como posibles agredidas; 5) los dirigidos a las mujeres para promover la resistencia y autodefensa; y 6) los dirigidos a los contenidos de prevención dirigidos a l*s *bystander*, que estuvieron enfocados en el cambio de normas sociales en la comunidad.

Al respecto, hay que advertir que l*s estudiantes, en su mayoría ingresantes, son l*s únic*s beneficiari*s de los programas de prevención identificados. Ninguno de los programas analizados en la revisión sistemática estaba dirigido a docentes u otro personal de la universidad, como, por ejemplo, personal administrativo o personal externo. Esta es una limitación importante que debe superarse cuando se proponga un modelo de prevención integral.

Finalmente, en cuanto a la tercera pregunta sobre qué acciones de prevención son efectivas, la revisión sistemática muestra que: 1) la mayoría son estudios transversales, con pocas mediciones de cambio; faltan todavía estudios longitudinales para poder obtener conclusiones sobre los impactos a largo plazo; 2) la mayoría de las evaluaciones de impacto muestran resultados positivos en el conocimiento y actitudes, algunos en intención de conducta o conducta autorreportada; entre todas las evaluaciones de impacto, ninguna mostró una reducción significativa en la perpetración de violencia en las universidades; 3) los programas *bystander*, que son los más frecuentes en la literatura, con grupos de mujeres o grupos mixtos, tuvieron impactos más positivos que los programas únicamente con hombres.

Hay que advertir entonces que las investigaciones de efectividad aún no son concluyentes y no se puede asumir un programa como efectivo. Más que identificar programas para replicarlos, parece oportuno asumir una postura organizacional para que la prevención sea integral e institucional.

6.2. Contenido de la prevención usando indicadores clave del diagnóstico

El diagnóstico permite identificar algunos indicadores clave que pueden fundamentar un modelo de prevención en las universidades.

- **Prevalencia:** en primer lugar, se han encontrado altos niveles de prevalencia de VcM en estudiantes, en docentes y en personal administrativo. La prevalencia global es semejante tanto para la violencia perpetrada por la pareja o expareja como para la violencia perpetrada por algún integrante de la comunidad universitaria. En la Figura 30 se observa que la VcM perpetrada por otros integrantes de la comunidad universitaria es más prevalente en el acoso y acecho. Sin embargo, en el caso de la violencia en relación de pareja, los otros tipos de violencia (de mayor intensidad) tienen un porcentaje mayor, por lo que la prevención no solo debería centrarse en el acoso sexual, sino en todas las manifestaciones de VcM basada en el género.

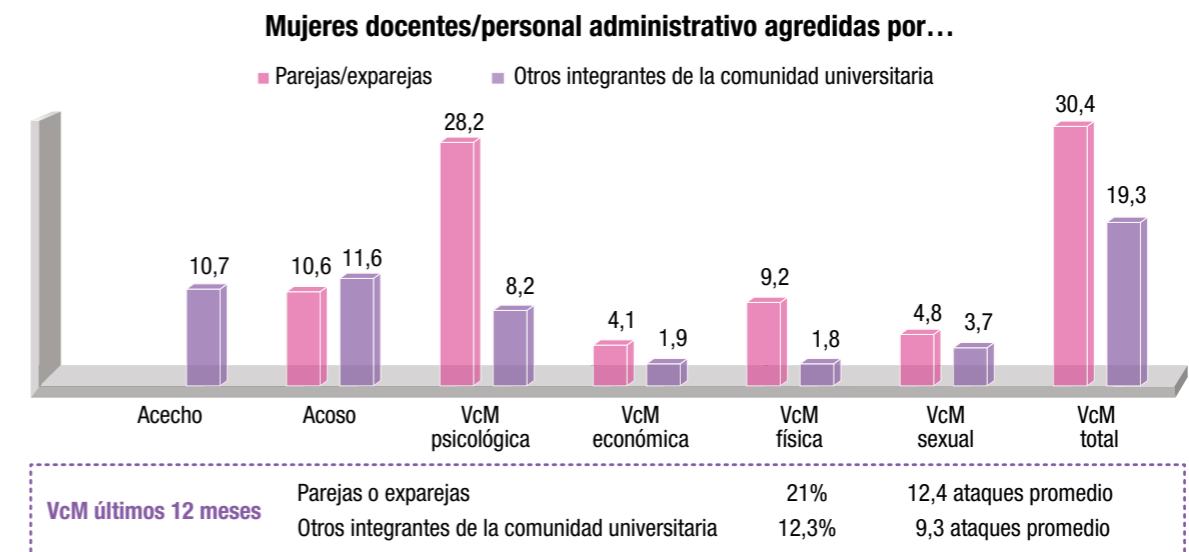


Figura 30. Prevalencia de VcM perpetrada por la pareja y por otros integrantes de la comunidad universitaria en mujeres estudiantes, docentes y personal administrativo

Fuente: Encuestas a mujeres estudiantes, docentes y personal administrativo.

En la misma línea, un porcentaje considerable de mujeres que son docentes o personal administrativo también han sido agredidas por sus parejas o exparejas o por algún integrante de la comunidad universitaria. Este indicador demuestra además la necesidad de que la prevención no solo esté dirigida al estudiantado, sino también al cuerpo docente y personal administrativo.

Otro aspecto importante que el diagnóstico demuestra es que la prevención primaria debe estar orientada hacia los perpetradores, quienes reportan porcentajes significativos de violencia hacia sus parejas o exparejas. Estos valores, en términos globales, son semejantes tanto para los estudiantes como para los docentes y personal administrativo.

Perpetradores hacia sus parejas/exparejas

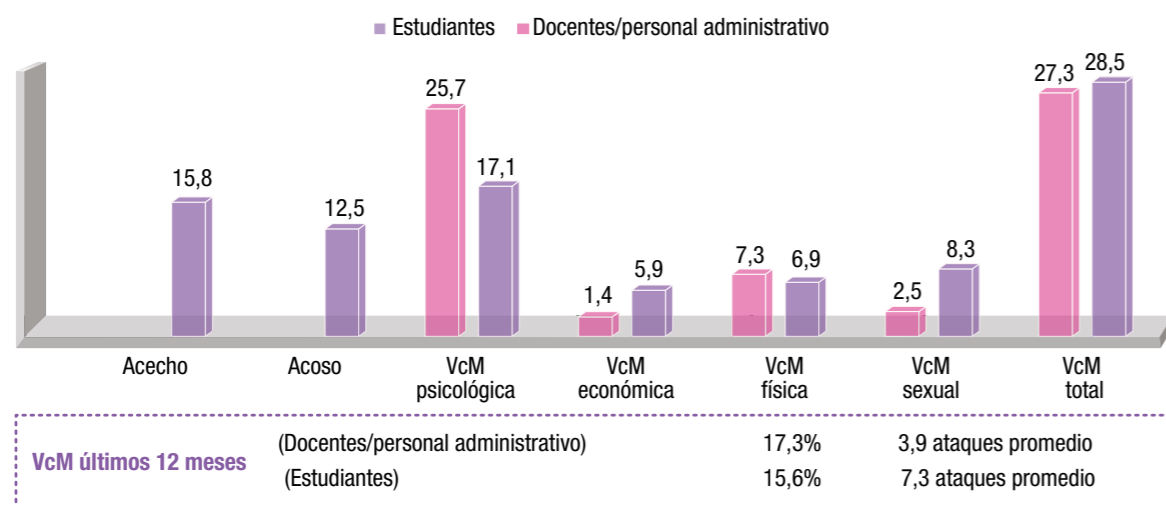


Figura 31. Prevalencia de VcM perpetrada hacia la pareja en porcentajes, según reporte de hombres estudiantes, docentes y personal administrativo

Fuente: Encuestas a hombres estudiantes, docentes y personal administrativo.

Por otro lado, es importante también considerar el enfoque de “transversalización”, entendiendo que las mujeres no son un grupo homogéneo, por lo que hay muchas diferencias entre ellas en función de su origen, raza, nivel socioeconómico, discapacidad, orientación sexual, entre otras, que puede ponerlas en situaciones de mayor vulnerabilidad. Al respecto, por ejemplo, en estudios previos se ha encontrado que las mujeres con discapacidad tienen mayores probabilidades de ser agredidas por sus parejas o exparejas (Meseguer-Santa María et al., 2021). En nuestro caso, hemos encontrado la misma tendencia, donde el 41,1% de estudiantes mujeres con alguna discapacidad (visual, auditiva, lenguaje, física u otras) ha sufrido algún tipo de violencia por parte de su pareja o expareja, y en el último año, el 24,3% ha sido agredida con un promedio de 22,9 ataques.

- **Contexto:** es inevitable que la VcM de pareja/expareja ocurra también dentro del campus de las universidades. Aproximadamente 1 de cada 10 estudiantes o docentes mujeres así lo confirman. El porcentaje, obviamente, es mucho mayor para el caso de la VcM perpetrada por otros integrantes de la comunidad universitaria. Este indicador demuestra que la VcM no es un asunto privado y que el campus no es suficientemente seguro para evitar estas incidencias o lo suficientemente confiable como para garantizar una denuncia oportuna.

Por otro lado, el diagnóstico muestra que los agresores no son ajenos a la universidad. La mayoría son personal administrativo, docentes y otros estudiantes. En el caso de las estudiantes mujeres, por ejemplo, 4 de cada 10 han sido agredidas por sus parejas que también son estudiantes universitarios. Estos resultados confirman la necesidad de dirigir la prevención a tod@s l@s integrantes de la comunidad universitaria.

Tabla 104. Prevalencia de violencia contra las mujeres basada en el género según algunas variables contextuales de la universidad

	VcM perpetrada por otros integrantes de la comunidad		VcM perpetrada por la pareja/expareja	
	Estudiantes mujeres	Docentes mujeres	Estudiantes mujeres	Docentes mujeres
Ocurrió en el campus	28,7	64,8	11,4	10,6
Contó a alguna autoridad universitaria	3,8	12,1	1,9	-
El agresor es personal administrativo	5,4	47,3	2,1	-
El agresor es docente universitario	16,7	31,8	1,1	12,6
El agresor es estudiante	44,8	11,1	41,7	-

Nota: (-) No medido.

Se ha encontrado también que muy pocas agredidas han acudido a las autoridades universitarias para pedir ayuda, incluso si se trata de docentes o personal administrativo. Este resultado se correlaciona con el hecho de que entre 6 y 7 de cada 10 integrantes de la comunidad universitaria afirman que nunca han sido capacitad@s sobre el tema en la universidad, desconocen dónde buscar ayuda en la universidad o desconocen las políticas y normativas universitarias contra la VcM. Este resultado confirma la necesidad no solo de campañas informativas, sino también de una capacitación transversal a todo nivel, posterior a la creación de estos servicios.

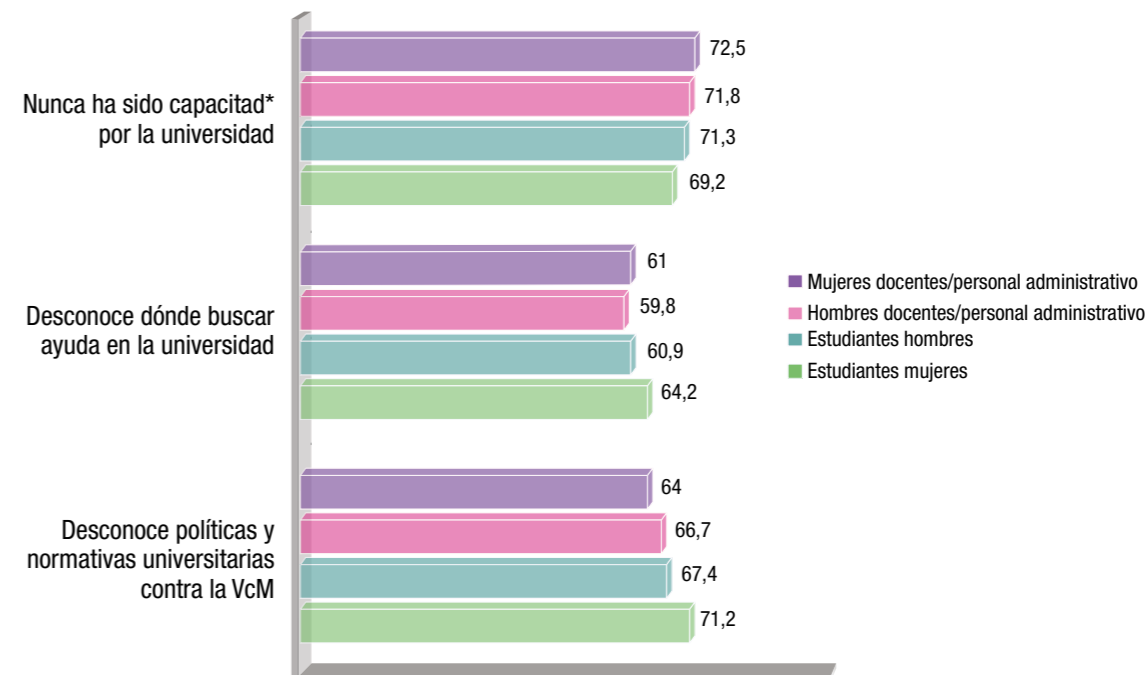


Figura 32. Recursos y capacidades de la universidad frente a la VcM en porcentajes

Fuente: Encuestas a hombres y mujeres estudiantes, docentes y personal administrativo.

- **Impactos:** se ha encontrado asimismo que las estudiantes mujeres pierden 11 días al año cuando son agredidas por sus parejas, y casi 13 días cuando son agredidas por otros integrantes de la comunidad universitaria. La pérdida es mucho mayor cuando las mujeres sufren, al mismo tiempo, ambos tipos de VcM, llegando a casi 29 días perdidos al año. La tendencia es la misma en el caso de las docentes y personal administrativo, con valores muy semejantes a los de las estudiantes. Este indicador demuestra el efecto pernicioso de la VcM perpetrada simultáneamente y la necesidad de que la prevención esté orientada a todo tipo de VcM basada en el género, no solo al acoso sexual o a la violencia en relaciones de pareja. En ese sentido, la prevención de la VcM no solo redundará en una mejor calidad de vida, sino también en evitar una serie de daños en la productividad académica y laboral de las mujeres agredidas.

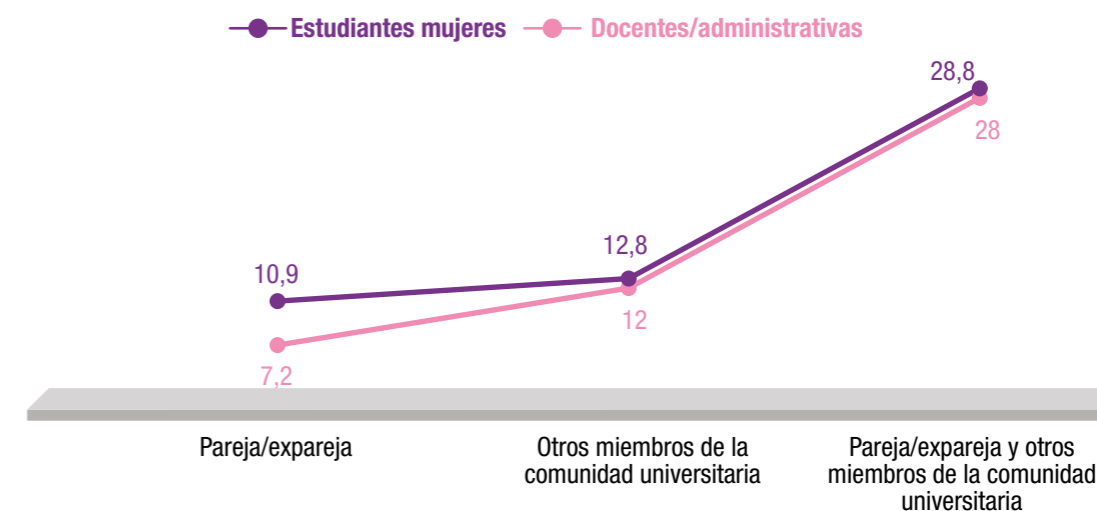


Figura 33. Días perdidos al año por VcM en mujeres estudiantes, mujeres docentes/personal administrativo

- **Bystanders y upstanders:** la presencia de la VcM en el campus universitario afecta también la percepción de riesgo, y categoriza como “normales” o “naturales” este tipo de situaciones. Así, se ha encontrado que tanto estudiantes como docentes y personal administrativo perciben como muy probable que una estudiante sea agredida por su pareja en el campus o que otros integrantes de la comunidad universitaria la acosen sexualmente (ver Figura 34). Por ello, no es de extrañar que aproximadamente 6 de cada 10 estudiantes, hombres y mujeres, hayan atestiguado situaciones de VcM en el campus universitario. De este grupo, 65% aproximadamente no han actuado ni intervenido, manteniéndose inactiv*^s (ver Figura 35).

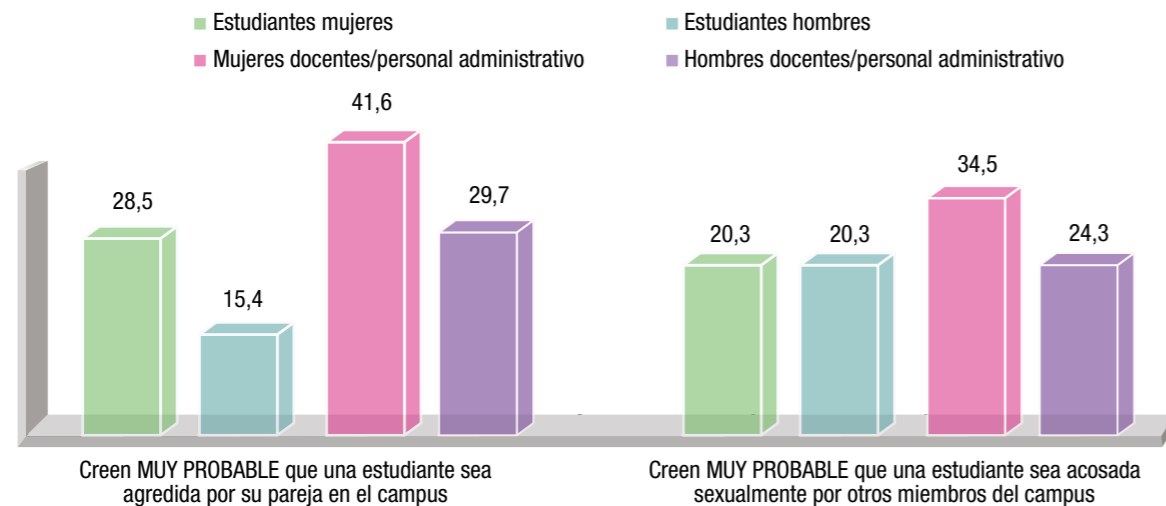


Figura 34. Percepción del riesgo de VcM en la universidad en porcentajes

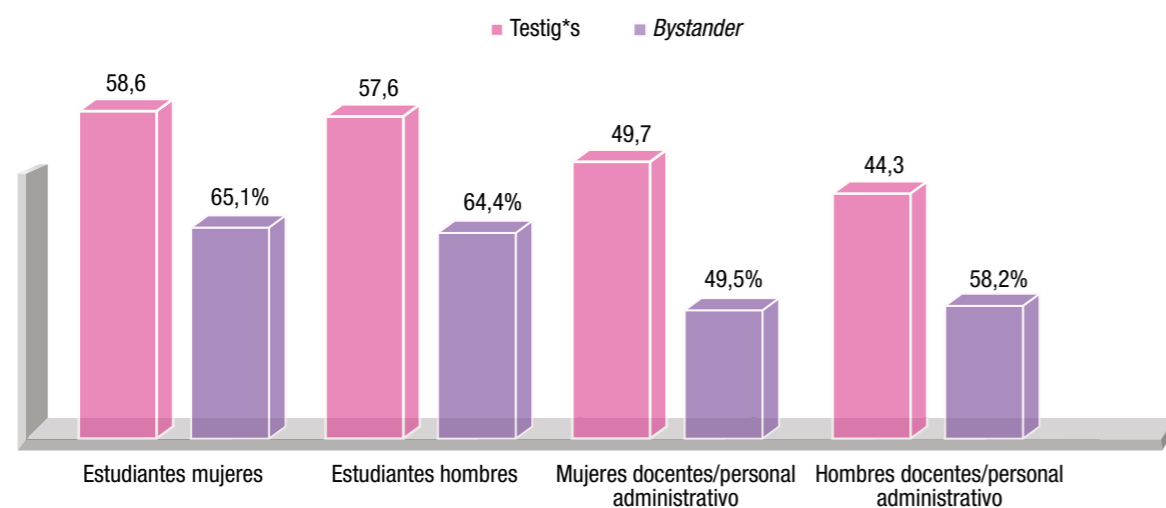


Figura 35. Testig*s que no actuaron ante la VcM en el campus universitario en porcentajes

Lo ideal es que cuando alguien atestigüe VcM pueda intervenir, apoyar o informar a las autoridades para que actúen. Sin embargo, l*^s *bystander* son personas que a pesar de atestiguar la VcM no hacen nada al respecto. Docentes y personal administrativo también han atestiguado VcM en el campus universitario, con altos porcentajes de *bystander*. Este resultado demuestra la necesidad de un cambio cultural, promovido a través de campañas sostenidas y capacitación a toda la comunidad académica. Este cambio no solo debe promover actitudes de cero tolerancia a la VcM, sino también el conocimiento de los mecanismos disponibles para denunciar los casos de VcM, así como las instancias a dónde acudir en el campus universitario, teniendo la confianza de que su intervención será reservada y protegida.

- **Actitudes permisivas hacia la VcM:** el hecho de que haya tantas personas sin actuar al presenciar actos de VcM puede explicarse por los altos porcentajes de actitudes permisivas hacia la VcM. En efecto, porcentajes considerables de hombres y mujeres aceptan la VcM de alguna forma, algunos explícitamente, otros de manera más implícita o camuflada. En el caso de las justificaciones explícitas, 35,8% de mujeres y 32,4% de hombres justifican la VcM expresamente, pero cuando se indaga por las actitudes implícitas (más camufladas), los hombres tienen mayores niveles de aceptación de la VcM que las mujeres, acusándolas más por provocar la violación sexual, teniendo imágenes negativas de ellas o aceptando la subordinación de género (ver Figura 36).

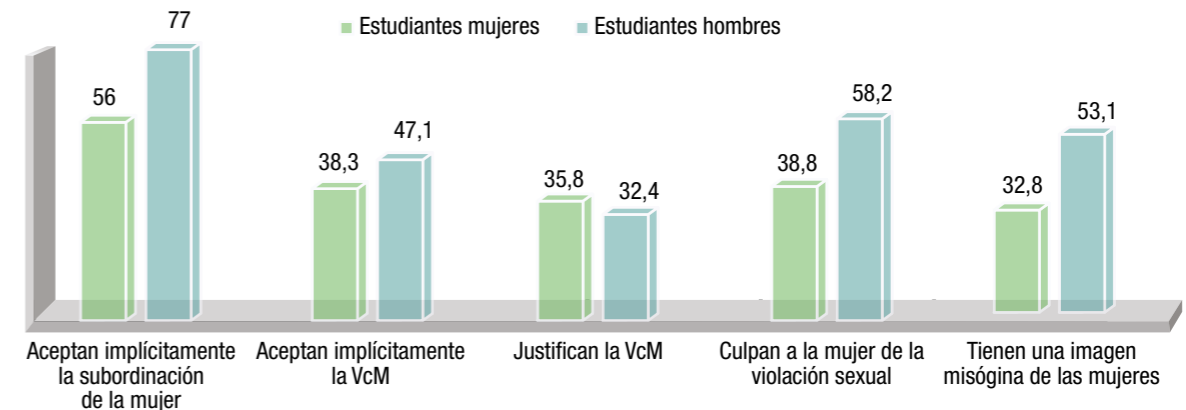


Figura 36. Aceptación hacia la VcM en estudiantes universitari*^s en porcentajes

Estas actitudes también se presentan en l*^s docentes y personal administrativo (ver Figura 37). Siguiendo la misma tendencia que l*^s estudiantes, hay más hombres que mujeres que aceptan implícitamente la subordinación de género y la violencia. Estos resultados evidencian la necesidad de que la prevención sea primaria, es decir, se oriente al cambio de actitudes y creencias que condonan la VcM.

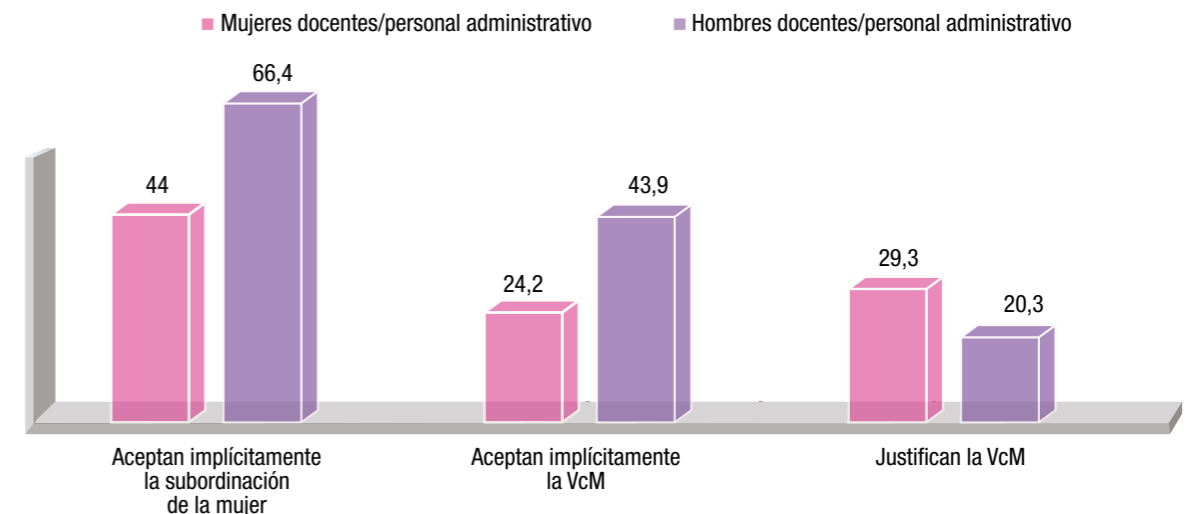


Figura 37. Aceptación hacia la VcM en docentes y personal administrativo en porcentajes

- **Niveles de prevención:** altos niveles de VcM y un contexto inseguro que actúan como factores de riesgo para la VcM, actitudes de aceptación de la VcM, así como serias consecuencias en la salud y desempeño académico son variables que se han mostrado presentes en la investigación. En el diagnóstico se ha encontrado que todas ellas tienen prevalencias considerables. Sin embargo, con miras a construir un modelo de prevención, es necesario analizar la ruta causal de la VcM, pues prevenir significa abordar sus causas.

Detrás de todo modelo de prevención hay una teoría de cambio. Es decir, un modelo conceptual que explica cómo ciertas variables independientes afectan a otras variables dependientes. La prevención, justamente, busca modificar esas variables causales para producir cambios en las variables dependientes. En la Figura 2 (capítulo 2) presentamos el modelo conceptual que sustenta la prevención de la VcM. Básicamente se propuso que la VcM ocasiona serias consecuencias en la salud física y emocional de las personas, además de efectos en su rendimiento académico o laboral. Esta VcM tiene mayores probabilidades de ocurrencia cuando existen actitudes permisivas hacia ella, una especie de aceptación tanto individual como institucional de la VcM y sus diversas formas. La prevención recaería en estas variables, en la medida que, eliminando la aceptación individual e institucional de la VcM, disminuirá significativamente su prevalencia y, en consecuencia, sus efectos perniciosos en la salud y el desempeño.

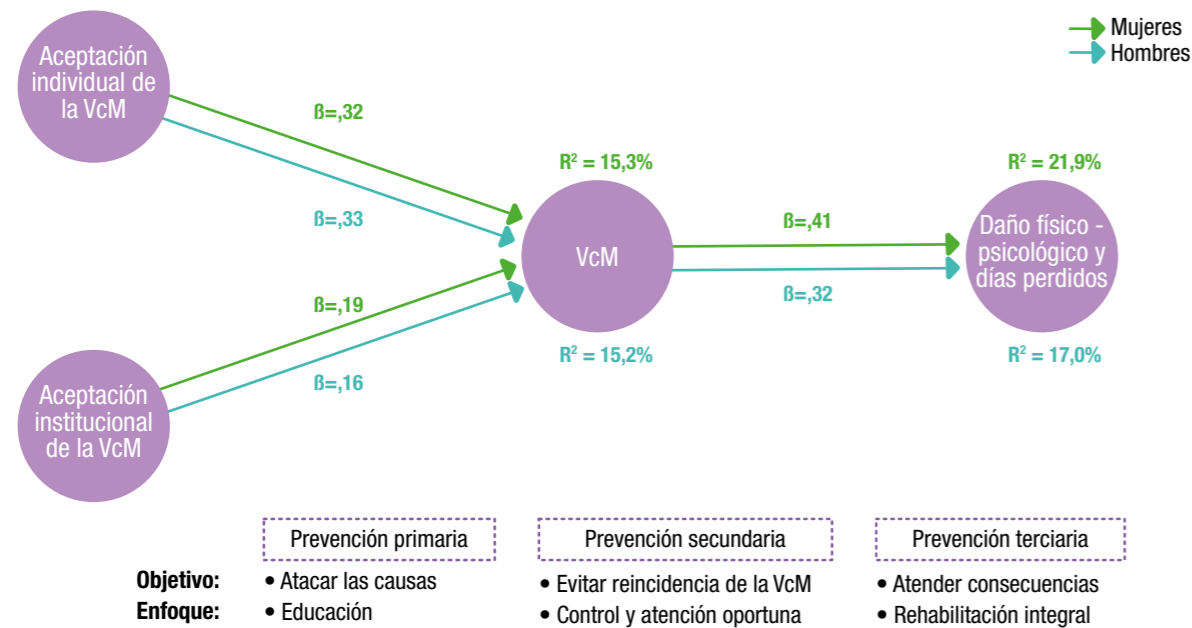


Figura 38. Ruta causal de la VcM traducida en niveles de prevención

Elaboración: Aristides Vara-Horna.

Fuente: Diagnóstico en estudiantes.

En este sentido, probamos ese modelo y encontramos efectivamente que la VcM produce un grave daño físico-psicológico y genera días perdidos de clase. Y como antecedente a esta VcM, están las actitudes de aceptación de ella, tanto individual como institucional (ver Figura 38). Así, encontramos que las actitudes de aceptación de la VcM explican el 15,3% de la varianza de la VcM, y este porcentaje a su vez explica el 21,9% del daño. La ecuación es consistente tanto para agredidas como para agresores (15,2% y 17,0% respectivamente). De esta ecuación de tres partes emergen los tres niveles de prevención que la universidad necesita desarrollar. La prevención primaria –que se refiere a anteceder a la VcM, atacando sus causas– es un componente enfocado en la educación. La prevención secundaria –que se refiere a evitar que la VcM se repita o agrave, controlando las variables o factores que aumentan su riesgo– es un componente enfocado en el control, atención y servicios oportunos. La prevención terciaria –que se refiere a atender las consecuencias de la VcM, restableciendo la salud física, emocional y académica de las agredidas– es un componente de sanción (para los agresores), reparación, recuperación y rehabilitación. Estos tres niveles de prevención se pueden traducir en diferentes actividades y procesos dentro de un modelo integral de prevención.

6.3. La prevención integral de la VcM basada en una teoría de cambio sostenible

Una teoría del cambio basado en evidencias es fundamental para asegurar que el modelo de prevención de la VcM que asuman las universidades sea eficaz y sostenible. En el caso de la VcM, hay algunos principios esenciales por considerar (UKAid, 2020):

1. **El contexto es fundamental:** las intervenciones exitosas son aquellas que se adaptan y se basan en un análisis riguroso de los factores que influyen en la VcM en un contexto específico, incluido el entorno, la forma de violencia y la población afectada por la violencia. En este caso se ha realizado un diagnóstico muy minucioso y riguroso que determina la prevalencia de la VcM, sus diversas manifestaciones, contexto de ocurrencia e impacto en la vida de las mujeres. De este diagnóstico (ver capítulo 5.2.) se vislumbra la necesidad de orientar la prevención a todos los integrantes de la comunidad universitaria (no solo a l*s estudiantes) y contemplar todos los tipos de violencia de género contra las mujeres (no solo el acoso sexual).
2. **Responsabilidad jerárquica y compartida:** el Estado tiene la responsabilidad principal de actuar sobre la VcM mediante la dación e implementación de leyes, políticas y servicios en torno a ella. Estas normas son mandatorias para todas las instituciones y, según hemos constatado en la revisión sistemática, las universidades tienen ya un corpus normativo nacional de estricto cumplimiento para la prevención de la violencia basada en el género dentro de sus campus. Sin embargo, las universidades no son instituciones aisladas y pueden trabajar coordinadamente con otras instituciones especializadas en la prevención de la VcM (como las organizaciones especializadas en derechos de las mujeres) para proporcionar servicios de calidad a sus estudiantes.

3. **Los enfoques holísticos y multisectoriales tienen un mayor impacto:** la revisión sistemática demuestra que las intervenciones coordinadas que operan en múltiples niveles, en todas las áreas y en múltiples marcos de tiempo, tienen más probabilidades de abordar diversos aspectos y, por lo tanto, de tener un mayor impacto en la lucha contra la VcM. Las universidades son organizaciones complejas que operan matricialmente y que pueden desarrollar una estrategia de prevención coordinada, multisectorial, multinivel y a diferentes escalas de tiempo, teniendo una oportunidad única de producir cambios significativos que disminuyan o erradiquen la VcM en sus campus.
4. **El cambio social marca la diferencia:** la reducción sostenida de la VcM solo se producirá mediante procesos de cambio social significativo, incluidas las normas sociales y culturales que la mantienen, a todos los niveles. En el diagnóstico se han encontrado altos niveles de aceptación institucional e individual de la VcM, de las actitudes de subordinación de género y de la violación sexual. Esas actitudes permisivas están presentes tanto en estudiantes como en docentes, siendo importantes predictores de la inacción ante casos de VcM (*bystander*) y de la perpetración de la VcM. La eliminación de estas normas sociales y culturales requiere un abordaje de prevención primaria centrada en la educación y el cambio actitudinal, que parta desde el compromiso de las máximas autoridades universitarias y que termine en la dación de cursos formativos a tod*s l*s integrantes de la comunidad universitaria.

Una teoría de cambio entonces empieza con la definición de un problema (paso 1) y el establecimiento de las metas en términos de impactos (paso 5) y fines (paso 6). Establecidas las metas, se identifican luego las barreras que mantienen el problema o que impiden superar el problema (paso 2). Estas barreras son superadas con intervenciones estratégicas (paso 3) que producirán resultados a mediano plazo (paso 4), posibilitando a mediano y largo plazo el impacto y los fines esperados (ver Tabla 105).

Tabla 105. Etapas de cambio para implantar el modelo de prevención de la VcM en las universidades

1. Problema	VcM en las universidades (acoso, acoso, violencia psicológica, económica, física, sexual) ejercida por la pareja o por otros integrantes de la comunidad universitaria.
2. Barreras	Invisibilidad del problema (no se ha hecho un diagnóstico). Falta de voluntad política y designación de recursos disponibles. Las normas sociales dominantes (valores, creencias, actitudes, comportamientos y prácticas) toleran la VcM y apoyan la impunidad ante ella. Servicios inexistentes o inadecuados (Ej.: educación, salud, justicia, seguridad, bienestar social) para prevenir, proteger y responder de manera efectiva ante la VcM.
3. Intervenciones	Visibilizar el problema y establecer una línea base objetiva. Construir voluntad política y capacidad legal e institucional para prevenir y responder ante la VcM. Cambiar normas sociales y culturales que toleran la VcM. Proporcionar servicios comprensivos y oportunos para atender los casos de VcM y sus consecuencias.
4. Resultados	Prevenir y responder a la VcM es un objetivo explícito de las universidades con políticas y presupuestos efectivos para cumplir y ser monitoreados en todos los niveles. Las mujeres conocen sus derechos y están provistas de recursos para reclamarlos como individuos y colectivamente ante casos de VcM. Los valores, creencias, actitudes, comportamientos y prácticas cambian para reconocer a la VcM como inaceptable.
5. Impactos	Las mujeres están libres de todo tipo de VcM en las universidades.
6. Fines	Las mujeres están seguras para ejercer plenamente sus derechos y libertades. Cumplimiento de los objetivos del desarrollo sostenible, con sus consecuentes externalidades sociales.

Fuente: Basado en UKAid (2020), con modificaciones.

6.4. La prevención integral de la VcM basada en la cadena de valor de las universidades

En la revisión sistemática hemos descubierto que las acciones de prevención se han realizado, principalmente, a nivel político, es decir, en la creación de normas o –en el otro extremo– a nivel muy operativo y aislado, es decir, capacitaciones puntuales y breves a estudiantes. No existe más. Ninguna acción ha tenido un enfoque estratégico, organizacional. Esto constituye un problema, por cuanto las organizaciones suelen tener tres niveles de actuación (político, estratégico, operativo), y para ser efectivas necesitan una armonía entre esos tres niveles. Es la dimensión estratégica, precisamente, la que asegura que la

operatividad sea una materialización de las normas, es decir, que se cumplan. En el caso de la prevención de la VcM, se ha encontrado una brecha entre la dimensión política y la operativa. Es decir que existen normas ideales, por un lado, y acciones puntuales y de poco alcance, por el otro, sin garantías de efectividad. Esta brecha necesita ser cerrada con la dimensión estratégica.

La prevención efectiva de la VcM en las universidades requiere de una aproximación integral, holística y centrada en su cadena de valor, para que se articule armónicamente con ella. Las acciones de prevención deberían ser armoniosas con el núcleo del negocio de la organización, evitando contradicciones o incompatibilidades. Acciones de prevención alineadas con la misión estratégica y la cadena de valor facilitan su integración y permanencia en el tiempo. Entonces, una prevención institucional de la VcM en las universidades requiere entender primero su cadena de valor para articularse a ella.

Siguiendo el modelo de cadena de valor compartido de Porter & Kramer (2011), podemos entender que las universidades tienen tres misiones orientadas a la sociedad, para lo cual plantean una declaración de principios, presente en sus valores, visión y misión. Esta declaración axiológica se traduce luego en políticas, en una infraestructura que le da forma y en una cultura que la sostiene. Esta planificación logra la misión a través de cuatro pilares estratégicos de gestión administrativa y académica: organización, investigación, docencia y vinculación (ver Figura 39).

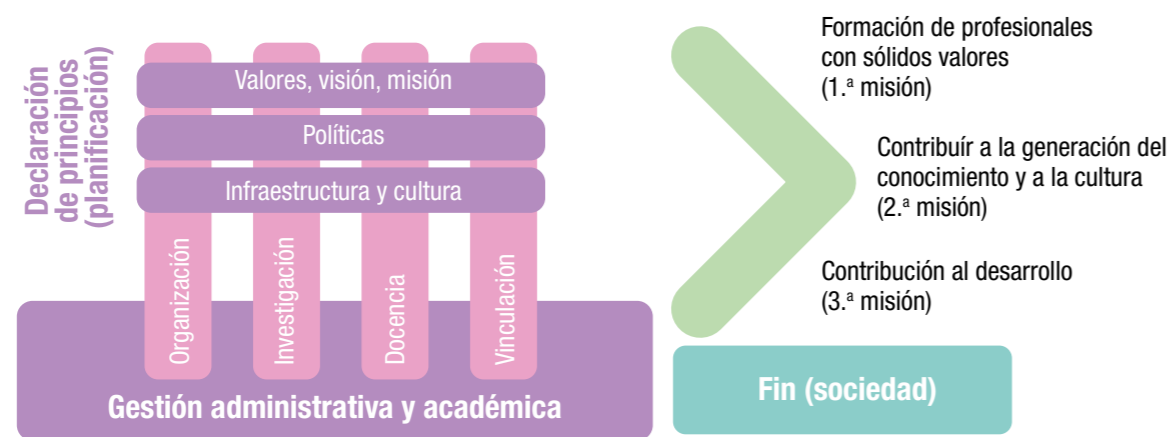


Figura 39. Cadena de valor de la universidad

Elaboración: Aristides Vara-Horna.

Entonces, el modelo de prevención de la VcM para las universidades necesita incorporar o potenciar diversas acciones y procesos dentro de cada elemento de la cadena de valor universitaria. No es tan simple como hacer algunas charlas o algunas campañas, o solo dar normas o establecer algunos comités. Se requiere considerar cada eslabón de la cadena de valor de la universidad para identificar oportunidades estratégicas de prevención (ver Figura 40).

En primer lugar, las misiones de las universidades tienen algunos componentes asociados a la prevención de la VcM que no pueden obviarse. En la primera misión (formación de profesionales), se espera que estos tengan un ejercicio pleno de derechos y autonomía personal, producto de una sólida formación en aspectos éticos y de ciudadanía. Las universidades no solo forman profesionales técnicos, forman personas. Por eso, tal formación debe incluir elementos de prevención de VcM y traducirse en un campus libre de VcM, a modo de pequeña sociedad que se espera replicar en una sociedad justa y libre de VcM, cuando sus profesionales egresen (tercera misión).

En segundo lugar, estas misiones requieren de una actualización de los procesos de planificación universitaria. Las políticas necesitan un enfoque de género, resaltando o incluyendo a la igualdad y el respeto por las demás personas como pilares centrales; y su infraestructura y cultura deben tener un énfasis preventivo. En las altas instancias de decisión universitaria, la prevención de la VcM debe estar presente en atención a las normas nacionales que la obligan, o como consecuencia del compromiso institucional con una formación ética acorde a la misión universitaria.

En tercer lugar, en sus procesos de gestión administrativa y académica, cada uno de sus pilares puede desplegar acciones y procesos de prevención, con diversos niveles de cobertura. Estos no deberían ser intrusivos, pues son acciones y procesos ya de rutina dentro de la vida universitaria. Veamos:

- En la organización, se requiere una política contra la VcM y una cultura de cero tolerancia a la VcM. Para lograrlo, es necesaria la capacitación a autoridades y personal administrativo, así como la dación de códigos de conducta y normas de seguridad. Justamente, la pertinencia y calidad de estas normas y códigos de cero tolerancia a la VcM dependen del nivel de conocimiento y disposición de las autoridades sobre la VcM basada en el género. Por eso la pertinencia de una capacitación especializada a nivel directivo o un acompañamiento especializado en este proceso de generación normativa.
- En la investigación, es necesario el monitoreo de estadísticas continuas sobre la VcM, para ver si esta va disminuyendo, así como la evaluación de impacto, con enfoque de género, de todo el modelo de prevención. Cualquier modelo de prevención es perfectible y lo será en la medida que se evalúe constantemente y se detecten oportunidades de mejora. El área de investigación debe asegurar que esta función se realice con la mayor rigurosidad posible. Por otro lado, nuevas líneas de investigación en prevención de la VcM y el diseño y experimentación de nuevas estrategias de prevención fortalecerán el sistema a mediano plazo, y además contribuirán con evidencia científica sobre el tema. Urge incrementar la cantidad de personal dedicado a la investigación de la VcM y su prevención, no solo en las ciencias sociales o biomédicas: el vacío es notorio en disciplinas como las ciencias empresariales e ingenierías. Por ello, se recomienda incluir estas líneas de investigación dentro de las prioridades de fondos concursables y promover la investigación interdisciplinaria.
- En la docencia, la formación de personal educativo es clave, pues tal como se encontró en el diagnóstico, prevalecen actitudes de aceptación de la VcM, así como experiencias de VcM en docentes y personal administrativo. Las universidades capacitan periódicamente a sus docentes, por lo que preparar capacitaciones especializadas en prevención de VcM no debe ser un problema. Además, la inducción a ingresantes, capacitaciones a estudiantes (principalmente hacia l*s *bystander*), campañas preventivas, concursos interfacultades, recursos digitales de información y espacios públicos de discusión son necesarios para promover la cultura de prevención. Dentro de la formación curricular, la inclusión de ejes transversales de formación en pregrado es estratégica. Sin importar la carrera de estudio, todo el estudiantado debería tener la oportunidad de informarse sobre la VcM y cómo prevenirla. Al respecto, ya existen contenidos disponibles sobre la prevención de la VcM en carreras de ciencias sociales como Psicología o Derecho, por lo que no será problema extender sus contenidos a otras carreras.
- En la vinculación con la sociedad (conocida como extensión universitaria), es necesario pensar a l*s integrantes de la comunidad universitaria como "clientela interna" que también demanda servicios de prevención secundaria y terciaria. En este caso, hablamos de estudiantes, docentes o personal administrativo que necesita de una atención y soporte especializado para superar la VcM o sus consecuencias, por lo que en el ámbito de vinculación se deben gestionar esos servicios. La meta aquí es la identificación oportuna de casos y la provisión de servicios especializados para atender las consecuencias de la VcM y seguir su cauce legal. Para empezar, es fundamental una ruta de actuación ante casos de VcM a fin de conseguir una derivación oportuna y quizá con una asociación pública-privada de proveedores especializados, provenientes tanto del Estado como de la sociedad civil. Estos servicios necesitan de protocolos de atención y soporte y contención de seguridad.



Figura 40. Modelo de prevención de la VcM en las universidades

Elaboración: Aristides Vara-Horna.

7. Conclusiones y recomendaciones

¿Qué se está haciendo en el mundo para prevenir la VcM en las universidades?

Después de realizar una revisión sistemática, hemos encontrado algunos avances importantes, pero también algunos vacíos:

1. Mayor conciencia social, a través de movimientos estudiantiles, campañas, #MeToo (#YoTambién) y la presentación de casos y estudios locales. Esta es una fuerte tendencia en los últimos cinco años en la región.
2. Por otro lado, existe un enfoque restringido del tema. Es decir, la mayoría de los estudios se ha focalizado en casos de violencia sexual y acoso, violencia en el noviazgo o citas, violencia cibernética, crímenes de odio e incluso *bullying*, sin embargo, no se ha trabajado con un enfoque integral de la VcM. Sin negar la relevancia que puede tener la violencia sexual, en particular el acoso sexual en las universidades, ello no significa que se descuiden otras manifestaciones de la violencia, como la psicológica o la económica, que, en la práctica, son muy prevalentes.
3. En tercer lugar, los estudios se han centrado en una población restringida. Es decir, l*s estudiantes son l*s únic*s beneficiari*s de los programas de prevención. Ninguno de los programas analizados está dirigido a docentes u otro personal de la universidad, con lo cual se pierde la oportunidad de tener una aproximación institucional a la prevención. Además, l*s docentes son referentes para sus estudiantes y, si no se capacitan, pueden validar y transmitir situaciones de discriminación y violencia, más aún considerando el porcentaje significativo de perpetradores.
4. En cuanto al impacto de las intervenciones, los resultados son modestos. Es decir, las evaluaciones de impacto muestran resultados positivos sobre todo en el conocimiento, y luego, en las actitudes, algunos otros en intención de conducta o conducta autorreportada. Sin embargo, ninguna mostró una reducción en la perpetración de violencia en universidades.
5. Finalmente, hay un problema de sesgo de origen que requiere adaptación. En efecto, la mayoría de la producción científica proviene de Estados Unidos y Canadá. Se carece de literatura de países de ingresos medios y bajos. Por ello, este constituye un estudio pionero en la contribución de literatura de prevención en VcM a nivel institucional en las universidades.

¿Cuál es la realidad de la violencia contra las mujeres en las universidades ecuatorianas?

Mediante el diagnóstico se ha encontrado que 1 de cada 3 estudiantes universitarias reporta haber sido agredida alguna vez por su pareja o expareja, desde que está en la universidad. Considerando solo los últimos 12 meses, 1 de cada 5 estudiantes ha sido agredida por sus parejas o exparejas, un promedio de 18 veces. Se ha encontrado también que 1 de cada 3 estudiantes mujeres ha sido agredida por otros integrantes de la comunidad universitaria, 10 veces promedio. Docentes y personal administrativo también reportan haber sido agredidas por sus parejas u otros integrantes de la comunidad universitaria. Como consecuencia, las estudiantes pierden 11 días al año cuando son agredidas por sus parejas, y pierden casi 13 días cuando son agredidas por otros integrantes de la comunidad universitaria. La pérdida es mucho mayor cuando sufren, al mismo tiempo, ambos tipos de VcM, llegando a casi 29 días perdidos al año. Se han encontrado diversos factores –personales (actitudes y aceptación de la violencia) y contextuales– asociados a la alta prevalencia de la VcM. Entre 6 y 7 de cada 10 integrantes de la comunidad universitaria afirman que nunca han sido capacitad*s sobre VcM en la universidad, desconocen dónde buscar ayuda en el ámbito universitario o desconocen las políticas y normativas universitarias contra la VcM. Por ello, 6 de cada 10 estudiantes hombres y mujeres han atestiguado situaciones de VcM en el campus universitario, y aproximadamente el 65% de ell*s no ha actuado o intervenido, manteniéndose inactiv*s frente a estos hechos.

¿Cuánto le cuesta la violencia contra las mujeres a las universidades?

La violencia contra las mujeres les ocasiona costos indirectos significativos a las universidades. Considerando los costos indirectos de estudiantes y docentes, se ha encontrado que las universidades de Ecuador asumen 68.833.079 USD en costos

indirectos al año, valor monetario de 3.664.409 días perdidos de 252.429 estudiantes y docentes afectad*s por la violencia contra las mujeres. De estos costos, el 88,1% corresponden a estudiantes, y 11,9%, a docentes. Considerando el presupuesto nacional universitario, los costos de VcM en estudiantes equivalen al 2,8% del presupuesto. Considerando los salarios globales de docentes, el costo de VcM en docentes equivalen al 1,2%. Considerando ambos valores, equivalen al 3,13% del presupuesto nacional universitario.

Sin lugar a duda, la violencia contra las mujeres tiene un impacto significativo en la productividad académica y laboral de estudiantes y docentes universitari*s. Para entender la magnitud de su impacto, es como si desapareciera de las universidades ecuatorianas la productividad de 17.460 estudiantes y 427 docentes a tiempo completo durante todo un año. En efecto, los resultados obtenidos permiten visibilizar –de la forma más conservadora posible– el impacto económico de la violencia contra las mujeres en las universidades. Los resultados son conservadores porque se basan en productividad basada en insumo (gasto per cápita por estudiantes y salarios docentes), no en valor agregado. Un cálculo más realista de costos de la VcM necesita de una estimación basada en valor agregado, sin embargo, este es aún inconmensurable en la educación superior.

Hay que advertir que estos costos indirectos no son exhaustivos. No se han incluido, por ejemplo, los costos del personal administrativo, quienes también experimentan VcM y tienen pérdidas productivas como consecuencia. Tampoco se han incluido los costos de grupos minoritarios tales como el estudiantado LGTBIQ+ o el estudiantado con discapacidad.

En términos monetarios, la prevención de la violencia contra las mujeres en las universidades consiste en la transferencia de costos indirectos a costos directos. Esta transferencia de costos permitirá que disminuyan costos no controlados y altamente dañinos en términos de salud y bienestar (costos indirectos consecuencia de la VcM) y que aumenten costos directos de prevención, que son recursos destinados para evitar que la violencia ocurra o para atenderla cuando ocurra o mitigar sus efectos dañinos. En efecto, en la medida en que aumenten los costos directos controlados de prevención, disminuirán los costos indirectos no controlados consecuencia de la VcM. Aunque los costos directos sean tan altos como los indirectos, estos serán más eficientes por cuanto evitarán todo el sufrimiento y daño consecuencia de la violencia contra las mujeres, usualmente costos intangibles asociados al sufrimiento y a las oportunidades perdidas.

¿Cómo podrían prevenir las universidades la VcM basada en el género?

Las universidades pueden desplegar acciones de prevención en cada uno de los eslabones de su cadena de valor. En primer lugar, necesitan una teoría de cambio sostenible que se base en evidencias, que parte de la definición objetiva del problema basado en un diagnóstico riguroso y en el establecimiento de metas basadas en los objetivos del desarrollo sostenible. En segundo lugar, necesitan una prevención integral que aborde los tres niveles de prevención (primaria, secundaria y terciaria), con énfasis en la prevención primaria para cambiar los patrones sociales y culturales que condonan la VcM. Además, la prevención debe estar centrada en todas las manifestaciones de la violencia de género contra las mujeres, ya sea ejercida por la pareja o por otros miembros de la comunidad universitaria. La prevención no solo debe enfocarse en estudiantes, sino también en docentes y personal administrativo; no solo en mujeres, sino también en perpetradores. En tercer lugar, la prevención debe ser estratégica, con un despliegue coherente desde el nivel político de decisión hasta las acciones operativas de prevención a nivel de usuari*s.

¿Qué se podría recomendar?

1. Que cada universidad adapte el modelo de prevención integral, holístico y articulado a su cadena de valor, a sus necesidades y realidad particular. Cualquiera que sea el formato que se emplee, debe ser evaluado para medir su impacto y asegurar la mejora continua. Aquellas universidades que han participado del estudio nacional ya cuentan con su línea base. Aquellas que no, pueden usar los instrumentos y metodología del estudio para elaborar su línea base.
2. Que las universidades formen una coalición contra la VcM para que puedan compartir experiencias (Ej.: lecciones aprendidas y buenas prácticas), así como recursos humanos y tecnología de prevención. Esta coalición puede tener un impacto social que va más allá de los campus de cada universidad y puede motivar a otras universidades a comprometerse en la prevención.
3. Que el Estado reconozca estas iniciativas con normativa más comprehensiva, con la asignación de recursos adicionales y con algún tipo de incentivo o reconocimiento para las universidades libres de VcM.

Glosario de términos

- **Acoso sexual.** Es la intimidación o la coacción de naturaleza sexual, abusando de una relación de autoridad o poder. También puede definirse como la promesa no deseada o inapropiada de recompensas a cambio de favores sexuales. La definición legal y social de lo que constituye acoso sexual difiere ampliamente según cada país. El acoso sexual incluye una amplia gama de comportamientos, desde transgresiones aparentemente leves hasta formas graves de abuso. Algunas formas de acoso sexual se superponen con el asalto sexual.
- **Asalto sexual.** Término ampliamente empleado en la literatura científica de origen anglosajón para referirse a la violencia sexual. Generalmente, el asalto sexual se define como contacto sexual no deseado. Según el Centro Nacional para Víctimas del Crimen (EE. UU.): “La agresión sexual adopta muchas formas, incluidos ataques como violación o intento de violación, así como cualquier contacto o amenaza sexual no deseada. Por lo general, el asalto sexual ocurre cuando alguien toca cualquier parte del cuerpo de otra persona de manera sexual, incluso a través de la ropa, sin el consentimiento de esa persona”. En los Estados Unidos, la definición varía ampliamente entre estados. Sin embargo, en la mayoría de ellos, el asalto sexual ocurre cuando hay una falta de consentimiento de una de las personas involucradas.
- **Bystander.** Término anglosajón que se traduce como “espectador”; es decir, es una persona presente pero no involucrada. En el contexto de la VcM, es una persona que atestigua situaciones de violencia, pero que no interviene ni denuncia el hecho; lo evita o evade justificándolo de alguna manera.
- **Costos indirectos.** Se refieren a todas las pérdidas ocasionadas indirectamente por la VcM: el tiempo perdido que pudo dedicarse a los estudios o al trabajo, la salud emocional/física perdida. Es decir, en general, se refiere al costo-opportunidad
- **Morbilidad.** Se entiende por morbilidad la cantidad de personas consideradas enfermas o que sufren una enfermedad en un espacio y tiempo determinado. Según la WHO (2013), la VcM ocasiona impactos complejos y multifacéticos y abarca las consecuencias en la salud física, mental, sexual y reproductiva con implicancias en la morbilidad de las mujeres afectadas.
- **Prevalencia.** Es un concepto epidemiológico que se refiere a la proporción de personas de una población que presentan una característica o evento determinado en un momento o en un período determinado. En el caso de la VcM, se define como el porcentaje de mujeres que han sido atacadas por sus parejas. Si los ataques han ocurrido alguna vez en toda la historia de vida de la mujer, se define como prevalencia durante toda la relación de pareja. Si los ataques contemplan solamente el último año, se define como prevalencia año.
- **Presentismo.** Con respecto a l*s estudiantes, el presentismo se refiere al desempeño académico disminuido durante el último mes. Por su parte, en el caso de l*s docentes o administrativ*s, esta escala es definida como el monto del tiempo que l*s docentes o administrativ*s asistieron a la jornada laboral, pero no fueron productiv*s, en un periodo de cuatro semanas (último mes).
- **Upstander.** Es el opuesto a *bystander*. Es una persona que atestigua situaciones de VcM e interviene de forma activa, apoyando a las agredidas, denunciando el hecho o participando de forma activa en la prevención.
- **Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja.** Es toda acción u omisión que, debido a las desiguales relaciones de poder, las parejas o exparejas ejercen contra las mujeres dentro de un contexto de una relación íntima, presente o pasada, y considerando cualquier tipo de relación (enamoramiento, noviazgo, matrimonio, convivencia, entre otros), con la intención de dañarlas y para que actúen contrariamente a su voluntad.
- **Violencia contra las mujeres ejercido por integrantes de la comunidad universitaria.** Se refiere a toda acción u omisión ejercida por algún integrante de la comunidad universitaria en contra de las mujeres, fuera de una relación íntima y en un contexto de relaciones inequitativas de poder formal o informal, para que estas actúen en contra de su voluntad, mediante la imposición del poder, la amenaza, el chantaje, ataques psicológicos (incluidos el acecho y el acoso), económicos, físicos o sexuales.

Referencias

1. Acquadro Maran, D. & Varetto, A. (2018). Psychological Impact of Stalking on Male and Female Health Care Professional Victims of Stalking and Domestic Violence. *Frontiers in Psychology*, 9, 321. DOI: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00321>
2. Al-Modallal, H., Hall, L. & Andreson, D. (2008). Psychometric Properties of a Modified Version of a Worksite Harassment Tool- Preliminary Findings. *AAOHN Journal*, 56 (7), 309-316.
3. American Human Rights Centre, AHR Centre (2017). *On Safe Ground: Strengthening Australian University Responses to Sexual Assault and Harassment. A Good Practice Guide for Australian Universities*. Sydney: UNSW. Recuperado de: <https://n9.cl/n2bix>
4. Anderson, L. A. & Whiston, S. C. (2005). Sexual Assault Education Programs: A Meta-Analytic Examination of Their Effectiveness. *Psychology of Women Quarterly*, 29(4), 374-388.
5. Anitha, S. & Lewis, R. (Eds.) (2018). *Gender Based Violence in University Communities. Policy Prevention and Educational Interventions in Britain*. Policy Press. UK.
6. Asamblea Constituyente del Ecuador (2008). *Constitución de la República del Ecuador*, publicada en el Registro Oficial, Suplemento No. 449 del 20 de octubre de 2008. Recuperado de: https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
7. Asamblea Nacional del Ecuador (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior*, I Consejo de Participación Ciudadana y Control Social, publicada en el Registro Oficial, Suplemento No. 298 del 12 de octubre de 2010. Recuperado de: <https://n9.cl/e8po>
8. Asamblea Nacional del Ecuador (2018). *Ley Orgánica Integral para la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres*, publicada en el Registro Oficial, Suplemento No. 175 del 05 de febrero de 2018. Recuperado de: https://www.igualdad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2018/05/ley_prevenir_y_erradicar_violencia_mujeres.pdf
9. Asencios-Gonzalez, Z. (2019). *Influencia de la violencia contra las mujeres en la productividad laboral de microempresas utilizando ecuaciones estructurales con mínimos cuadrados parciales* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Agraria La Molina, Perú.
10. Association of American Universities, AAU (2015). *Report on the AAU Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct*. Association of American Universities.
11. Bachman, R. (2000). A Comparison of Annual Incidence Rates and Contextual Characteristics of Intimate Partner Violence against Women from the National Crime Victimization Survey (NCSV) and the National Violence Against Women Survey (NVAWS). *Violence Against Women*, 6(8), 839-867.
12. Banyard, V. et al. (2007). Sexual Violence Prevention through Bystander Education: An Experimental Evaluation. *Journal of Community Psychology*, 35(4), 463-481.
13. Banyard, V., Potter, S. J., Cares, A. C., Williams, L. M., Moynihan, M. M. & Stapleton, J. G. (2018). Multiple Sexual Violence Prevention Tools: Doses and Boosters. *Journal of Aggression, Conflict and Peace Research*, 10(2), 14-155.
14. Bartos, A. & Ives, S. (2019). Learning the Rules of the Game': Emotional Labor and the Gendered Academic Subject in the United States. *Gender, Place & Culture*, 26(6), 778-794. DOI: 10.1080/0966369X.2018.1553860
15. Bjerregaard, B. (2002). An Empirical Study of Stalking Victimization. En K. E. Davis, I. H. Frieze, & R. D. Maiuros (Eds.), *Stalking: Perspectives on Victims and Perpetrators*, 112-137. NY: Springer.

16. Blaauw, E., Winkel, F. W., Arensman, E., Malsch, M. M. & Sheridan, L. (2002). The Psychological Consequences of Stalking Victimization: Are Psychological Effects of Stalking Behaviours Dependent of Stalking Features and the Type of Victim-Stalker Relationship? En D. Boone, & L. Sheridan (Eds.), *Stalking and Psychosexual Obsession: Psychological Perspectives for Prevention, Policing and Treatment* 23-33.
17. Bott, S., Guedes, A., Ruiz-Celis, A. P. & Mendoza, J. A. (2019). Intimate Partner Violence in the Americas: A Systematic Review and Reanalysis of National Prevalence Estimates. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 43: e26. DOI: <https://doi.org/10.26633/RPSP.2019.26>
18. Brecklin, L. R. & Forde, D. R. (2001). A Meta-Analysis of Rape Education Programs. *Violence and Victims*, 16(3), 303-321.
19. Bush, H. M., Bell, S. C. & Coker, A. L. (2019). Measurement of Bystander Actions in Violence Intervention Evaluation: Opportunities and Challenges. *Current Epidemiology Reports*, 6(2), 208-214. DOI: <https://doi.org/10.1007/s40471-019-00196-3>
20. Campbell, J., Jones, A., Dienemann, J., Kub, J., Schollenberger, J., O'Campo, P. & Wynne, C. (2002). Intimate Partner Violence and Physical Health Consequences. *Archives of Internal Medicine*, 162(10), 1157-1163.
21. Campbell, R., Dworkin, E. & Cabral, G. (2009). An Ecological Model of the Impact of Sexual Assault on Women's Mental Health. *Trauma, Violence, & Abuse*, 10(3), 225-246. DOI: <https://doi.org/10.1177/1524838009334456>
22. Cantor, D., Fisher, B., Chibnall, S., Harps, S., Townsend, R., Thomas, G., Lee, H., Kranz, V., Herbison, R. & Madden, K. (2015). *Report on the Association of American Universities (AAU) Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct*. Recuperado de: <https://n9.cl/uxb02>
23. Cantor, D., Fisher, B., Chibnall, S., Harps, S., Townsend, R., Thomas, G., Lee, H., Kranz, V., Herbison, R. & Madden, K. (2020). *Report on the Association of American Universities (AAU) Campus Climate Survey on Sexual Assault and Sexual Misconduct*. Recuperado de: <https://n9.cl/x1el>
24. Cares, A. et al. (2015). Changing Attitudes About Being a Bystander to Violence: Translating an In-Person Sexual Violence Prevention Program to a New Campus. *Violence Against Women*, 21(2), 165-187.
25. Chen, L. P., Murad, M. H., Paras, M. L., Colbenson, K. M., Sattler, A. L., Goranson, E. N., Elamin, M. B., Seime, R. J., Shinozaki, G., Prokop, L. J. & Zirakzadeh, A. (2010). Sexual Abuse and Lifetime Diagnosis of Psychiatric Disorders: Systematic Review and Meta-Analysis. *Mayo Clinic Proceedings*, 85(7), 618-629. DOI: <https://doi.org/10.4065/mcp.2009.0583>
26. Cohen, D. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences* (2 ed.). New York: Lawrence Erlbaum.
27. Coker, A. et al. (2014). Evaluation of the Green Dot Bystander Intervention to Reduce Interpersonal Violence Among College Students Across Three Campuses. *Violence Against Women*, 1-21.
28. Coker, A. et al. (2016). Multi-College Bystander Intervention Evaluation for Violence Prevention. *American Journal of Preventive Medicine*, 50(3), 295-302.
29. Coker, A. L., Bush, H. M., Cook-Craig, P. G., DeGue, S. A., Clear, E. R., Brancato, C. J. et al. (2017). RCT Testing Bystander Effectiveness to Reduce Violence. *American Journal of Preventive Medicine*, 52(5), 566-578.
30. Coker, A., Davis, K., Arias, I., Desai, S., Sanderson, M., Brandt, H. M. & Smith, P. H. (2002). Physical and Mental Health Effects of Intimate Partner Violence for Men and Women. *American Journal of Preventive Medicine*, 23(4), 260-268.
31. Constantino, R., Sekula, L., Rabin, B. & Stone, C. (2000). Negative Life Experiences, Depression, and Immune Function in Abused and Nonabused Women. *Biological Research for Nursing*, 1(3), 190-198.
32. Daigle, L. E., Fisher, B. S. & Stewart, M. (2009). The Effectiveness of Sexual Victimization Prevention Among College Students: A Summary of "What Works". *Victims & Offenders*, 4(4), 398-404.
33. DeGue, S., Valle, L. A., Holt, M. K., Massetti, G. M., Matjasko, J. L. & Tharp, A. T. (2014). A Systematic Review of Primary Prevention Strategies for Sexual Violence Perpetration. *Aggression and Violent Behavior*, 19(4), 346-362.
34. Department of Higher Education and Training South Africa, DHET (2019). *Policy Framework to Address GenderBased Violence in the Post-School Education and Training System*. Version 4.0 for public comments. 15 de abril, 2019.
35. Duvvury, N., Vara-Horna, A. & Chadha, M. (2020). Development and Validation of Lost Days of Labor Productivity Scale to Evaluate the Business Cost of Intimate Partner Violence. *Journal of Interpersonal Violence*. DOI: <https://doi.org/10.1177/0886260520944532>
36. Elias-Lambert, N. & Black, B. (2016). Bystander Sexual Violence Prevention Program: Outcomes for High- and Low-Risk University Men. *Journal of Interpersonal Violence*, 1-25.
37. Equality Act (2010). United Kingdom. Recuperado de: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
38. European Institute for Gender Equality (2020). *Forms of Violence*. Recuperado de: <https://eige.europa.eu/gender-based-violence/forms-of-violence>
39. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (2017). *Protocolo de actuación en casos de violencia y discriminación basada en género y sexualidad en Flacso-Ecuador*. Quito: Flacso, Sede Ecuador.
40. Fineran, S. & Bennett, L. (1999). Gender and Power Issues of Peer Sexual Harassment among Teenagers. *Journal of Interpersonal Violence*, 14(6), 626-641. DOI: <https://doi.org/10.1177/088626099014006004>
41. Finn, J. (2004). A Survey of Online Harassment at a University Campus. *Journal of Interpersonal Violence*, 19(4), 468-483. DOI: <https://doi.org/10.1177/0886260503262083>
42. Fisher, B., Cullen, F. & Turner, M. (2000). *The Sexual Victimization of College Women*. Washington, DC: U.S. Department of Justice, National Institute of Justice and Bureau of Justice Statistics.
43. Fisher, B., Cullen, F. & Turner, M. (2006). Being Pursued: Stalking Victimization in a National Study of College Women. *Criminology & Public Policy*, 1(2), 257-308. DOI: 10.1111/j.1745-9133.2002.tb00091.x
44. Fitzgerald, L. F., Shullman, S. L., Bailey, N., Richards, M., Swecker, J., Gold, Y., Ormerod, M. & Weitzman, L. (1988). The Incidence and Dimensions of Sexual Harassment in Academia and the Workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 152-175.
45. Flores, S. & Hartlaub, M. (1998). Reducing Rape-Myth Acceptance in Male College Students: A Meta-Analysis of Intervention Studies. *Journal of College Student Development*, 39(5), 438-448.
46. Forke, C. M., Catalozzi, M., Localio, A. R., Grisso, J. A., Wiebe, D. J., & Fein, J. A. (2019). Intergenerational Effects of Witnessing Domestic Violence: Health of the Witnesses and their Children. *Preventive Medicine Reports*, 15, 100942. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2019.100942>
47. Foshee, V. et al. (1998). An evaluation of Safe Dates. An Adolescent Dating Violence Prevention Program. *American Journal of Public Health*, 88(1), 45-50.
48. Foshee, V. et al. (2000). The Safe Dates Program: 1-Year Follow-Up Results. *American Journal of Public Health*, 90(10), 1619-22.

49. Foshee, V. et al. (2004). Assessing the Long-Term Effects of the Safe Dates Program and a Booster in Preventing and Reducing Adolescent Dating Violence Victimization and Perpetration. *American Journal of Public Health*, 94(4), 619-24.
50. Foshee, V. et al. (2005). Assessing the Long-Term Effects of the Safe Dates Program and a Booster in Preventing and Reducing Adolescent Dating Violence Victimization and Perpetration. *American Journal of Public Health*, 94(4), 619-24.
51. Foubert, J. D. (2000). The Longitudinal Effects of a Rape-Prevention Program on Fraternity Men's Attitudes, Behavioral Intent, and Behavior. *Journal of American College Health: J of ACH*, 48(4), 158-163.
52. Foubert, J. D., Newberry, J. T., & Tatum, J. (2008). Behavior Differences Seven Months Later: Effects of a Rape Prevention Program. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 44(4).
53. Foubert, J. D. (1997). Effects of a Sexual Assault Peer Education Program on Men's Belief in Rape Myths. *Sex Roles*, 36, 3/4.
54. Fry, M. W., Skinner, A. C. & Wheeler, S. B. (2019). Understanding the Relationship Between Male Gender Socialization and Gender-Based Violence Among Refugees in Sub-Saharan Africa. *Trauma, Violence, & Abuse*, 20(5), 638-652. DOI: <https://doi.org/10.1177/1524838017727009>
55. Funnell, N. & Hush, A. (2018). *The Red Zone Report: An Investigation into Sexual Violence and Hazing in Australian University Residential Colleges*. End Rape on Campus (EROC): Australia.
56. García-Díaz, V., Fernández-Feito, A., Bringas-Molleda, C., Rodríguez-Díaz, F. & Lana, A. (2020). Tolerance of Intimate Partner Violence and Sexist Attitudes among Health Sciences Students from Three Spanish Universities. *Gaceta Sanitaria*, 34(2), 179-185. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2019.01.003>
57. Gherardi, N. (2016). Otras formas de violencia contra las mujeres que reconocer, nombrar y visibilizar. *Serie Asuntos de Género* 141, CEPAL. Recuperado de: <https://n9.cl/2vj01>
58. Gidycz, C. A., Lynn, S. J., Rich, C. L., Marioni, N. L., Loh, C., Blackwell, L. M., et al. (2001). The Evaluation of a Sexual Assault Risk Reduction Program: A Multisite Investigation. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 69(6), 1073-1078.
59. Gidycz, C. A., McNamara, J. R. & Edwards, K. M. (2006). Women's Risk Perception and Sexual Victimization: A Review of the Literature. *Aggression and Violent Behavior*, 11(5), 441-456.
60. Gidycz, C. A., Orchowski, L. M., Probst, D. R., Edwards, K. M., Murphy, M. & Tansill, E. (2015). Concurrent Administration of Sexual Assault Prevention and Risk Reduction Programming: Outcomes for Women. *Violence Against Women*, 21(6), 780-800.
61. GIZ (Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit) (2015). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Paraguay*. Asunción: GIZ.
62. Golding, J. M. (1999). Intimate Partner Violence as a Risk Factor for Mental Disorders: A Meta-Analysis. *Journal of Family Violence*, 14(2), 99-132.
63. Hair, J., Hult, G., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* [Kindle]. (1 ed.). California: Sage.
64. Hair, J., Hult, G., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2017). *A primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* [Kindle]. (2 ed.). California: Sage.
65. Hair, J., Hult, G., Ringle, C., Sarstedt, M. & Gudergan, S. (2018). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling* [Kindle]. California: Sage.
66. Hanson, K. A. & Gidycz, C. A. (1993). Evaluation of a Sexual Assault Prevention Program. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 61(6), 1046-1052.
67. Henry, N. & Powell, A. (2016). Technology-Facilitated Sexual Violence: A Literature Review of Empirical Research. *Trauma, Violence & Abuse*, 1-14.
68. Henseler, J., Ringle, C. & Sarstedt, M. (2015). A New Criterion for Assessing Discriminant Validity in Variance-Based Structural Equation Modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(1), 115-135.
69. Hill, C. & Silva, E. (2005). *Drawing the Line: Sexual Harassment on Campus*. Washington, DC: American Association of University Women Educational Foundation.
70. Hirsch, J. & Khan, S. (2020). *Sexual Citizens: A Landmark Study of Sex, Power, and Assault on Campus*. W. W. Norton & Company.
71. Hollander, J. A. (2004). "I Can Take Care of Myself". *Violence Against Women*, 10(3), 205-235.
72. Hollander, J. A. (2014). Does Self-Defense Training Prevent Sexual Violence Against Women? *Violence Against Women*, 20(3), 252-269.
73. Hollander, J. A. (2010). Why Do Women Take Self-Defense Classes? *Violence Against Women*, 16(4), 459-478.
74. Iconis, R. (2013). Dating Violence Among College Students. *Contemporary Issues in Education Research (CIER)*, 6(1), 111-114. DOI: <https://doi.org/10.19030/cier.v6i1.7609>
75. Instituto Nacional de Estadística y Censos, INEC. (2019). ENVIFMU, *Encuesta Nacional sobre Relaciones Familiares y Violencia de Género contra las Mujeres*. Quito: INEI.
76. Jessup-Anger, J., López, E. & Koss, M. (2018). History of Sexual Violence in Higher Education. *New Directions for Student Services*, No. 161, publicado en línea en Wiley Online Library.
77. Jouriles, E. et al. (2016). TakeCare, a Video Bystander Program to Help Prevent Sexual Violence on College Campuses: Results of Two Randomized, Controlled Trials. *Psychological Violence*, 6(3), 410-420.
78. Jouriles, E. et al. (2018). Bystander Programs Addressing Sexual Violence on College Campuses: A Systematic Review and Meta-Analysis of Program Outcomes and Delivery Methods. *Journal of American College Health*.
79. Carey, K., Norris, L., Durney, S., Shepardson, R., & Carey, M., (2018). Mental Health Consequences of Sexual Assault Among First-Year College Women. *Journal of American College Health*, 66(6), 480-486, DOI: 10.1080/07448481.2018.1431915
80. Katz, J., & Moore, J. (2013). Bystander Education Training for Campus Sexual Assault Prevention: An Initial Meta-Analysis. *Violence and Victims*, 28(6), 1054-1067.
81. Kettrey, H. & Marx, R. (2019). The Effects of Bystander Programs on the Prevention of Sexual Assault across the College Years: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Journal of Youth and Adolescence*.
82. Kirkpatrick, C. & Kanin, E. (1957). Male Sex Aggression on a University Campus. *American Sociological Review*, 22, 52-58. DOI: <https://doi.org/10.2307/2088765>
83. Kleinsasser, A. et al. (2015). An Online Bystander Intervention Program for the Prevention of Sexual Violence. *Psychology of Violence*, 5(3), 227-235.
84. Krebs, C., Linkquist, C., Warner, T., Fisher, B. & Martin, S. (2007). *The Campus Sexual Assault Study*. Washington, DC: National Institute of Justice, U.S. Department of Justice.
85. Langhinrichsen-Rohling, J. et al. (2011). The Men's Program: Does It Impact Men's Self-Reported Bystander Efficacy and Willingness to Intervene? *Violence Against Women*, 17(6), 743-759.
86. Larrea, M. (2020). *Medición de la prevalencia de acoso sexual en las instituciones de educación superior 2019. Construcción del instrumento*. Red Interuniversitaria de Investigación Feminista sobre Acoso Sexual. Universidad Andina Simón Bolívar. Recuperado de: <https://n9.cl/9cflil>

87. Lerner, D., Amick, B., Rogers, W., Malspers, S., Bungay, K. & Cynn, D. (2001). The Work Limitations Questionnaire. *Medical Care*, 39(1), 72-85.
88. Liotta, E. (2016). Gender Power and Violence: Perspectives for Change. En Vianello M. & Hawkesworth M. (Eds.), *Gender and Power*. Londres: Palgrave Macmillan. DOI: https://doi.org/10.1057/9781137514165_19
89. Lonsway, K.A. (1996). Preventing Acquaintance Rape Through Education. *Psychology Women Quarterly*, 20, 229-265.
90. Lussier, P., Farrington, D. P. & Moffitt, T. E. (2009). Is the Antisocial Child Father of the Abusive Man? A 40-Year Prospective Longitudinal Study on the Developmental Antecedents of Intimate Partner Violence. *Criminology: An Interdisciplinary Journal*, 47(3), 741-780. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1745-9125.2009.00160.x>
91. Malamuth, N. M. & Brown, L. M. (1994). Sexually Aggressive Men's Perceptions of Women's Communications: Testing Three Explanations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67(4), 699-712. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.67.4.699>
92. McMahon, S., Wood, L., Cusano, J. & Macri, L. M. (2018). Campus Sexual Assault: Future Directions for Research. *Sexual Abuse: A Journal of Research and Treatment*, DOI: 1079063217750864.
93. Mechanic, M. B., Uhlmansiek, M. H., Weaver, T. L. & Resick, P. A. (2000). The Impact of Severe Stalking Experienced by Acutely Battered Women: An Examination of Violence, Psychological Symptoms and Strategic Responding. *Violence and Victims*, 15(4), 443-458.
94. Mellins, C. A., Walsh, K., Sarvet, A. L., Wall, M., Gilbert, L. et al. (2017). Sexual Assault Incidents among College Undergraduates: Prevalence and Factors Associated with Risk. *PLOS ONE* 12(11): e0186471. DOI: <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0186471>
95. Meseguer-Santamaría, M. L., Sánchez-Alberola, F. & Vargas-Vargas, M. (2021). Intimate Partner Violence Against Women with Disabilities in Spain: A Public Health Problem. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(2), 728. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph18020728>
96. Miller, E., Tancredi, D. J., McCauley, H. L., Decker, M. R., Virata, M. C., Anderson, H. A., Stetkevich, N., Brown, E. W., Moideen, F. & Silverman, J. G. (2012). "Coaching Boys into Men": A Cluster-Randomized Controlled Trial of a Dating Violence Prevention Program. *The Journal of Adolescent Health: Official Publication of the Society for Adolescent Medicine*, 51(5), 431-438. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jadohealth.2012.01.018>
97. Ministerio de Educación (2017). *Protocolos de actuación frente a situaciones de violencia detectadas o cometidas en el sistema educativo*. Recuperado de: https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/03/Protocolos_violencia_web.pdf
98. Mohamed Mohand, L., Herrera Torres, L. & Carracedo Cortiñas, S. (2014). Violencia de pareja en jóvenes estudiantes universitarios de diferente origen cultural. *DEDICA Revista De Educação E Humanidades (dreh)*, (5), 223-236. DOI: <https://doi.org/10.30827/dreh.v0i5.7011>
99. Moynihan, M. et al. (2010). Engaging Intercollegiate Athletes in Preventing and Intervening in Sexual and Intimate Partner Violence. *Journal of American College Health*, 59(3), 197-204.
100. Moynihan, M. et al. (2011). Sisterhood May Be Powerful for Reducing Sexual and Intimate Partner Violence: An Evaluation of the Bringing in the Bystander In-Person Program with Sorority Members. *Violence Against Women*, 17(6), 703-719.
101. Moynihan, M. et al. (2015). Encouraging Responses in Sexual and Relationship Violence Prevention: What Program Effects Remain 1 Year Later? *Journal of Interpersonal Violence*, 30(1), 110-132.
102. Orchowski, L. M., Gidycz, C. A. & Raffle, H. (2008). Evaluation of a Sexual Assault Risk Reduction and Self-Defense Program: A Prospective Analysis of a Revised Protocol. *Psychology of Women Quarterly*, 32, 204-218.
103. Organización de Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer, "Convención de Belém do Pará". Recuperado de: <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>
104. Organización de Naciones Unidas (1979). Convención sobre la Eliminación de la Discriminación Contra la Mujer (CEDAW). Recuperado de: https://www.ohchr.org/Documents/ProfessionalInterest/cedaw_SP.pdf
105. Organización Mundial de la Salud, OMS (2013). *Global and Regional Estimates of Violence Against Women: Prevalence and Health Effects of Intimate Partner Violence and Nonpartner Sexual Violence*. Geneva: World Health Organization.
106. Paludi, M. (2016). *Campus Action against Sexual Assault Needs, Policies, Procedures, and Training Programs*. Praeger.
107. Paludi, M., Martin, J., Gruber, J. & Fineran, S. (Eds.). (2015). *Sexual Harassment in Educational and Work Settings*. California: Praeger.
108. Pazos, M., Oliva, A. & Hernando, A. (2014). Violencia en relaciones de pareja en jóvenes y adolescentes. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 46(3), 148-149. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0120-0534\(14\)70018-4](https://doi.org/10.1016/S0120-0534(14)70018-4)
109. Peacock, D. & Barker, G. (2014). Working with Men and Boys to Prevent Gender-based Violence: Principles, Lessons Learned, and Ways Forward. *Men and Masculinities*, 17(5), 578-599. DOI: <https://doi.org/10.1177/1097184X14558240>
110. Peterson, N.A. & McMahon, S. et al. (2014). Measuring Bystander Attitudes and Behavior to Prevent Sexual Violence. *Journal of American College Health*, 62(1), 58-66.
111. Pico-Alfonso, M., Garcia-Linares, M., Celda-Navarro, N., Blasco-Ros, C., Echeburua, E. & Martinez, M. (2006). The Impact of Physical, Psychological, and Sexual Intimate Male Partner Violence on Women's Mental Health: Depressive Symptoms, Posttraumatic Stress Disorder, State Anxiety, and Suicide. *Journal of Women's Health*, 15(5), 599-611.
112. Plichta, S. (2004). Intimate Partner Violence and Physical Health Consequences: Policy and Practice Implications. *Journal of Interpersonal Violence*, 19(11), 1296-1323.
113. Porter, M. y Kramer, M. (2011). La creación de valor compartido. Cómo reinventar el capitalismo y liberar una oleada de innovación y crecimiento. *Harvard Business Review América Latina*, enero.
114. Presidencia de la República (04/06/2018). Decreto Ejecutivo 397 Registro Oficial Suplemento 254 del 04 de junio, 2018 (modificado el 14/08/2018). *Reglamento de la Ley Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres*. Recuperado de: <https://n9.cl/m5at>
115. Quinlan, E., Quinlan, A., Fogel, C. & Taylor, G. (Eds.). (2017). *Sexual Violence at Canadian Universities*. WLU Press.
116. Raudenbush, S. (2004). What Are Value-Added Models Estimating and What Does This Imply for Statistical Practice? *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, 29(1), 121-129. Recuperado de: <http://www.jstor.org/stable/3701310>
117. Red de Educación Superior y Género, RESG (2015). *Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las instituciones de educación superior*. Quito: RESG.
118. Reeves, C. & O'Learly-Kelly, A. (2007). The Effects and Costs of Intimate Partner Violence for Work Organizations. *Journal of Interpersonal Violence*, 22(3), 327-344.
119. Ringle, C., Wende, S., & Becker, J. (2015). *SmartPLS 3. Boenningstedt: SmartPLS GmbH*. Recuperado de: www.smartpls.com

120. Rogers, D. L., Cervantes, E. & Espinosa, J. C. (2015). Development and Validation of the Belief in Female Sexual Deceptiveness Scale. *Journal of Interpersonal Violence*, 30(5), 744-761. DOI: <https://doi.org/10.1177/0886260514536282>
121. Romito, P. & Gerin, D. (2002). Asking Patients About Violence: A Survey of 510 Women Attending Social and Health Services in Trieste, Italy. *Social Science & Medicine*, 54(12), 1813-1824. Doi:10.1016/S0277-9536(01)00149-6
122. Rowe, C. J. & Bidgood, R. (2019). *Courage to Act: Developing a National draft Framework to Address and Prevent Gender-Based Violence at Post-Secondary Institutions in Canada*. Ministry of Women and Gender Equality, Federal Government of Canada.
123. Santi, I. & Asencios, Z. (Eds.). (2019). *La violencia contra las mujeres en las empresas peruanas: un enfoque regional*. Lima: Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de: <https://n9.cl/cu3ow>
124. Scully, R., Blavin P., Kirby D., Ziering, A., Wadleigh, T., Kopp, A. & Cutler, M. (2015). *The Hunting Ground* [Archivo de video].
125. Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y Acción Ciudadana por la Democracia y Desarrollo (ACDemocracia) (2018). *Protocolo de prevención y actuación en casos de acoso, discriminación y violencia basada en género y orientación sexual en las instituciones de educación superior*. Recuperado de: http://www.uartes.edu.ec/descargables/protocolo_acoso/protocolo.pdf
126. Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT) y Sistema Nacional de Información de Educación Superior del Ecuador (SNIESE) (2016). *Registro de matrícula en Universidades y Escuelas Politécnicas (UES) a nivel nacional por año, según sexo*. Recuperado de: <https://n9.cl/7llg>
127. Secretaría Nacional del Planificación y Desarrollo (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida*. Recuperado de: <https://n9.cl/znx4>
128. Secretaría de Educación Superior, Ciencia, Tecnología e Innovación (SENESCYT). (2020). *Boletín anual de Educación superior, ciencia, tecnología e innovación*. Quito: SENESCYT. Recuperado de: <http://www.educacionsuperior.gob.ec/>
129. Senn, C. & Forrest, A. (2016). "And Then one Night When I Went to Class...": The Impact of Sexual Assault Bystander Intervention Workshops Incorporated in Academic Courses. *Psychology of Violence*. Advance online publication.
130. Senn, C. Y., Eliasziw, M., Barata, P. C., Thurston, W. E., Newby-Clark, I. R., Radtke, H. L., Hobden, K. L. & SARE Study Team (2013). Sexual Assault Resistance Education for University Women: Study Protocol for a Randomized Controlled Trial (SARE Trial). *BMC Women's Health*, 13, 25. Recuperado de: <http://biomedcentral.com/1472-6874/13/25>
131. Senn, C. Y., Eliasziw, M., Barata, P. C., Thurston, W. E., Newby-Clark, I. R., Radtke, H. L. & Hobden, K. L. (2015). Efficacy of a Sexual Assault Resistance Program for University Women. *The New England Journal of Medicine*, 372(24), 2326-2335.
132. Senn, C. Y., Eliasziw, M., Hobden, K. L., Newby-Clark, I. R., Barata, P. C., Radtke, H. L. & Thurston, W. E. (2017). Secondary and 2-Year Outcomes of a Sexual Assault Resistance Program for University Women. *Psychology of Women Quarterly*, 41(2), 147-162.
133. Senn, C. Y., Gee, S. S. & Thake, J. (2011). Emancipatory Sexuality Education and Sexual Assault Resistance. *Psychology of Women Quarterly*, 35(1), 72-91.
134. Sheffield, C. (1989). The invisible intruder: Women's Experiences of Obscene Phone Calls. *Gender & Society*, 3(4), 483-488. DOI: <https://doi.org/10.1177/089124389003004006>
135. Smith, P. H., White, J. W. & Holland, L. J. (2003). A Longitudinal Perspective on Dating Violence among Adolescent and College-Age Women. *American Journal of Public Health*, 93(7), 1104-1109. DOI: <https://doi.org/10.2105/ajph.93.7.1104>
136. Smith, P. H., White, J. W. & Holland, L. J. (2003). A Longitudinal Perspective on Dating Violence among Adolescent and College-Age Women. *American Journal of Public Health*, 93(7), 1104-1109. DOI: <https://doi.org/10.2105/ajph.93.7.1104>
137. Spitzberg, B. & Cupach, R. (2007). The State of the Art of Stalking: Taking Stock of the Emerging Literature. *Aggression and Violent Behavior*, 12(1), 64-86. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.avb.2006.05.001>
138. Stewart, W., Ricci, J., Chee, E., Hahn, S. & Morganstein, D. (2003). Cost of Lost Productive Work Time Among US Workers with Depression. *JAMA: Journal of the American Medical Association*, 289(23), 3135-3144.
139. Straus, M. (1997). Conflict Tactics Scales. En Nicky Ali Jackson (Ed.). *Encyclopedia of Domestic Violence*. New York, London: Routledge.
140. Taylor, B. et al. (2013). Shifting Boundaries: An Experimental Evaluation of a Dating Violence Prevention Program in Middle Schools. *Prevention Science*, 14(1), 64-76.
141. Tertiary Education Quality and Standards Agency, TEQSA. (2019). *2019 Statistics Report on TEQSA Registered Higher Education Providers*. Commonwealth of Australia.
142. Tjaden, P. & Thoennes, N. (2000). Prevalence and Consequences of Male-To-Female and Female-To-Male Intimate Partner Violence as Measured by the National Violence Against Women Survey. *Violence Against Women*, 6(2), 142-161.
143. UKAid (2020). A Theory of Change for Tackling Violence Against Women and Girls. *Gender and Development Network*. Recuperado de: <https://n9.cl/b96z>
144. University Grants Commission (2015). *Prevention, Prohibition and Redressal of Sexual Harassment of Women Employees and Students in Higher Educational Institutions Regulations*. India: New Delhi.
145. University Grants Commission (2013). *Saksham. Measures for Ensuring the Safety of Women and Programmes for Gender Sensitization on Campuses*. India: New Delhi.
146. Universities Australia (2018). Guidelines for University Responses to Sexual Assault and Sexual Harassment. *Respect. Now. Always*. Universities Australia.
147. University of Witwatersrand (2014). *Sexual Harassment, Sexual Assault and Rape Policy and Procedures*. HRG/10. Recuperado de: <https://n9.cl/4wrlz>
148. UUK, Universities UK (2016). *Changing the Culture: Report of the Universities UK Taskforce Examining Violence Against Women, Harassment and Hate Crime Affecting University Students*. Universities UK.
149. Vara-Horna, A. et al. (2016). *La violencia contra las mujeres en las universidades peruanas: Prevalencia e impacto en la productividad académica en las facultades de ciencias empresariales e ingeniería*. Lima: Agencia de Cooperación Alemana GIZ & Universidad de San Martín de Porres. Recuperado de: <https://hdl.handle.net/20.500.12727/2506>
150. Vara-Horna, A. (2013). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en el Perú. Una estimación del impacto de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en la productividad de las empresas peruanas*. Lima: Agencia de Cooperación Alemana GIZ & Universidad de San Martín de Porres.
151. Vara-Horna, A. (2015). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Bolivia. Una estimación del impacto invisible para la productividad de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja*. La Paz: Agencia de Cooperación Alemana GIZ.

152. Vara-Horna, A. (2018). *Los costos-país de la violencia contra las mujeres en Paraguay. Una estimación causal-multinivel del impacto de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en la economía nacional*. Asunción: ComVoMujer & USMP.
153. Vara-Horna, A. (2019). *Los costos empresariales de la violencia contra las mujeres en Ecuador. El impacto invisible en las grandes y medianas empresas privadas de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcM)*. Quito: Agencia de Cooperación Alemana GIZ & PreViMujer.
154. Vara-Horna, A. (2020). *Los costos-país de la violencia contra las mujeres en Ecuador*. Quito: Agencia de Cooperación Alemana GIZ & PreViMujer. Recuperado de: <https://n9.cl/yow2j>
155. Vara-Horna, A. & López-Odar, D. (2017). "Sí, pero no" *La aceptación implícita de la violencia contra las mujeres en el Perú. Un estudio nacional en jóvenes universitari*s que demuestra la alta tolerancia hacia la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja*. Lima: Agencia de Cooperación Alemana GIZ & Universidad de San Martín de Porres.
156. Vara-Horna, A., Santi, I., Asencios-Gonzalez, Z. & Lescano, G. (2017). *Impacto de la violencia contra las mujeres en el desempeño laboral docente en la Región Callao-Perú*. Lima: Universidad de San Martín de Porres.
157. Vladutiu, C. J., Martin, S. L. & Macy, R. J. (2011). College- or University-based Sexual Assault Prevention Programs: A Review of Program Outcomes, Characteristics, and Recommendations. *Trauma, Violence & Abuse*, 12(2), 67-86.
158. Walby, S., et al. (2017). *The Concept and Measurement of Violence Against Women and Men*. UK: Policy Press. Recuperado de: <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/31892>
159. Waldron J., Wilson. L., Patriquin, M. & Scarpa, A. (2015). Sexual Victimization History, Depression, and Task Physiology as Predictors of Sexual Revictimization: Results from a 6-Month Prospective Pilot Study. *Journal of Interpersonal Violence*, 30: 622-639.
160. Wegner, R., & Abbey, A. (2016). Individual Differences in Men's Misperception of Women's Sexual Intent: Application and Extension of the Confluence Model. *Personality and Individual Differences*, 94, 16-20. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.12.027>
161. White, E., Longpré, N. & Stefanska, E. B. (2020). Stalking Behaviors Presented by Ex-Intimate Stalkers: A Victim's Perspective. *Journal of Interpersonal Violence*. DOI: <https://doi.org/10.1177/0886260520934429>
162. White House Task Force (2014). *Not Alone: The First Report of the White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault*. Washington D.C.: White House.
163. White House Task Force (2017). *The Second Report of the White House Task Force to Protect Students from Sexual Assault*. Washington D.C.: White House.
164. Wiklund, M., Malmgren-Olsson, E.-B., Bengs, C. & Öhman, A. (2010). "He Messed Me Up": Swedish Adolescent Girls' Experiences of Gender-Related Partner Violence and Its Consequences Over Time. *Violence Against Women*, 16(2), 207-232. DOI: <https://doi.org/10.1177/1077801209356347>
165. Williams, S. L. & Frieze, I. H. (2005). Courtship Behaviors, Relationship Violence, and Breakup Persistence in College Men and Women. *Psychology of Women Quarterly*, 29, 248-257.
166. Withers, M. (2018). Preventing Sexual Assault on College Campuses in the United States. *Global Health Leadership*, 107-117.
167. Wright, L. et al. (2018). The Effectiveness of Male-Targeted Sexual Assault Prevention Programs: A Meta-Analysis. *Trauma, Violence & Abuse*, 1-11.

Anexos

Instrumentos detallados

Tabla 106. Ítems, pesos y algoritmo de la escala de violencia contra las mujeres en relaciones de pareja en estudiantes universitari*s

Dimensiones	Ítems (mujeres / hombres)	Algoritmo
Acecho	P92 Te hizo –de forma insistente– llamadas telefónicas no deseadas, envió correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicó mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que te hizo temer por tu seguridad personal.	Prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (durante la relación de pareja) = Σ (P92, P93, P94, P95, P96, P97, P98, P99, P100, P101, P102, P103) preliminarmente recodificado "Nunca" a 0.
	Tú le hiciste –de forma insistente– llamadas telefónicas no deseadas, le enviaste correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicaste mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que la hicieras temer por su seguridad personal.	
	P93 Te ha seguido, vigilado, espiado, esperándote o apareciéndose –de forma recurrente–, de una manera que te hiciera temer por tu seguridad personal. Tú la has seguido, vigilado, espiado, esperándola o apareciéndote –de forma recurrente–, de una manera que le hicieras temer por su seguridad personal.	
Acoso	P94 Te ha hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre tu cuerpo, apariencia o sexualidad, te ha dicho cosas sexuales insultantes o intentó presionarte para que hablaras de sexo cuando tú no querías.	Prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (últimos 12 meses) = Σ (P92, P93, P94, P95, P96, P97, P98, P99, P100, P101, P102, P103) preliminarmente recodificado "Pasó antes, ahora no" a 0.
	Tú le has hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre su cuerpo, apariencia o sexualidad, le has dicho cosas sexuales insultantes o intentaste presionarla para que hablara de sexo cuando ella no quería.	
	P95 Te envié mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, <i>tweets</i> , llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que no deseabas. Le enviaste mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, <i>tweets</i> , llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que ella no deseaba.	
Psicológica y económica	P96 Ha tratado de controlarte evitando que vayas a clases, fiestas, reuniones de estudio o que realices tus tareas o deberes; no permitiéndote ver o hablar con amig*s o familiares; o exigiéndote que te vistas a su manera. Tú has tratado de controlarla evitando que vaya a clases, fiestas, reuniones de estudio o que realice sus tareas o deberes; no permitiéndole ver o hablar con amig*s o familiares; o exigiéndole que se vista a tu manera.	Prevalencia de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (últimos 12 meses) = Σ (P92, P93, P94, P95, P96, P97, P98, P99, P100, P101, P102, P103) preliminarmente recodificado "Pasó antes, ahora no" a 0.
	P97 Se ha apropiado de tus cosas, te ha quitado tu dinero o celular, o destruido tus cosas, libros o cuadernos, o te ha chantajeado con destruirías si no haces lo que él quiere. Tú te has apropiado de sus cosas, le has quitado su dinero o celular, o destruido sus cosas, libros o cuadernos, o la has chantajeado con destruirías si no hace lo que tú quieres.	
	P98 Te ha insultado llamándote puta, estúpida, idiota, te ha humillado frente a los demás, haciéndote sentir inferior, o te ha insultado o difamado en público o redes sociales. Tú la has insultado llamándola puta, estúpida, idiota, la has humillado frente a los demás, haciéndola sentir inferior, o la has insultado o difamado en público o redes sociales.	

Dimensiones	Ítems (mujeres / hombres)	Algoritmo
Física y sexual	P99 Te ha amenazado con hacerte daño físico, o hacerle daño a alguien más o a sí mismo si no haces lo que te pide. Tú la has amenazado con hacerle daño físico, o hacerle daño a alguien más o a ti mismo si no hace lo que le pides.	Ataque promedio de la violencia contra las mujeres en relaciones de pareja = $\sum \square$ (P92, P93, P94, P95, P96, P97, P98, P99, P100, P101, P102, P103) preliminarmente recodificado "Pasó antes, ahora no" a 0.
	P100 Ha usado la fuerza física contra ti. Por ejemplo: te dobló los dedos, te mordió o te jaló de los cabellos; te ha abofeteado, golpeado o pateado; te ha golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; te atacó con un arma o te lastimó físicamente. Tú has usado la fuerza física contra ella. Por ejemplo: le doblaste los dedos, la mordiste o le jalaste de los cabellos; la has abofeteado, golpeado o pateado; la has golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; la atacaste con un arma o la lastimaste físicamente	
	P101 Te ha besado, manoseado o ha tenido otros tocamientos sexuales contigo, contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada). Tú la has besado, manoseado o has tenido otros tocamientos sexuales con ella, contra su voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándote de que estaba inconsciente o desmayada).	
	P102 Intentó obligarte a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada). Tú intentaste obligarla a tener relaciones sexuales contra su voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, o aprovechándote de que estaba inconsciente o desmayada).	
	P103 Te ha obligado a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada). Tú la obligaste a tener relaciones sexuales contra su voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándote de que estaba inconsciente o desmayada).	

Fuente: Cuestionario de estudiantes mujeres y hombres.

Tabla 107. Ítems, pesos y algoritmo de la escala de violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria en estudiantes universitari*s y mujeres docentes o personal administrativo

Dimensiones	Ítems	Algoritmo
Acecho	P72 Te hizo –de forma insistente– llamadas telefónicas no deseadas, envió correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicó mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que te hizo temer por tu seguridad personal.	
	P73 Te ha seguido, vigilado, espiado, esperado o se ha aparecido –de forma recurrente–, de una manera que te hiciera temer por tu seguridad personal.	
Acoso	P74 Te ha hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre tu cuerpo, apariencia o sexualidad, te ha dicho cosas sexuales insultantes o intentó presionarte para que hablaras de sexo cuando tú no querías.	
	P75 Te envió mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, <i>tweets</i> , llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que no deseabas.	

Dimensiones	Ítems	Algoritmo
Psicológica y económica	P76 Ha tratado de controlarte, evitando que vayas a clases, reuniones de estudio o que realices tus tareas o deberes; no permitiéndote ver o hablar con amig*s o familiares.	Prevalencia de la violencia en la comunidad universitaria (prevalencia vida) = \sum (P72, P73, P74, P75, P76, P77, P78, P79, P80, P81, P82, P83) preliminarmente recodificado "Nunca" a 0. Prevalencia de la violencia en la comunidad universitaria (últimos 12 meses) = \sum (P72, P73, P74, P75, P76, P77, P78, P79, P80, P81, P82, P83) preliminarmente recodificado "Pasó antes, ahora no" a 0.
	P77 Se ha apropiado de tus cosas, te ha quitado tu dinero o celular, o destruido tus cosas, libros o cuadernos, o te ha chantajeado con destruir tus cosas si no haces lo que él quiere.	
	P78 Te ha insultado, llamándote put*, estúpido*, idiota, te ha humillado frente a los demás, haciéndote sentir inferior, o te ha insultado o difamado en público o redes sociales.	
	P79 Te ha amenazado con hacerte daño físico, o hacerle daño a alguien más.	
Física y sexual	P80 Ha usado la fuerza física contra ti. Por ejemplo: te dobló los dedos, te mordió o te jaló de los cabellos; te ha abofeteado, golpeado o pateado; te ha golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; te atacó con un arma o te lastimó físicamente.	Ataque promedio de la violencia en la comunidad universitaria = $\sum \square$ (P72, P73, P74, P75, P76, P77, P78, P79, P80, P81, P82, P83) preliminarmente recodificado "Pasó antes, ahora no" a 0.
	P81 Te ha besado, manoseado o tenido otros tocamientos sexuales contigo contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, recompensas académicas, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayad*).	
	P82 Intentó obligarte a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, recompensas académicas, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayad*).	
	P83 Te ha obligado a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, recompensas académicas, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayad*).	

Fuente: Cuestionario de estudiantes mujeres y hombres, y mujeres docentes o personal administrativo.

Tabla 108. Ítems, pesos y algoritmo de la escala de presentismo en estudiantes universitari*s

Dimensiones	Ítems	Peso	Algoritmo
Distracción y agotamiento	P27 Tuviste dificultades para concentrarte en los estudios.	0,25	Presentismo anual (días) = \sum (\square (P27, P30) *0,25, \square (P28, P29, P31) *0,25, \square (P32, P33, P34, P35), \square (P36, P37) *0,5, P38*0,25, P39*0,25) *10.
	P28 Estudiaste más lento de lo usual.	0,25	
	P29 Estuviste cansad*, agotad* o exhaust* mientras estabas en clase o estudiabas.	0,25	
	P30 Tenías preocupaciones personales o familiares que afectaban tus estudios.	0,25	
	P31 Tu desempeño o rendimiento estuvo muy debajo de lo normal.	0,25	

Dimensiones	Ítems	Peso	Algoritmo	
Cero productividad	P32	Tuviste que perder clases porque dejaste el aula por razones de fuerza mayor.	1	Presentismo anual (días) = $\sum (\square (P27, P30) * 0,25, \square (P28, P29, P31) * 0,25, \square (P32, P33, P34, P35), \square (P36, P37) * 0,5, P38 * 0,25, P39 * 0,25) * 10.$
	P33	Tuviste que dejar el aula porque ocurrió alguna emergencia familiar o personal.	1	
	P34	Tuviste que dejar de estudiar porque algo te afectaba emocionalmente (Ej.: te sentías tan mal que no podías pensar en los estudios).	1	
	P35	Tuviste que dejar de estudiar porque algo te afectaba físicamente (Ej.: tenías fuertes dolores que te impedían estudiar con normalidad).	1	
Negligencia	P36	Por razones ajenas a tu voluntad, tuviste errores en tus exámenes o asignaciones porque estabas preocupad* o algo te afectaba.	0,5	
	P37	Por razones ajenas a tu voluntad, no llegaste a presentar tus asignaciones y tareas porque estabas preocupad* o algo te afectaba.	0,5	
Consecuencias de negligencia	P38	Por razones ajenas a su voluntad, has recibido regaños o amonestaciones de tus profesor*s por tu bajo desempeño.	0,25	
	P39	Por razones ajenas a su voluntad, has tenido dificultades o discusiones con tus compañer*s por no cumplir con los trabajos grupales.	0,25	

Nota 1: En Ecuador, el año académico se considera de 10 meses.
Fuente: Cuestionario de estudiantes mujeres y hombres.

Tabla 109. Ítems, pesos y algoritmo de la escala de presentismo en docentes y personal administrativo

Dimensiones	Ítems	Pesos	Algoritmos	
Distracción y agotamiento	P29	Tuvo dificultades para concentrarse en el trabajo.	0,25	Presentismo anual (días) = $\sum (\square (P29, P32) * 0,25, \square (P30, P31, P33) * 0,25, \square (P34, P35, P36, P37), \square (P38, P39) * 0,5, \square (P40, P41) * 2) * 12.$ preliminarmente recodificado
	P32	Tenía preocupaciones personales o familiares que afectaban su trabajo	0,25	
	P30	Trabajó más lento de lo usual.	0,25	
	P31	Estuvo cansad*, agotad* o exhaust* en el trabajo.	0,25	
Cero productividad	P33	Su desempeño o rendimiento estuvo muy debajo de lo normal.	0,25	
	P34	No pudo trabajar o tuvo que dejar de trabajar a pesar de estar presente en su centro de labores.	1	
	P35	Tuvo que dejar el trabajo porque ocurrió alguna emergencia familiar o personal.	1	
	P36	Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba emocionalmente (Ej.: se sentía tan mal que no podía pensar en el trabajo).	1	
Incidente laboral	P37	Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba físicamente (Ej.: tenía fuertes dolores que le impedían trabajar con normalidad).	1	
	P38	Por razones ajenas a su voluntad, ¿tuvo errores en su trabajo?	0,5	
Accidente laboral	P39	Por razones ajenas a su voluntad, ¿tuvo incidentes laborales? (Ej.: problemas con client*s, con supervisor*s o compañer*s, llamadas de atención del jefe o jefa).	0,5	
	P40	Tuvo algún accidente en el trabajo.	2	
	P41	Tuvo algún accidente en el trabajo que le causó algún daño físico.	2	

Fuente: Cuestionario de l*s docentes o personal administrativo.

Tabla 110. Ítems, pesos y algoritmo de la escala de ausentismo en estudiantes universitari*s

Dimensiones	Ítems	Peso	Algoritmo	
Ausentismo por salud propia	P14	Porque estabas enferm* o tenías alguna dolencia o indisposición de salud.	1	Ausentismo anual (días) = $\sum (\square (P14, P15), \square (P16, P17), P18, P19, \square (P20, P21, P22), P24 * 0,167, P25 * 0,333, P26 * 0,500) * 10.$
	P15	Para atender tu salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.).	1	
Ausentismo por salud de familiares	P16	Para atender la salud o el cuidado de tus familiares.	1	
	P17	Porque algun* de tus familiares estaba enferm* o necesitaba tu atención o ayuda.	1	
Ausentismo por otras razones	P18	Para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.).	1	
	P19	Porque no contabas con dinero para movilizarte (no tenías pasajes, gasolina, etc.).	1	
Ausentismo por conflicto	P20	Porque tuviste peleas o discusiones con alguien cercan* a ti (Ej.: familiares, pareja, expareja).	1	
	P21	Porque alguien cercan* a ti no te dejó ir o te impidió ir a estudiar (Ej.: familiares, pareja, etc.).	1	
	P22	Por otras razones personales o familiares.	1	
Tardanza	P24	No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (menos de 1 hora).	0,167	
	P25	No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (entre 1 y 2 horas).	0,333	
	P26	No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (más de 2 horas).	0,500	
	P26	Porque estaba de vacaciones.		

Nota 1: Se consideran 6 horas académicas por día.
Nota 2: En Ecuador, el año académico se considera de 10 meses.
Fuente: Cuestionario de estudiantes mujeres y hombres.

Tabla 111. Ítems, pesos y algoritmo de la escala de ausentismo en docentes y personal administrativo

Dimensiones	Ítems	Pesos	Algoritmos	
Ausentismo por salud propia	P16	Porque estaba enferm* o tenía alguna dolencia o indisposición de salud.	1	Ausentismo anual (días) = $\sum (\square (P16, P17), \square (P18, P19), P20, P21, \square (P22, P23, P24), P26 * 0,125, P27 * 0,250, P28 * 0,375) * 12.$ preliminarmente recodificado
	P17	Para atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.).	1	
Ausentismo por salud de familiares	P18	Para atender la salud o el cuidado de sus familiares.	1	
	P19	Porque algun* de sus familiares estaba enferm* o necesitaba su atención o ayuda.	1	
Ausentismo por otras razones	P20	Para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.).	1	
	P21	Porque no contaba con dinero para movilizarse (no tenía pasajes, gasolina, etc.).	1	
Ausentismo por conflicto	P22	Porque tuvo peleas o discusiones con su pareja o expareja.	1	
	P23	Porque su pareja no le dejó ir o le impidió ir a trabajar.	1	
	P24	Por otras razones personales o familiares.	1	
Tardanza	P26	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (menos de 1 hora).	0,125	
	P27	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (entre 1 y 2 horas).	0,250	
	P28	No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (más de 2 horas).	0,375	
	P25	Porque estaba de vacaciones.		

Fuente: Cuestionario de l*s docentes o personal administrativo.

Tabla 112. Ítems y algoritmo de la escala de morbilidad en docentes y personal administrativo

Dimensiones	Ítems	Algoritmos
Psicológica leve	P42 Se ha sentido deprimid* o sin esperanza.	Morbilidad (prevalencia año) = \sum (P42, P43, P44, P45, P46, P47, P48, P49, P50, P51, P52, P53, P54, P55) preliminarmente recodificado
	P43 Se ha sentido indefens*, temeros* o ansios*.	
	P44 Se ha sentido angustiad*, desesperad*.	
Psicológica grave	P45 Ha pensado en quitarse la vida o ha tenido ideas suicidas.	
	P46 Ha intentado acabar con su vida.	
Física leve	P47 Se ha sentido enferm*, tensionad* o con fuertes dolores en el cuerpo.	
	P48 Ha tenido muchos problemas para dormir.	
	P49 Ha tenido fuertes malestares gastrointestinales (diarreas, vómitos, dolores de estómago, etc.).	
Física grave	P50 Ha sufrido contusiones, luxaciones o esguinces en alguna parte de su cuerpo (Ej.: muñecas, manos, pies, rodillas).	
	P51 Ha sufrido quemaduras, cortes o heridas profundas.	
	P52 Ha tenido fracturas de algún hueso.	
Atención por morbilidad	P53 Ha tenido que ir al hospital, centro de salud o consultorio médico porque necesitaba atención.	
	P54 Ha tenido que hospitalizarse o estar internad* en una clínica.	
	P55 Le han tenido que realizar alguna cirugía u operación médica.	

Nota: En caso de las docentes o administrativas, en el ítem P55 se agregó la consigna (no considerar parto).
Fuente: Cuestionario de l's docentes o personal administrativo.

Tabla 113. Dimensiones de las opiniones sobre violencia sexual

Dimensiones	Ítems	Algoritmos	
Justificación cognitiva de la violencia sexual contra las mujeres	P66A Cuando la mujer se demora mucho tiempo para denunciar. Si lo piensa mucho es porque no está segura.	Justificación cognitiva de la violencia sexual contra las mujeres = \sum (P66A, P66B, P66C, P66D, P66E, P66F, P66G, P66H)	
	P66B Cuando la mujer es promiscua o tiene mala reputación. No se puede confiar en su palabra.		
	P66C Cuando la mujer ya ha tenido sexo antes con esa persona.		
	P66D Cuando la mujer hace creer al hombre que quiere tener sexo y luego se retracta. Los hombres no son juguetes.		
	P66E Cuando son casados o tienen una larga relación. Es parte de su obligación marital o de pareja.		
	P66F Cuando la mujer no gritó, no pidió auxilio o no puso resistencia. Si no protestó es porque estuvo de acuerdo.		
	P66G Cuando la mujer permitió que el hombre esté a solas con ella en situaciones íntimas.		
	P66H Cuando la mujer ha estado de acuerdo, de principio a fin. ^(*)		
Reconocimiento de diversas conductas de violación sexual contra las mujeres	P67A Cuando el hombre usa la fuerza física o amenaza con usarla para abusar de la mujer.	La naturaleza "incontrolable" del hombre como justificación de la violencia sexual = \sum (P67A, P67B, P67C, P67D, P67E, P67F)	
	P67B Cuando el hombre tiene sexo con una mujer que está inconsciente, borracha o drogada.		
	P67C Cuando el hombre hace tocamientos en las partes íntimas de la mujer, pero no la penetra.		
	P67D Cuando el hombre insiste en tener sexo a pesar de que la mujer dice que no quiere.		
	P67E Cuando un hombre extraño o desconocido tiene sexo con una mujer, a pesar de que ella no quería.		
	P67F Cuando un hombre tiene sexo con su pareja, a pesar de que ella no quería.		Desacreditación de las denuncias de violación sexual = \sum (P70A, P70B, P70C, P70D, P70E)

Dimensiones	Ítems	Algoritmos
Culpabilización de la mujer de la violencia sexual	P68A Cuando se expone a situaciones peligrosas, como estar ebria o vestirse muy provocativa.	Justificación cognitiva de la violencia sexual contra las mujeres = \sum (P66A, P66B, P66C, P66D, P66E, P66F, P66G, P66H)
	P68B Cuando recibe su merecido por jugar con los sentimientos de los hombres.	
	P68C Cuando excita sexualmente a los hombres para conseguir favores o aprovecharse.	
	P68D Cuando se pone a coquetear con cualquiera y luego no mide las consecuencias.	
	P68E Una mujer nunca es culpable de que la violen. ^(*)	
La naturaleza "incontrolable" del hombre como justificación de la violencia sexual	P69A Porque no pueden controlar sus impulsos sexuales.	Reconocimiento de diversas conductas de violación sexual contra las mujeres = \sum (P67A, P67B, P67C, P67D, P67E, P67F)
	P69B Porque muchas veces las mujeres los excitan demasiado, luego no pueden controlarse.	
	P69C Porque es parte de la naturaleza de ser hombre.	
Desacreditación de las denuncias de violación sexual	P70A Siempre deben tomarse en serio las denuncias. ^(*)	Culpabilización de la mujer de la violencia sexual = \sum (P68A, P68B, P68C, P68D, P68E)
	P70B Muchas denuncias son falsas porque las mujeres quieren llamar la atención.	
	P70C Muchas denuncias son falsas porque las mujeres quieren vengarse por despecho o para perjudicar.	
	P70D Las leyes no protegen a los hombres de falsas acusaciones.	
	P70E Muchas denuncias son exageraciones.	
Naturalización de la "subordinación sexual" de las mujeres hacia los hombres	P71A Muchas tienen el deseo oculto de ser poseídas, dominadas en el sexo.	La naturaleza "incontrolable" del hombre como justificación de la violencia sexual = \sum (P69A, P69B, P69C)
	P71B Muchas fingen no querer sexo para no parecer fáciles, pero en el fondo lo desean.	
	P71C Muchas mujeres se excitan cuando el hombre usa su fuerza o las somete con autoridad.	
	P71D A las mujeres frías se las excita mediante el uso de la fuerza y el poder.	
	P71E Si el hombre es muy bueno con ellas, no lo respetan como hombre.	
	Desacreditación de las denuncias de violación sexual = \sum (P70A, P70B, P70C, P70D, P70E)	

Nota: (*) Los indicadores fueron invertidos.
Fuente: Cuestionario de estudiantes mujeres y hombres.

Validación del cuestionario de estudiantes mujeres

Tabla 114. Validez convergente y fiabilidad de ausentismo, presentismo, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en estudiantes mujeres universitarias

Ítems	Cargas	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Ausentismo (A) (segundo orden)		0,807	0,456
Ausentismo por salud propia (ASP)			
Porque estabas enferma o tenías alguna dolencia o indisposición de salud (A-1).	0,868	0,858	0,751
Para atender tu salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.) (A-2).	0,865		
Ausentismo por salud de familiares (ASF)			
Para atender la salud o el cuidado de tus familiares (A-3).	0,927	0,923	0,856
Porque algun* de tus familiares estaba enferm* o necesitaba tu atención o ayuda (A-4).	0,924		

Ítems	Cargas	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Ausentismo por otras razones (AOR)			
Para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.) (A-5).	0,786	0,770	0,626
Porque no contabas con dinero para movilizarte (no tenías pasajes, gasolina, etc.) (A-6).	0,796		
Ausentismo por conflicto (APC)			
Porque tuviste peleas o discusiones con alguien cercan* a ti (Ej.: familiares, pareja, expareja) (A-7)	0,875	0,782	0,644
Porque alguien cercan* a ti no te dejó ir o te impidió ir a estudiar (Ej.: familiares, pareja, etc.) (A-8).	0,722		
Tardanza (TAR)			
No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (menos de 1 hora) (A-10).	0,698	0,837	0,634
No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (entre 1 y 2 horas) (A-11).	0,876		
No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (más de 2 horas) (A-12).	0,804		
Presentismo (P) (segundo orden)		0,850	0,588
Distracción y agotamiento (DA)			
Tuviste dificultades para concentrarte en los estudios (P-1).	0,867		
Estudiaste más lento de lo usual (P-2).	0,864		
Estuviste cansada, agotada o exhausta mientras estabas en clase o estudiabas (P-3).	0,817	0,917	0,689
Tenías preocupaciones personales o familiares que afectaban tus estudios (P-4).	0,774		
Tu desempeño o rendimiento estuvo muy debajo de lo normal (P-5).	0,825		
Cero productividad (CP)			
Tuviste que perder clases porque dejaste el aula por razones de fuerza mayor (P-6).	0,745		
Tuviste que dejar el aula porque ocurrió alguna emergencia familiar o personal (P-7).	0,714	0,817	0,528
Tuviste que dejar de estudiar porque algo te afectaba emocionalmente (Ej.: te sentías tan mal que no podías pensar en los estudios) (P-8).	0,738		
Tuviste que dejar de estudiar porque algo te afectaba físicamente (Ej.: tenías fuertes dolores que te impedían estudiar con normalidad) (P-9).	0,709		
Negligencia (NEG)			
Por razones ajenas a tu voluntad, tuviste errores en tus exámenes o asignaciones porque estabas preocupada o algo te afectaba (P-10).	0,879	0,853	0,744
Por razones ajenas a tu voluntad, no llegaste a presentar tus asignaciones y tareas porque estabas preocupada o algo te afectaba (P-11).	0,846		

Ítems	Cargas	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Consecuencias de negligencia (CN)			
Por razones ajenas a tu voluntad, has recibido regaños o amonestaciones de tus profesor*s por tu bajo desempeño (P-12).	0,872	0,817	0,692
Por razones ajenas a tu voluntad, has tenido dificultades o discusiones con tus compañer*s por no cumplir con los trabajos grupales (P-13).	0,789		
Violencia contra las mujeres perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria (VCU) (segundo orden)		0,891	0,671
Acecho (VCU-ACE)			
Te hizo –de forma insistente– llamadas telefónicas no deseadas, envió correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicó mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que te hizo temer por tu seguridad personal (VCU-1).	0,905	0,901	0,821
Te ha seguido, vigilado, espiado, esperado o se ha aparecido –de forma recurrente–, de una manera que te hiciera temer por tu seguridad personal (VCU-2).	0,907		
Acoso (VCU-ACO)			
Te ha hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre tu cuerpo, apariencia o sexualidad, te ha dicho cosas sexuales insultantes o intentó que hablaras de sexo cuando tú no querías (VCU-3).	0,881	0,878	0,783
Te envió mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, tweets, llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que no deseabas (VCU-4).	0,888		
Psicológica y económica (VCU-PE)			
Ha tratado de controlarte, evitando que vayas a clases, reuniones de estudio o que realices tus tareas o deberes; no permitiéndote ver o hablar con amig*s o familiares (VCU-5).	0,793		
Se ha apropiado de tus cosas, te ha quitado tu dinero o celular, o destruido tus cosas, libros o cuadernos, o te ha chantajeado con destruir tus cosas si no haces lo que él quiere (VCU-6).	0,793	0,873	0,633
Te ha insultado, llamándote puta, estúpida, idiota, te ha humillado frente a los demás, haciéndote sentir inferior, o te ha insultado o difamado en público o redes sociales (VCU-7).	0,821		
Te ha amenazado con hacerte daño físico, o hacerle daño a alguien más (VCU-8).	0,774		
Física y sexual (VCU-FS)			
Ha usado la fuerza física contra ti (Ej.: te dobló los dedos, te mordió o te jaló de los cabellos; te ha abofeteado, golpeado o pateado; te ha golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; te atacó con un arma o te lastimó físicamente) (VCU-9).	0,748		
Te ha besado, manoseado o ha tenido otros tocamientos sexuales contigo contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, recompensas académicas, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada) (VCU-10).	0,830	0,896	0,683
Intentó obligarte a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, recompensas académicas, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada) (VCU-11).	0,879		
Te ha obligado a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, recompensas académicas, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada) (VCU-12).	0,843		

Ítems	Cargas	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcMr) (segundo orden)		0,918	0,737
Acecho (VcMr-ACE)			
Te hizo –de forma insistente– llamadas telefónicas no deseadas, envió correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicó mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que te hizo temer por tu seguridad personal (VcMr-1).	0,930	0,928	0,866
Te ha seguido, vigilado, espiado, esperado o se ha aparecido –de forma recurrente–, de una manera que te hiciera temer por tu seguridad personal (VcMr-2).	0,931		
Acoso (VcMr-ACO)			
Te ha hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre tu cuerpo, apariencia o sexualidad, te ha dicho cosas sexuales insultantes o intentó que hablaras de sexo cuando tú no querías (VcMr-3).	0,915	0,906	0,828
Te envió mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, tweets, llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que no deseabas (VcMr-4).	0,905		
Psicológica y económica (VcMr-PE)			
Ha tratado de controlarte, evitando que vayas a clases, fiestas, reuniones de estudio o que realices tus tareas o deberes; no permitiéndote ver o hablar con amig*s o familiares; o exigiéndote que te vistas a su manera (VcMr-5).	0,795		
Se ha apropiado de tus cosas, te ha quitado tu dinero o celular, o destruido tus cosas, libros o cuadernos, o te ha chantajeado con destruirlas si no haces lo que él quiere (VcMr-6).	0,836	0,901	0,696
Te ha insultado, llamándote puta, estúpida, idiota, te ha humillado frente a los demás, haciéndote sentir inferior, o te ha insultado o difamado en público o redes sociales (VcMr-7).	0,869		
Te ha amenazado con hacerte daño físico, o hacerle daño a alguien más o a sí mismo, si no haces lo que te pide (VcMr-8).	0,835		
Física y sexual (VcMr-FS)			
Ha usado la fuerza física contra ti (Ej.: te dobló los dedos, te mordió o te jaló de los cabellos; te ha abofeteado, golpeado o pateado; te ha golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; te atacó con un arma o te lastimó físicamente) (VcMr-9).	0,736		
Te ha besado, manoseado o tenido otros tocamientos sexuales contigo contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada) (VcMr-10).	0,879	0,913	0,724
Intentó obligarte a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada) (VcMr-11).	0,900		
Te ha obligado a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayada) (VcMr-12).	0,879		

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres y datos reportados del programa SmartPLS.

Tabla 115. Validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker de las dimensiones de ausentismo, presentismo, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en estudiantes mujeres universitarias

	VcMr-ACE	VcMr-ACO	VcMr-PE	DA	CP	CN	NEG	APC	AOR	ASP	ASF	TAR	VcU-ACE	VcU-ACO	VcU-FS	VcU-PE	VcMr-FS
VcMr-ACE	0,930																
VcMr-ACO	0,679	0,910															
VcMr-PE	0,655	0,739	0,834														
DA	0,121	0,135	0,131	0,830													
CP	0,135	0,159	0,161	0,416	0,727												
CN	0,108	0,127	0,114	0,386	0,406	0,832											
NEG	0,116	0,135	0,130	0,567	0,514	0,532	0,863										
APC	0,117	0,139	0,157	0,173	0,353	0,211	0,251	0,802									
AOR	0,063	0,082	0,075	0,129	0,323	0,207	0,234	0,391	0,791								
ASP	0,072	0,072	0,076	0,160	0,393	0,190	0,242	0,278	0,336	0,866							
ASF	0,052	0,068	0,063	0,099	0,347	0,176	0,203	0,283	0,404	0,422	0,925						
TAR	0,057	0,077	0,080	0,286	0,334	0,271	0,304	0,267	0,283	0,300	0,257	0,796					
VcU-ACE	0,293	0,243	0,213	0,120	0,132	0,136	0,134	0,112	0,086	0,100	0,061	0,074	0,906				
VcU-ACO	0,263	0,320	0,320	0,135	0,154	0,159	0,153	0,140	0,104	0,114	0,072	0,105	0,626	0,885			
VcU-FS	0,231	0,280	0,253	0,119	0,160	0,156	0,140	0,130	0,118	0,105	0,090	0,103	0,446	0,519	0,826		
VcU-PE	0,296	0,328	0,341	0,111	0,167	0,154	0,132	0,154	0,126	0,103	0,097	0,115	0,569	0,626	0,629	0,795	
VcMr-FS	0,521	0,635	0,706	0,135	0,154	0,130	0,135	0,130	0,074	0,073	0,055	0,076	0,207	0,249	0,370	0,286	0,851

Nota: VcMr-ACE = Acecho en relaciones de pareja; VcMr-ACO = Acoso en relaciones de pareja; VcMr-PE = Violencia psicológica y económica en relaciones de pareja; DA = Distracción y Agotamiento; CP = Cero productividad; CN = Consecuencias de negligencia; NEG = Negligencia; APC = Ausentismo por conflicto; AOR = Ausentismo por otras razones; ASP = Ausentismo por salud propia; ASF = Ausentismo por salud de familiares; TAR = Tardanza; VcU-ACE = Acecho perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria; VcU-ACO = Acoso perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria; VcU-FS = Violencia física y sexual perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria; VcU-PE = Violencia psicológica y económica perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria; VcMr-FS = Violencia física y sexual perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria.

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres y datos reportados del programa SmartPLS.

Tabla 116. Validez discriminante según el método HTMT de las dimensiones de ausentismo, presentismo, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en estudiantes mujeres universitarias

	VcMr-ACE	VcMr-ACO	VcMr-PE	DA	CP	CN	NEG	AOR	ASP	ASF	TAR	VcU-ACE	VcU-ACO	VcU-FS	VcU-PE	APC
VcMr-ACO	0,831 [0,795;0,865]															
VcMr-PE	0,772 [0,742;0,802]	0,896 [0,867;0,924]														
DA	0,139 [0,116;0,165]	0,161 [0,137;0,185]	0,150 [0,128;0,174]													
CP	0,172 [0,143;0,203]	0,209 [0,176;0,242]	0,204 [0,172;0,235]	0,509 [0,488;0,531]												
CN	0,156 [0,124;0,191]	0,189 [0,151;0,228]	0,163 [0,129;0,200]	0,540 [0,515;0,566]	0,636 [0,596;0,673]											
NEG	0,156 [0,126;0,188]	0,187 [0,155;0,221]	0,174 [0,143;0,205]	0,733 [0,713;0,752]	0,747 [0,718;0,776]	0,866 [0,832;0,903]										
AOR	0,109 [0,072;0,147]	0,145 [0,105;0,187]	0,128 [0,089;0,170]	0,214 [0,181;0,248]	0,619 [0,566;0,676]	0,429 [0,378;0,483]	0,460 [0,415;0,510]									
ASP	0,096 [0,068;0,125]	0,099 [0,071;0,129]	0,101 [0,073;0,128]	0,207 [0,181;0,231]	0,580 [0,547;0,613]	0,305 [0,268;0,341]	0,370 [0,337;0,403]	0,650 [0,599;0,704]								
ASF	0,062 [0,038;0,088]	0,083 [0,057;0,111]	0,075 [0,050;0,101]	0,114 [0,093;0,136]	0,469 [0,438;0,500]	0,254 [0,219;0,286]	0,278 [0,247;0,308]	0,698 [0,646;0,753]	0,566 [0,536;0,596]							
TAR	0,075 [0,050;0,100]	0,104 [0,074;0,134]	0,104 [0,075;0,133]	0,369 [0,347;0,392]	0,477 [0,445;0,510]	0,430 [0,392;0,467]	0,455 [0,425;0,486]	0,532 [0,483;0,582]	0,439 [0,407;0,471]	0,336 [0,307;0,365]						
VcU-ACE	0,361 [0,316;0,405]	0,310 [0,265;0,357]	0,261 [0,220;0,303]	0,144 [0,121;0,168]	0,175 [0,144;0,207]	0,201 [0,164;0,237]	0,186 [0,154;0,220]	0,153 [0,113;0,195]	0,139 [0,108;0,169]	0,075 [0,050;0,102]	0,100 [0,072;0,128]					
VcU-ACO	0,337 [0,291;0,381]	0,423 [0,373;0,474]	0,318 [0,271;0,366]	0,169 [0,144;0,195]	0,212 [0,179;0,247]	0,247 [0,208;0,287]	0,223 [0,187;0,258]	0,194 [0,153;0,236]	0,164 [0,130;0,200]	0,093 [0,066;0,121]	0,147 [0,116;0,179]	0,832 [0,793;0,869]				
VcU-FS	0,272 [0,231;0,313]	0,342 [0,290;0,394]	0,296 [0,249;0,344]	0,135 [0,110;0,162]	0,207 [0,167;0,249]	0,224 [0,182;0,269]	0,189 [0,154;0,226]	0,202 [0,155;0,253]	0,140 [0,104;0,176]	0,107 [0,076;0,140]	0,133 [0,099;0,168]	0,546 [0,501;0,591]				
VcU-PE	0,358 [0,311;0,405]	0,411 [0,356;0,467]	0,410 [0,360;0,461]	0,130 [0,105;0,155]	0,221 [0,186;0,257]	0,227 [0,187;0,269]	0,181 [0,149;0,213]	0,221 [0,174;0,271]	0,140 [0,108;0,173]	0,118 [0,088;0,149]	0,152 [0,118;0,186]	0,717 [0,678;0,755]	0,819 [0,781;0,855]			
APC	0,186 [0,142;0,233]	0,224 [0,177;0,276]	0,248 [0,202;0,298]	0,253 [0,222;0,286]	0,593 [0,547;0,642]	0,400 [0,348;0,455]	0,440 [0,396;0,489]	0,891 [0,818;0,969]	0,477 [0,430;0,526]	0,442 [0,401;0,486]	0,461 [0,412;0,512]	0,182 [0,142;0,225]	0,235 [0,189;0,286]	0,208 [0,160;0,260]	0,251 [0,203;0,300]	
VcMr-FS	0,603 [0,563;0,641]	0,761 [0,722;0,799]	0,812 [0,783;0,839]	0,152 [0,129;0,175]	0,192 [0,160;0,224]	0,183 [0,146;0,223]	0,178 [0,146;0,212]	0,123 [0,084;0,167]	0,095 [0,066;0,126]	0,065 [0,040;0,091]	0,097 [0,068;0,129]	0,250 [0,210;0,292]	0,314 [0,267;0,359]	0,432 [0,371;0,495]	0,339 [0,289;0,390]	0,201 [0,155;0,252]

Nota 1: VcMr-ACE = Acoso en relaciones de pareja; VcMr-ACO = Acoso en relaciones de pareja; VcMr-PE = Violencia psicológica y económica en relaciones de pareja; DA = Distracción y Agotamiento; CP = Cero productividad; CN = Consecuencias de negligencia; NEG = Negligencia; AOR = Ausentismo por conflicto; AOR = Ausentismo por otras razones; ASP = Ausentismo por salud propia; ASF = Ausentismo por salud de familiares; TAR = Tardanza; VcU-ACE = Acoso perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria; VcU-ACO = Acoso perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria; VcU-FS = Violencia física y sexual perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria; VcU-PE = Violencia psicológica y económica perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria; VcMr-FS = Violencia física y sexual en relaciones de pareja.

Nota 2: Los valores entre corchetes representan el intervalo de confianza del 95%. Se utilizó el método Bias-Corrected and Accelerated (Bca), y los datos fueron obtenidos con un bootstrap de 5.000 submuestras.

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres y datos reportados del programa SmartPLS.

Validez y fiabilidad de las actitudes implícitas hacia la subordinación de género y VcM (estudiantes mujeres)

Tal como se observa en la Tabla 117, las dimensiones de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM son fiables, pues los valores de Fiabilidad Compuesta (FC) oscilan entre 0,730 y 0,885. Con respecto a la validez convergente, tal como se observa en la Figura 4, las cargas factoriales de los indicadores se encuentran entre 0,683 y 0,905; asimismo, la Varianza Extraída Media está por encima del nivel óptimo requerido (50%), pues la AVE oscila entre 59,9% y 79,4%. Por consiguiente, se concluye que hay validez convergente.

En cuanto a la validez discriminante, esta se cumple con las condiciones del criterio de Fornell-Larcker.

Tabla 117. Validez convergente y fiabilidad de las actitudes implícitas hacia la subordinación de género y VcM; en estudiantes mujeres universitarias

	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Aceptación instrumental de la subordinación de género (AI - S)	0,756	0,608
Aceptación instrumental hacia la VcM (AI - VcM)	0,815	0,688
Aceptación explícita hacia la subordinación de género (AE - S)	0,730	0,578
Aceptación explícita hacia la VcM (AE - VcM)	0,821	0,697
Culpabilización hacia la subordinación de género (C - S)	0,776	0,633
Culpabilización hacia la VcM (C - VcM)	0,795	0,661
Indefensión hacia la subordinación de género (I - S)	0,793	0,657
Indefensión hacia la VcM (I - VcM)	0,843	0,728
Minimización hacia la subordinación de género (M - S)	0,749	0,599
Minimización hacia la VcM (M - VcM)	0,752	0,603
Negación hacia la subordinación de género (N - S)	0,801	0,669
Negación hacia la VcM (N - VcM)	0,885	0,794
Rechazo explícito hacia la subordinación de género (RE - S)	0,804	0,672
Rechazo explícito hacia la VcM (RE - VcM)	0,833	0,714

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres y datos reportados del programa SmartPLS.

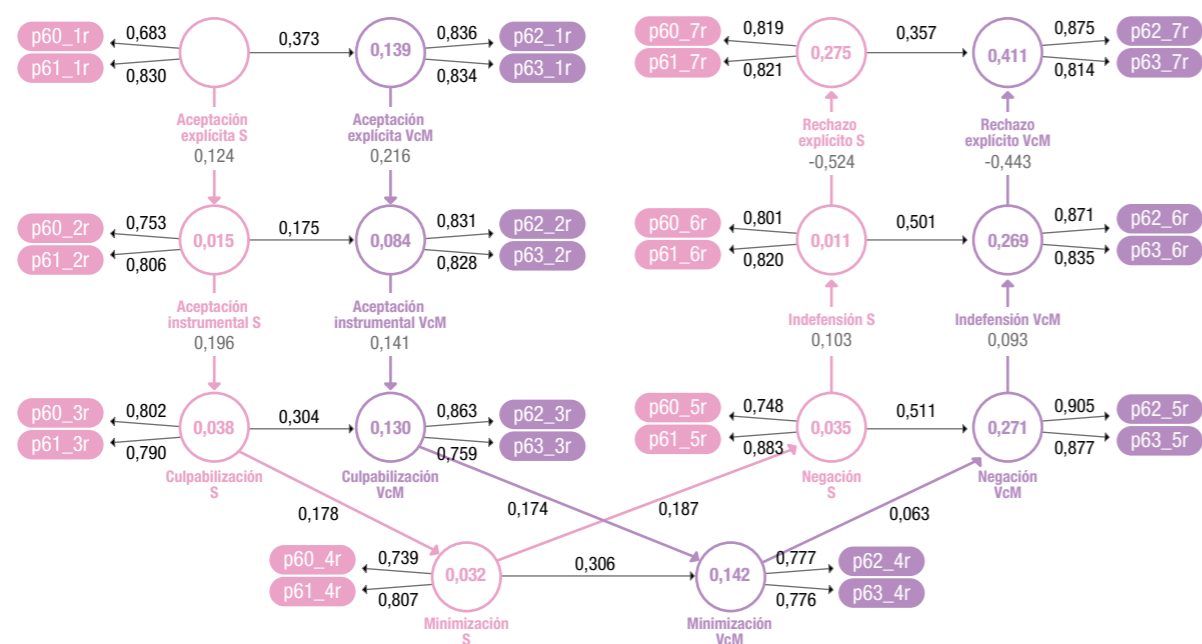


Figura 41. Modelo estructural de la ruta actitudinal desde la aceptación hacia el rechazo de la subordinación de género y de la VcM, en estudiantes mujeres

Nota 1: La trayectoria de color rojo describe la ruta de la subordinación de género leve y grave. Por su parte, la ruta de color azul describe la ruta de la VcM leve y grave.

Nota 2: Todos los coeficientes beta del modelo son estadísticamente significativos usando bootstrap de 5.000 submuestras (***) $p < 0,001$.

Nota 3: p60 = Los hombres a sus parejas deberían tratarlas con firmeza y no ceder. p61 = Los hombres a sus parejas deberían obligarlas a cumplir con sus deberes de mujer o esposa. p62 = Los hombres a sus parejas deberían gritarles. p63 = Los hombres a sus parejas deberían golpearlas.

Nota 4: 1r = Así tiene que ser, me ha ocurrido alguna vez. 2r = A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. 3r = A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. 4r = Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. 5r = No debería hacerse (y si se hace, no debe contarse, es un tema privado). 6r = Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. 7r = Jamás lo permitiría, nunca me ha ocurrido.

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres y datos reportados del programa SmartPLS.

Tabla 118. Validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; en estudiantes mujeres universitarias

	AI - S	AI - VcM	AE - S	AE - VcM	C - S	C - VcM	I - S	I - VcM	M - S	M - VcM	N - S	N - VcM	RE - S	RE - VcM
AI - S	0,780													
AI - VcM	0,195	0,830												
AE - S	0,124	0,175	0,760											
AE - VcM	0,093	0,232	0,373	0,835										
C - S	0,196	0,209	0,149	0,183	0,796									
C - VcM	0,122	0,205	0,159	0,224	0,334	0,813								
I - S	-0,006	-0,011	-0,004	0,023	0,020	0,029	0,811							
I - VcM	0,066	0,020	0,060	0,035	0,039	0,051	0,510	0,853						
M - S	0,194	0,138	0,127	0,116	0,178	0,065	0,104	0,104	0,774					
M - VcM	0,107	0,186	0,106	0,131	0,159	0,225	0,055	0,057	0,335	0,776				
N - S	0,129	0,067	0,072	0,041	0,118	0,080	0,103	0,166	0,187	0,102	0,818			
N - VcM	0,155	0,052	0,132	0,055	0,120	0,093	0,102	0,144	0,193	0,115	0,517	0,891		
RE - S	-0,347	-0,101	-0,185	-0,095	-0,130	-0,089	-0,524	-0,275	-0,215	-0,101	-0,240	-0,179	0,820	
RE - VcM	-0,106	-0,169	-0,129	-0,158	-0,081	-0,136	-0,261	-0,541	-0,091	-0,183	-0,148	-0,266	0,479	0,845

Nota: Aceptación instrumental hacia la subordinación de género (AI - S); Aceptación instrumental hacia la VcM (AI - VcM); Aceptación explícita hacia la subordinación de género (AE - S); Aceptación explícita hacia la VcM (AE - VcM); Culpa hacia la subordinación de género (C - S); Culpa hacia la VcM (C - VcM); Indefensión hacia la subordinación de género (I - S); Indefensión hacia la VcM (I - VcM); Minimización hacia la subordinación de género (M - S); Minimización hacia la VcM (M - VcM); Negación hacia la subordinación de género (N - S); Negación hacia la VcM (N - VcM); Rechazo explícito hacia la subordinación de género (RE - S); Rechazo explícito hacia la VcM (RE - VcM). Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres y datos reportados del programa SmartPLS.

Validación del cuestionario de estudiantes hombres

Tabla 119. Validez convergente y fiabilidad de ausentismo, presentismo, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en estudiantes hombres universitarios

Ítems	Cargas	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Ausentismo (A) (segundo orden)		0,805	0,453
Ausentismo por salud propia (ASP)			
Porque estabas enfermo o tenías alguna dolencia o indisposición de salud (A-1).	0,853	0,850	0,739
Para atender tu salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.) (A-2).	0,867		
Ausentismo por salud de familiares (ASF)			
Para atender la salud o el cuidado de tus familiares (A-3).	0,925	0,921	0,854
Porque algún* de tus familiares estaba enferm* o necesitaba tu atención o ayuda (A-4).	0,923		
Ausentismo por otras razones (AOR)			
Para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.) (A-5).	0,791	0,775	0,633
Porque no contabas con dinero para movilizarte (no tenías pasajes, gasolina, etc.) (A-6).	0,800		
Ausentismo por conflicto (APC)			
Porque tuviste peleas o discusiones con alguien cercan* a ti (Ej.: familiares, pareja, expareja) (A-7)	0,857	0,814	0,687
Porque alguien cercan* a ti no te dejó ir o te impidió ir a estudiar (Ej.: familiares, pareja, etc.) (A-8).	0,800		
Tardanza (TAR)			
No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (menos de 1 hora) (A-10).	0,720	0,860	0,674
No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (entre 1 y 2 horas) (A-11).	0,897		
No faltaste, pero llegaste tarde o te retrasaste (más de 2 horas) (A-12).	0,837		
Presentismo (P) (segundo orden)		0,847	0,582
Distracción y Agotamiento (DA)			
Tuviste dificultades para concentrarte en los estudios (P-1).	0,845	0,901	0,647
Estudiaste más lento de lo usual (P-2).	0,841		
Estuviste cansado, agotado o exhausto mientras estabas en clase o estudiabas (P-3).	0,776		
Tenías preocupaciones personales o familiares que afectaban tus estudios (P-4).	0,725		
Tu desempeño o rendimiento estuvo muy debajo de lo normal (P-5).	0,828		
Cero productividad (CP)			
Tuviste que perder clases porque dejaste el aula por razones de fuerza mayor (P-6).	0,728	0,802	0,503
Tuviste que dejar el aula porque ocurrió alguna emergencia familiar o personal (P-7).	0,701		
Tuviste que dejar de estudiar porque algo te afectaba emocionalmente (Ej.: te sentías tan mal que no podías pensar en los estudios) (P-8).	0,729		
Tuviste que dejar de estudiar porque algo te afectaba físicamente (Ej.: tenías fuertes dolores que te impedían estudiar con normalidad) (P-9).	0,678		

Ítems	Cargas	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Negligencia (NEG)			
Por razones ajenas a tu voluntad, tuviste errores en tus exámenes o asignaciones porque estabas preocupado o algo te afectaba (P-10).	0,885	0,872	0,773
Por razones ajenas a tu voluntad, no llegaste a presentar tus asignaciones y tareas porque estabas preocupado o algo te afectaba (P-11).	0,874		
Consecuencias de negligencia (CN)			
Por razones ajenas a su voluntad, has recibido regaños o amonestaciones de tus profesor*s por tu bajo desempeño (P-12).	0,864	0,831	0,710
Por razones ajenas a su voluntad, has tenido dificultades o discusiones con tus compañer*s por no cumplir con los trabajos grupales (P-13).	0,821		
Violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria (VCU) (segundo orden) *		0,888	0,666
Acecho (VCU-ACE)			
Te hizo –de forma insistente– llamadas telefónicas no deseadas, envió correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicó mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que te hizo temer por tu seguridad personal (VCU-1).	0,882	0,885	0,794
Te ha seguido, vigilado, espiado, esperado o se ha aparecido –de forma recurrente–, de una manera que te hiciera temer por tu seguridad personal (VCU-2).	0,900		
Acoso (VCU-ACO)			
Te ha hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre tu cuerpo, apariencia o sexualidad, te ha dicho cosas sexuales insultantes o intentó que hablaras de sexo cuando tú no querías (VCU-3).	0,844	0,845	0,732
Te envió mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, tweets, llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que no deseabas (VCU-4).	0,866		
Psicológica y económica (VCU-PE)			
Ha tratado de controlarte, evitando que vayas a clases, reuniones de estudio o que realices tus tareas o deberes; no te permitiéndote ver o hablar con amig*s o familiares (VCU-5).	0,783	0,863	0,611
Se ha apropiado de tus cosas, te ha quitado tu dinero o celular, o destruido tus cosas, libros o cuadernos, o te ha chantajeado con destruirlos si no haces lo que él o ella quiere (VCU-6).	0,822		
Te ha insultado, llamándote puto, estúpido, idiota, te ha humillado frente a los demás, haciéndote sentir inferior, o te ha insultado o difamado en público o redes sociales (VCU-7).	0,785		
Te ha amenazado con hacerte daño físico, o hacerle daño a alguien más (VCU-8).	0,735		
Física y sexual (VCU-FS)			
Ha usado la fuerza física contra ti (Por ejemplo: te dobló los dedos, te mordió o te jaló de los cabellos; te ha abofeteado, golpeado o pateado; te ha golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; te atacó con un arma o te lastimó físicamente) (VCU-9).	0,660	0,883	0,657
Te ha besado, manoseado o tenido otros tocamientos sexuales contigo contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, recompensas académicas, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayado) (VCU-10).	0,831		
Intentó obligarte a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, recompensas académicas, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayado) (VCU-11).	0,878		
Te ha obligado a tener relaciones sexuales contra tu voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, recompensas académicas, o aprovechándose de que estabas inconsciente o desmayado) (VCU-12).	0,854		

Ítems	Cargas	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcMr) (segundo orden)		0,884	0,658
Acecho (VcMr-ACE)			
Tú le hiciste –de forma insistente– llamadas telefónicas no deseadas, enviaste correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicaste mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que le hiciste temer por su seguridad personal (VcMr-1).	0,858	0,865	0,761
Tú la has seguido, vigilado, espiado, esperándola o apareciéndote –de forma recurrente–, de una manera que le hicieras temer por su seguridad personal (VcMr-2).	0,887		
Acoso (VcMr-ACO)			
Tú le has hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre su cuerpo, apariencia o sexualidad, le has dicho cosas sexuales insultantes o intentaste presionarla para que hablara de sexo cuando ella no quería (VcMr-3).	0,854	0,845	0,732
Tú le enviaste mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, tweets, llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que ella no deseaba (VcMr-4).	0,857		
Psicológica y económica (VcMr-PE)			
Tú has tratado de controlarla, evitando que fuera a clases, fiestas, reuniones de estudio o que realice sus tareas o deberes; no permitiéndole ver o hablar con amig*s o familiares; o exigiéndole que se vista a tu manera (VcMr-5).	0,688		
Tú te has apropiado de sus cosas, le has quitado su dinero o celular, o destruido sus cosas, libros o cuadernos, o la has chantajeado con destruir sus cosas si no hace lo que tú quieres (VcMr-6).	0,784	0,833	0,555
Tú la has insultado, llamándola puta, estúpida, idiota, la has humillado frente a los demás, haciéndola sentir inferior, o la has insultado o difamado en público o redes sociales (VcMr-7).	0,771		
Tú la has amenazado con hacerle daño físico, o hacerle daño a alguien más o a ti mismo, si no hace lo que le pides (VcMr-8).	0,734		
Física y sexual (VcMr-FS)			
Tú has usado la fuerza física contra ella (Ej.: le doblaste los dedos, la mordiste o le jalaste los cabellos; la has abofeteado, golpeado o pateado; la has golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; la atacaste con un arma o la lastimaste físicamente) (VcMr-9).	0,707		
Tú la has besado, manoseado o tenido otros tocamientos sexuales contra su voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándote de que estaba inconsciente o desmayada) (VcMr-10).	0,775	0,874	0,635
Tú intentaste obligarla a tener relaciones sexuales contra su voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, o aprovechándote de que estaba inconsciente o desmayada) (VcMr-11).	0,858		
Tú la obligaste a tener relaciones sexuales contra su voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes o aprovechándote de que estaba inconsciente o desmayada) (VcMr-12).	0,838		

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres y datos reportados del programa SmartPLS.
Nota = * Aplicado para quienes se identifican como LGBTIQ+.

Tabla 120. Validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker de las dimensiones de ausentismo, presentismo, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en estudiantes hombres universitarios

	VcMr-ACE	VcMr-ACO	VcMr-PE	DA	CP	CN	NEG	APC	AOR	ASP	ASF	TAR	VcU-ACE	VcU-ACO	VcU-FS	VcU-PE	VcMr-FS
VcMr-ACE	0,873																
VcMr-ACO	0,524	0,855															
VcMr-PE	0,547	0,655	0,745														
DA	0,095	0,079	0,104	0,804													
CP	0,162	0,164	0,160	0,378	0,709												
CN	0,143	0,151	0,153	0,400	0,407	0,843											
NEG	0,117	0,105	0,108	0,548	0,474	0,534	0,879										
APC	0,167	0,174	0,187	0,144	0,356	0,240	0,219	0,829									
AOR	0,114	0,109	0,113	0,145	0,342	0,229	0,235	0,431	0,795								
ASP	0,092	0,087	0,097	0,133	0,339	0,177	0,186	0,262	0,317	0,860							
ASF	0,100	0,097	0,090	0,086	0,329	0,179	0,165	0,312	0,387	0,416	0,924						
TAR	0,105	0,116	0,122	0,245	0,303	0,272	0,256	0,276	0,279	0,262	0,242	0,821					
VcU-ACE	0,276	0,267	0,248	0,077	0,169	0,135	0,126	0,141	0,135	0,118	0,134	0,110	0,891				
VcU-ACO	0,274	0,301	0,272	0,112	0,183	0,172	0,153	0,161	0,134	0,120	0,124	0,133	0,600	0,855			
VcU-FS	0,282	0,326	0,335	0,079	0,175	0,154	0,119	0,167	0,134	0,105	0,113	0,097	0,478	0,507	0,810		
VcU-PE	0,319	0,338	0,351	0,111	0,196	0,197	0,167	0,180	0,149	0,122	0,127	0,143	0,547	0,634	0,610	0,782	
VcMr-FS	0,409	0,519	0,644	0,066	0,135	0,136	0,083	0,159	0,112	0,087	0,081	0,108	0,243	0,288	0,382	0,342	0,797

Nota: VcMr-ACE = Acecho en relaciones de pareja; VcMr-ACO = Acoso en relaciones de pareja; VcMr-PE = Violencia psicológica y económica en relaciones de pareja; DA = Distracción y Agotamiento; CP = Cero productividad; CN = Consecuencias de negligencia; NEG = Negligencia; APC = Ausentismo por conflicto; AOR = Ausentismo por otras razones; ASP = Ausentismo por salud propia; ASF = Ausentismo por salud de familiares; TAR = Tardanza; VcU-ACE = Acecho perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria; VcU-ACO = Acoso perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria; VcU-FS = Violencia física y sexual perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria; VcU-PE = Violencia psicológica y económica perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria; VcMr-FS = Violencia física y sexual en relaciones de pareja.
Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres y datos reportados del programa SmartPLS.

Tabla 121. Validez discriminante según el método HTMT de las dimensiones de ausentismo, presentismo, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en estudiantes hombres universitarios

	VcMr-ACE	VcMr-ACO	VcMr-PE	DA	CP	CN	NEG	APC	AOR	ASP	ASF	TAR	VCU-ACE	VCU-ACO	VCU-FS	VCU-PE
VcMr-ACO	0,792 [0,731;0,850]															
VcMr-PE	0,769 [0,717;0,819]	0,959 [0,914;1,005]														
DA	0,123 [0,098;0,148]	0,106 [0,079;0,133]	0,132 [0,109;0,157]													
CP	0,235 [0,194;0,277]	0,251 [0,209;0,296]	0,225 [0,189;0,263]	0,472 [0,451;0,494]												
CN	0,222 [0,182;0,263]	0,245 [0,205;0,287]	0,232 [0,194;0,270]	0,556 [0,533;0,581]	0,634 [0,597;0,672]											
NEG	0,168 [0,135;0,203]	0,157 [0,122;0,194]	0,152 [0,122;0,183]	0,697 [0,678;0,716]	0,669 [0,640;0,698]	0,821 [0,789;0,852]										
APC	0,271 [0,221;0,323]	0,298 [0,234;0,363]	0,295 [0,234;0,354]	0,202 [0,175;0,232]	0,581 [0,532;0,631]	0,418 [0,369;0,468]	0,349 [0,307;0,391]									
AOR	0,213 [0,167;0,261]	0,211 [0,163;0,263]	0,202 [0,157;0,246]	0,240 [0,208;0,272]	0,649 [0,601;0,702]	0,454 [0,407;0,503]	0,433 [0,391;0,475]	0,897 [0,834;0,965]								
ASP	0,138 [0,103;0,174]	0,135 [0,102;0,170]	0,140 [0,108;0,173]	0,177 [0,152;0,203]	0,522 [0,489;0,556]	0,282 [0,247;0,318]	0,276 [0,243;0,308]	0,435 [0,391;0,480]	0,609 [0,560;0,659]							
ASF	0,132 [0,099;0,166]	0,134 [0,100;0,168]	0,113 [0,084;0,144]	0,100 [0,080;0,122]	0,456 [0,424;0,487]	0,254 [0,223;0,287]	0,217 [0,190;0,245]	0,461 [0,419;0,503]	0,656 [0,614;0,699]	0,567 [0,534;0,601]						
TAR	0,146 [0,114;0,179]	0,167 [0,131;0,203]	0,165 [0,130;0,200]	0,315 [0,292;0,338]	0,427 [0,399;0,458]	0,409 [0,376;0,442]	0,357 [0,329;0,386]	0,425 [0,383;0,469]	0,496 [0,455;0,540]	0,377 [0,346;0,406]	0,305 [0,278;0,333]					
VCU-ACE	0,385 [0,330;0,441]	0,390 [0,334;0,449]	0,334 [0,284;0,385]	0,096 [0,071;0,120]	0,239 [0,202;0,277]	0,203 [0,167;0,240]	0,174 [0,141;0,208]	0,222 [0,176;0,270]	0,242 [0,197;0,290]	0,170 [0,139;0,202]	0,171 [0,141;0,203]	0,145 [0,112;0,178]				
VCU-ACO	0,415 [0,367;0,465]	0,475 [0,417;0,534]	0,398 [0,346;0,451]	0,152 [0,125;0,179]	0,279 [0,241;0,317]	0,281 [0,239;0,322]	0,230 [0,194;0,265]	0,271 [0,217;0,327]	0,260 [0,213;0,311]	0,187 [0,152;0,224]	0,170 [0,139;0,203]	0,192 [0,156;0,229]	0,873 [0,825;0,919]			
VCU-FS	0,374 [0,326;0,421]	0,454 [0,397;0,513]	0,430 [0,377;0,483]	0,094 [0,070;0,117]	0,237 [0,200;0,275]	0,221 [0,184;0,258]	0,158 [0,126;0,189]	0,251 [0,196;0,307]	0,228 [0,183;0,277]	0,144 [0,114;0,175]	0,137 [0,108;0,168]	0,123 [0,093;0,155]	0,613 [0,568;0,658]	0,703 [0,656;0,753]		
VCU-PE	0,431 [0,381;0,480]	0,479 [0,426;0,533]	0,460 [0,409;0,509]	0,134 [0,109;0,158]	0,270 [0,233;0,309]	0,288 [0,248;0,328]	0,224 [0,191;0,258]	0,275 [0,225;0,329]	0,258 [0,213;0,307]	0,170 [0,138;0,202]	0,157 [0,127;0,188]	0,185 [0,151;0,221]	0,714 [0,670;0,755]	0,896 [0,859;0,933]	0,764 [0,727;0,800]	
VcMr-FS	0,548 [0,496;0,598]	0,727 [0,664;0,790]	0,833 [0,786;0,878]	0,079 [0,059;0,102]	0,183 [0,148;0,219]	0,197 [0,159;0,235]	0,110 [0,084;0,139]	0,242 [0,181;0,305]	0,193 [0,151;0,236]	0,120 [0,087;0,153]	0,098 [0,071;0,126]	0,138 [0,101;0,175]	0,313 [0,264;0,363]	0,402 [0,347;0,457]	0,470 [0,413;0,524]	0,429 [0,376;0,479]

Nota 1: VcMr-ACE = Acecho en relaciones de pareja; VcMr-ACO = Acoso en relaciones de pareja; VcMr-PE = Violencia psicológica y económica en relaciones de pareja; DA = Distracción y Agotamiento; CP = Cero productividad; CN = Consecuencias de negligencia; NEG = Negligencia; APC = Ausentismo por conflicto; AOR = Ausentismo por otras razones; ASP = Ausentismo por salud propia; ASF = Ausentismo por salud de familiares; TAR = Tardanza; VCU-ACE = Acecho perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria; VCU-ACO = Acoso perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria; VCU-FS = Violencia física y sexual perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria; VCU-PE = Violencia psicológica y económica perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria; VcMr-FS = Violencia física y sexual en relaciones de pareja.

Nota 2: Los valores entre corchetes representan el intervalo de confianza del 95%. Se utilizó el método Bias-Corrected and Accelerated (Bca), y los datos fueron obtenidos con un bootstrap de 5.000 submuestras.

Nota 3: El valor del HTMT entre la relación VcMr-PE y VcMr-ACO supera el umbral establecido (0,9), posiblemente ambas dimensiones forman una sola dimensión.

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres y datos reportados del programa SmartPLS.

Validez y fiabilidad de las actitudes implícitas hacia la subordinación de género y VcM (estudiantes hombres)

Tal como se observa en la Tabla 122, las dimensiones de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM son fiables, pues los valores de Fiabilidad Compuesta (FC) se encuentran entre 0,774 y 0,842. Con respecto a la validez convergente, tal como se observa en la Figura 42, las cargas factoriales de los indicadores se encuentran entre 0,654 y 0,929; asimismo, la Varianza Extraída Media está por encima del nivel óptimo requerido (50%), pues las AVEs oscilan entre 60,6% y 76,4%. Por consiguiente, se concluye que hay validez convergente. En cuanto a la validez discriminante, esta se cumple con las condiciones de validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker.

Tabla 122. Validez convergente y fiabilidad de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; en estudiantes hombres universitarios

	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Aceptación instrumental hacia la subordinación de género (AI - S)	0,774	0,632
Aceptación instrumental hacia la VcM (AI - VcM)	0,806	0,675
Aceptación explícita hacia la subordinación de género (AE - S)	0,776	0,636
Aceptación explícita hacia la VcM (AE - VcM)	0,866	0,764
Culpabilización hacia la subordinación de género (C - S)	0,775	0,632
Culpabilización hacia la VcM (C - VcM)	0,784	0,646
Indefensión hacia la subordinación de género (I - S)	0,744	0,597
Indefensión hacia la VcM (I - VcM)	0,755	0,610
Minimización hacia la subordinación de género (M - S)	0,754	0,606
Minimización hacia la VcM (M - VcM)	0,778	0,637
Negación hacia la subordinación de género (N - S)	0,768	0,627
Negación hacia la VcM (N - VcM)	0,842	0,727
Rechazo explícito hacia la subordinación de género (RE - S)	0,808	0,679
Rechazo explícito hacia la VcM (RE - VcM)	0,782	0,649

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres y datos reportados del programa SmartPLS

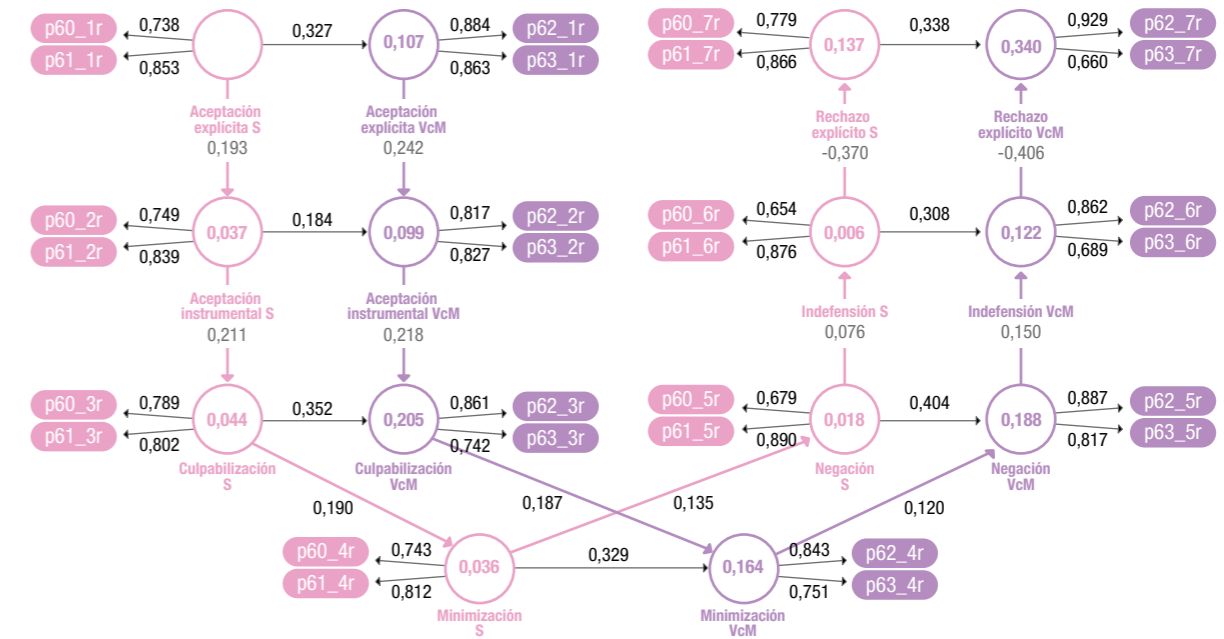


Figura 42. Modelo estructural de la ruta actitudinal desde la aceptación hacia el rechazo de la subordinación de género y de la VcM, en estudiantes hombres

Nota 1: La trayectoria de color rojo describe la ruta de la subordinación de género leve y grave. Por su parte, la trayectoria de color azul describe la ruta de la VcM leve y grave.

Nota 2: Todos los coeficientes beta del modelo son estadísticamente significativos usando bootstrap de 5.000 submuestras (***) $p < 0,001$.

Nota 3: p60 = Los hombres a sus parejas deberían tratarlas con firmeza y no ceder. p61 = Los hombres a sus parejas deberían obligarlas a cumplir con sus deberes de mujer o esposa. p62 = Los hombres a sus parejas deberían gritarles. p63 = Los hombres a sus parejas deberían golpearlas.

Nota 4: 1r = Así tiene que ser, lo he hecho alguna vez. 2r = A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. 3r = A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. 4r = Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. 5r = No debería hacerse (y si se hace, no debe contarse, es un tema privado). 6r = Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. 7r = Jamás lo permitiría, nunca lo haría.

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres y datos reportados del programa SmartPLS.

Tabla 123. Validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; en estudiantes hombres universitarios

	AI - S	AI - VcM	AE - S	AE - VcM	C - S	C - VcM	I - S	I - VcM	M - S	M - VcM	N - S	N - VcM	RE - S	RE - VcM
AI - S	0,795													
AI - VcM	0,201	0,822												
AE - S	0,193	0,202	0,797											
AE - VcM	0,070	0,255	0,327	0,874										
C - S	0,211	0,217	0,218	0,159	0,795									
C - VcM	0,189	0,294	0,202	0,233	0,399	0,804								
I - S	-0,017	0,004	-0,078	-0,012	0,034	0,039	0,773							
I - VcM	0,150	0,048	0,048	0,010	0,138	0,090	0,316	0,781						
M - S	0,182	0,123	0,094	0,064	0,190	0,171	0,048	0,163	0,778					
M - VcM	0,141	0,196	0,114	0,126	0,218	0,243	0,054	0,110	0,361	0,798				
N - S	0,062	0,053	0,020	0,027	0,093	0,089	0,076	0,175	0,135	0,112	0,792			
N - VcM	0,196	0,104	0,151	0,072	0,166	0,138	0,056	0,167	0,194	0,165	0,417	0,853		
RE - S	-0,395	-0,107	-0,208	-0,060	-0,207	-0,130	-0,370	-0,222	-0,291	-0,131	-0,249	-0,197	0,824	
RE - VcM	-0,184	-0,226	-0,153	-0,171	-0,200	-0,237	-0,075	-0,481	-0,159	-0,298	-0,123	-0,317	0,428	0,806

Nota: Aceptación instrumental hacia la subordinación de género (AI - S); Aceptación instrumental hacia la VcM (AI - VcM); Aceptación explícita hacia la subordinación de género (AE - S); Aceptación explícita hacia la VcM (AE - VcM); Culpabilización hacia la subordinación de género (C - S); Culpabilización hacia la VcM (C - VcM); Indefensión hacia la subordinación de género (I - S); Indefensión hacia la VcM (I - VcM); Minimización hacia la subordinación de género (M - S); Minimización hacia la VcM (M - VcM); Negación hacia la subordinación de género (N - S); Negación hacia la VcM (N - VcM); Rechazo explícito hacia la subordinación de género (RE - S); Rechazo explícito hacia la VcM (RE - VcM). Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres y datos reportados del programa SmartPLS.

Validación del cuestionario de mujeres docentes/personal administrativo

De igual manera, la fiabilidad y validez de los constructos empleados en el instrumento de l*s docentes y personal administrativo fueron analizadas con la técnica PLS-SEM. Por ende, evaluando en el primer orden, la consistencia interna de las dimensiones de los constructos analizados a través de la Fiabilidad Compuesta (FC), se verifican niveles óptimos de fiabilidad porque los valores de FC oscilan entre 0,703 y 0,914 para el caso del cuestionario de las mujeres. Igualmente, en el segundo orden, se corrobora confiabilidad de los constructos ausentismo, presentismo, morbilidad, violencia contra las mujeres en relaciones de pareja y violencia contra las mujeres perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria, pues los valores de FC fluctúan entre 0,726 y 0,872, por encima del nivel óptimo requerido. En cuanto a la validez convergente, casi todas las cargas factoriales de los indicadores están por encima de los valores predefinidos y fluctúan entre 0,398 y 0,957; cabe precisar que se consideran cargas de 0,398 y 0,472 porque la eliminación de este indicador no generó un incremento significativo del AVE y la FC, tal como lo recomiendan Hair et al. (2011). También, en el primer orden, las AVE están por encima del umbral esperado (oscila entre 51,6% y 85,7%). Por consiguiente, se establece validez convergente en las dimensiones de primer orden para el caso del cuestionario de las mujeres. Asimismo, en el segundo orden, se establece validez convergente del constructo violencia contra las mujeres perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria (63,1%); cabe señalar, las AVEs de los constructos morbilidad, presentismo y ausentismo están debajo del umbral aceptable (50%). En relación con la validez discriminante, esta se verifica según el criterio de Fornell-Lacker y el método de HTMT.

Tabla 124. Validez convergente y fiabilidad de ausentismo, presentismo, morbilidad, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en mujeres docentes o personal administrativo

Ítems	Cargas	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Ausentismo (A) (segundo orden)		0,726	0,352
Ausentismo por salud propia (ASP)			
Porque estaba enferma o tenía alguna dolencia o indisposición de salud (A-1).	0,843	0,850	0,739
Para atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.) (A-2).	0,876		
Ausentismo por salud de familiares (ASF)			
Para atender la salud o el cuidado de sus familiares (A-3).	0,915	0,904	0,825
Porque algún* de sus familiares estaba enferm* o necesitaba su atención o ayuda (A-4).	0,902		
Ausentismo por otras razones (AOR)			
Para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.) (A-5).	0,798	0,735	0,582
Por otras razones personales o familiares (A-6).	0,726		
Ausentismo por conflicto (APC)			
Porque tuvo peleas o discusiones con su pareja o expareja (A-7).	0,912	0,778	0,641
Porque su pareja no le dejó ir o le impidió ir a trabajar (A-8).	0,671		
Tardanza (TAR)			
No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (menos de 1 hora) (A-9).	0,559		
No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (entre 1 y 2 horas) (A-10).	0,837	0,794	0,569
No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (más de 2 horas) (A-11).	0,833		
Presentismo (P) (segundo orden)		0,768	0,480

Ítems	Cargas	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Distracción y Agotamiento (DA)			
Tuvo dificultades para concentrarse en el trabajo (P-1).	0,874		
Tenía preocupaciones personales o familiares que afectaban su trabajo (P-2).	0,762	0,916	0,686
Trabajó más lento de lo usual (P-3).	0,883		
Estuvo cansada, agotada o exhausta en el trabajo (P-4).	0,794		
Su desempeño o rendimiento estuvo muy debajo de lo normal (P-5).	0,822		
Cero productividad (CP)			
No pudo trabajar o tuvo que dejar de trabajar a pesar de estar presente en su centro de labores (P-6).	0,785		
Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba emocionalmente (Ej.: se sentía tan mal que no podía pensar en el trabajo) (P-8).	0,762	0,788	0,554
Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba físicamente (Ej.: tenía fuertes dolores que le impedían trabajar con normalidad) (P-9).	0,682		
Incidente laboral (IL)			
Tuvo errores en su trabajo (P-10).	0,871	0,842	0,727
Tuvo incidentes laborales (Ej.: problemas con estudiantes, con colegas, llamadas de atención de autoridades) (P-11).	0,834		
Accidente laboral (AL)			
Tuvo algún accidente en el trabajo (P-12).	0,881	0,885	0,795
Tuvo algún accidente en el trabajo que le causó algún daño físico (P-13).	0,901		
Morbilidad (M) (segundo orden)		0,802	0,469
Morbilidad psicológica leve (MPL)			
Se ha sentido deprimida o sin esperanza (M-1).	0,918		
Se ha sentido indefensa, temerosa o ansiosa (M-2).	0,936	0,947	0,857
Se ha sentido angustiada, desesperada (M-3).	0,924		
Morbilidad psicológica grave (MPG)			
Ha pensado en quitarse la vida o ha tenido ideas suicidas (M-4).	0,916	0,814	0,688
Ha intentado acabar con su vida (M-5).	0,733		
Morbilidad física leve (MFL)			
Se ha sentido enferma, tensionada o con fuertes dolores en el cuerpo (M-6).	0,870		
Ha tenido muchos problemas para dormir (M-7).	0,848	0,884	0,718
Ha tenido fuertes malestares gastrointestinales (diarreas, vómitos, dolores de estómago, etc.) (M-8).	0,824		
Morbilidad física grave (MFG)			
Ha sufrido contusiones, luxaciones o esguinces en alguna parte de su cuerpo (Ej.: muñecas, manos, pies, rodillas) (M-9).	0,957	0,703	0,569
Ha tenido fracturas de algún hueso (M-11).	0,472		

Ítems	Cargas	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Atención por morbilidad (APM)			
Ha tenido que ir al hospital, centro de salud o consultorio médico porque necesitaba atención (M-12).	0,839		
Ha tenido que hospitalizarse o estar internada en una clínica (M-13).	0,747	0,807	0,584
Le han tenido que realizar alguna cirugía u operación médica (no incluir el parto) (M-14).	0,700		
Violencia contra las mujeres perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria (VCU) (segundo orden)		0,872	0,631
Acecho (VCU-ACE)			
Le hizo –de forma insistente– llamadas telefónicas no deseadas, envió correos electrónicos, mensajes de voz, mensajes de texto o instantáneos, o publicó mensajes, imágenes o videos en redes sociales de una manera que le hizo temer por su seguridad personal (VCU-1).	0,914	0,912	0,839
Le ha seguido, vigilado, espiado, esperado o se ha aparecido –de forma recurrente–, de una manera que le hiciera temer por su seguridad personal (VCU-2).	0,918		
Acoso (VCU-ACO)			
Le ha hecho comentarios ofensivos y denigrantes sobre su cuerpo, apariencia o sexualidad, le ha dicho cosas sexuales insultantes o intentó que hablara de sexo cuando usted no quería (VCU-3).	0,828	0,832	0,713
Le envió mensajes por correo electrónico, mensajes de texto, tweets, llamadas o mensajes sexuales ofensivos, chistes, historias, fotos o videos sexuales que usted no deseaba (VCU-4).	0,861		
Psicológica y económica (VCU-PE)			
Ha tratado de controlarle, evitando que realice su trabajo; o no permitiéndole ver o hablar con colegas o autoridades (VCU-5).	0,716		
Se ha apropiado de sus cosas, le ha quitado su dinero o celular, o destruido sus cosas, libros o materiales, o le ha chantajeado con destruirlas si no hace lo que quiere (VCU-6).	0,747	0,836	0,560
La ha insultado, llamándole puta, estúpida, idiota; o la ha humillado frente a los demás, haciéndola sentir inferior, o la ha insultado o difamado en público o redes sociales (VCU-7).	0,713		
La ha amenazado con hacerle daño físico, o hacerle daño a alguien más (VCU-8).	0,814		

Ítems	Cargas	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Física y sexual (VCU-FS)			
Ha usado la fuerza física contra usted (Por ejemplo: le dobló los dedos, le mordió o le jaló de los cabellos; la ha abofeteado, golpeado o pateado; la ha golpeado con objetos como palos, correas, teléfonos; la atacó con un arma o la lastimó físicamente) (VCU-9).	0,629		
La ha besado, manoseado o tenido otros tocamientos sexuales contra su voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, recompensas laborales, o aprovechándose de que estaba inconsciente o desmayada) (VCU-10).	0,762	0,859	0,606
Intentó obligarla a tener relaciones sexuales contra su voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, recompensas laborales, o aprovechándose de que estaba inconsciente o desmayada) (VCU-11).	0,849		
La ha obligado a tener relaciones sexuales contra su voluntad y deseo (Ej.: usando la fuerza, amenazas o chantajes, recompensas laborales, o aprovechándose de que estaba inconsciente o desmayada) (VCU-12).	0,853		
Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcMr)			
Él la ha humillado, dicho cosas que le han hecho sentirse menos o sentirse mal (VcMr-1).	0,818		
Él se ha apoderado de o le ha quitado a usted sus ingresos o sueldo (VcMr-2).	0,592		
Él la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente (VcMr-3).	0,860		
Él la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo (VcMr-4).	0,816	0,878	0,516
Él la ha atacado con objetos, palos, armas punzocortantes o armas de fuego (VcMr-5).	0,467		
Él la ha obligado (o la ha forzado) a tener relaciones sexuales sin su consentimiento (VcMr-6).	0,651		
Él le ha causado daños físicos (moretones graves, esguinces, fracturas, lesiones, cortes) (VcMr-7).	0,736		

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo y datos reportados del programa SmartPLS.

Tabla 125. Validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker de las dimensiones de ausentismo, presentismo, morbilidad, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en mujeres docentes o personal administrativo

	AL	DA	APM	CP	APC	MFG	MFL	AOR	ASF	ASP	MPG	MPL	IL	TAR	VCU-ACE	VCU-ACO	VCU-FS	VCU-PE	VcMr
AL	0,891																		
DA	0,131	0,828																	
APM	0,157	0,276	0,764																
CP	0,180	0,527	0,314	0,744															
APC	0,188	0,109	0,083	0,127	0,801														
MFG	0,254	0,253	0,380	0,235	0,093	0,754													
MFL	0,064	0,564	0,420	0,361	0,085	0,374	0,847												
AOR	0,117	0,108	0,073	0,132	0,211	0,095	0,076	0,763											
ASF	0,109	0,085	0,089	0,149	0,140	0,084	0,068	0,280	0,908										
ASP	0,122	0,129	0,287	0,291	0,098	0,087	0,128	0,253	0,312	0,859									
MPG	0,050	0,190	0,140	0,105	0,110	0,160	0,247	0,076	0,078	0,055	0,830								
MPL	0,086	0,610	0,318	0,379	0,109	0,274	0,705	0,083	0,066	0,089	0,304	0,926							
IL	0,218	0,474	0,194	0,352	0,080	0,193	0,326	0,149	0,064	0,105	0,155	0,374	0,853						
TAR	0,051	0,213	0,131	0,201	0,180	0,055	0,135	0,145	0,131	0,130	0,047	0,163	0,190	0,754					
VCU-ACE	0,116	0,207	0,110	0,181	0,012	0,143	0,224	0,063	0,025	0,053	0,106	0,214	0,170	0,043	0,916				
VCU-ACO	0,104	0,206	0,116	0,196	0,010	0,108	0,205	0,078	0,025	0,048	0,120	0,212	0,200	0,063	0,597	0,844			
VCU-FS	0,079	0,076	0,046	0,095	0,039	0,036	0,092	0,040	-0,003	-0,001	0,082	0,063	0,092	0,031	0,404	0,484	0,778		
VCU-PE	0,089	0,129	0,051	0,133	-0,004	0,083	0,110	0,048	0,013	0,000	0,044	0,109	0,157	0,002	0,507	0,486	0,610	0,749	
VcMr	0,092	0,133	0,079	0,118	0,121	0,089	0,180	0,058	0,026	0,043	0,171	0,221	0,113	0,067	0,105	0,135	0,134	0,149	0,718

Nota: AL = Accidente laboral; DA = Distracción y agotamiento; APM = Atención por morbilidad; CP = Cero productividad; APC = Ausentismo por conflicto; MFG = Morbilidad física grave; MFL = Morbilidad física leve; AOR = Ausentismo por otras razones; ASF = Ausentismo por salud de familiares; ASP = Ausentismo por salud propia; MPG = Morbilidad psicológica grave; MPL = Morbilidad psicológica leve; IL = Incidente laboral; TAR = Tardanza; VCU-ACE = Acoso perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria; VCU-ACO = Acoso perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria; VCU-FS = Violencia física y sexual perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria; VCU-PE = Violencia psicológica y económica perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria; VcMr = Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja.

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo y datos reportados del programa SmartPLS.

Tabla 126. Validez discriminante según el método HTMT de las dimensiones de ausentismo, presentismo, morbilidad, violencia perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en mujeres docentes o personal administrativo

	AL	DA	APM	CP	APC	MFG	MFL	AOR	ASF	ASP	MPG	MPL	IL	TAR	VCU-ACE	VCU-ACO	VCU-FS	VCU-PE
DA	0,162 [0,097;0,235]																	
APM	0,224 [0,126;0,338]	0,300 [0,239;0,364]																
CP	0,277 [0,153;0,419]	0,717 [0,659;0,778]	0,461 [0,369;0,558]															
APC	0,275 [0,038;3,161]	0,158 [0,109;1,218]	0,125 [0,063;0,849]	0,223 [0,153;1,561]														
MFG	0,601 [0,394;0,809]	0,381 [0,294;0,489]	0,753 [0,613;0,923]	0,515 [0,371;0,686]	0,225 [0,058;2,266]													
MFL	0,082 [0,035;0,147]	0,671 [0,633;0,708]	0,450 [0,397;0,505]	0,523 [0,465;0,584]	0,128 [0,076;1,216]	0,563 [0,478;0,684]												
AOR	0,245 [0,046;0,503]	0,223 [0,138;0,318]	0,176 [0,089;0,289]	0,326 [0,203;0,485]	0,463 [0,151;5,492]	0,329 [0,144;0,596]	0,166 [0,100;0,261]											
ASF	0,142 [0,054;0,243]	0,104 [0,058;0,161]	0,133 [0,067;0,210]	0,219 [0,141;0,304]	0,216 [0,132;1,424]	0,137 [0,067;0,238]	0,085 [0,035;0,145]	0,590 [0,465;0,742]										
ASP	0,176 [0,045;0,320]	0,169 [0,103;0,237]	0,427 [0,339;0,517]	0,492 [0,399;0,589]	0,159 [0,093;1,445]	0,208 [0,084;0,355]	0,178 [0,114;0,242]	0,586 [0,449;0,756]	0,431 [0,347;0,523]									
MPG	0,086 [0,021;0,193]	0,254 [0,175;0,343]	0,202 [0,119;0,298]	0,183 [0,087;0,299]	0,201 [0,031;1,433]	0,317 [0,185;0,495]	0,339 [0,276;0,411]	0,186 [0,052;0,395]	0,113 [0,035;0,227]	0,092 [0,027;0,193]								
MPL	0,104 [0,042;0,170]	0,679 [0,643;0,713]	0,325 [0,267;0,383]	0,508 [0,448;0,569]	0,151 [0,094;1,159]	0,401 [0,318;0,501]	0,820 [0,791;0,848]	0,167 [0,091;0,257]	0,077 [0,023;0,138]	0,114 [0,055;0,175]	0,387 [0,322;0,474]							
IL	0,327 [0,190;0,476]	0,634 [0,579;0,692]	0,260 [0,169;0,354]	0,570 [0,461;0,679]	0,128 [0,041;1,548]	0,383 [0,258;0,545]	0,458 [0,398;0,522]	0,352 [0,208;0,512]	0,090 [0,024;0,172]	0,163 [0,070;0,268]	0,247 [0,130;0,381]	0,494 [0,437;0,554]						
TAR	0,074 [0,029;0,162]	0,312 [0,236;0,385]	0,182 [0,104;0,273]	0,346 [0,223;0,475]	0,325 [0,144;1,557]	0,130 [0,073;0,238]	0,208 [0,147;0,275]	0,358 [0,182;0,561]	0,191 [0,114;0,279]	0,213 [0,126;0,313]	0,088 [0,031;0,263]	0,231 [0,167;0,294]	0,317 [0,197;0,444]					
VCU-ACE	0,149 [0,037;0,285]	0,245 [0,180;0,310]	0,132 [0,065;0,217]	0,265 [0,156;0,382]	0,031 [0,014;0,414]	0,273 [0,142;0,436]	0,279 [0,219;0,339]	0,129 [0,050;0,248]	0,032 [0,009;0,121]	0,073 [0,020;0,152]	0,135 [0,058;0,252]	0,249 [0,183;0,310]	0,238 [0,142;0,351]	0,063 [0,028;0,123]				
VCU-ACO	0,153 [0,045;0,307]	0,287 [0,210;0,373]	0,162 [0,088;0,247]	0,335 [0,214;0,469]	0,041 [0,021;0,519]	0,263 [0,112;0,462]	0,299 [0,236;0,365]	0,192 [0,085;0,343]	0,037 [0,014;0,132]	0,079 [0,026;0,170]	0,182 [0,093;0,303]	0,290 [0,217;0,364]	0,333 [0,215;0,464]	0,113 [0,057;0,234]	0,854 [0,715;0,989]			
VCU-FS	0,100 [0,020;0,279]	0,095 [0,048;0,190]	0,068 [0,038;0,145]	0,145 [0,060;0,300]	0,061 [0,018;0,735]	0,086 [0,041;0,244]	0,117 [0,078;0,183]	0,090 [0,052;0,189]	0,017 [0,015;0,065]	0,034 [0,022;0,094]	0,116 [0,051;0,222]	0,078 [0,042;0,157]	0,132 [0,066;0,255]	0,081 [0,030;0,210]	0,509 [0,378;0,638]	0,707 [0,565;0,859]		
VCU-PE	0,111 [0,024;0,266]	0,166 [0,097;0,253]	0,075 [0,046;0,139]	0,205 [0,103;0,344]	0,022 [0,016;0,306]	0,181 [0,081;0,352]	0,151 [0,098;0,224]	0,106 [0,056;0,230]	0,035 [0,019;0,096]	0,020 [0,018;0,077]	0,064 [0,027;0,154]	0,141 [0,087;0,216]	0,246 [0,153;0,366]	0,047 [0,034;0,094]	0,652 [0,470;0,803]	0,729 [0,534;0,892]	0,782 [0,595;0,895]	
VcMr	0,121 [0,040;0,242]	0,141 [0,099;0,192]	0,093 [0,051;0,164]	0,163 [0,090;0,259]	0,162 [0,098;1,651]	0,142 [0,084;0,243]	0,195 [0,140;0,249]	0,122 [0,065;0,229]	0,035 [0,024;0,091]	0,060 [0,026;0,125]	0,236 [0,122;0,372]	0,227 [0,175;0,277]	0,147 [0,090;0,221]	0,105 [0,071;0,175]	0,123 [0,068;0,195]	0,178 [0,107;0,268]	0,188 [0,084;0,354]	0,185 [0,098;0,309]

Nota 1: AL = Accidente laboral; DA = Distracción y agotamiento; APM = Atención por morbilidad; CP = Cero productividad; APC = Ausentismo por conflicto; MFG = Morbilidad física grave; MFL = Morbilidad física leve; AOR = Ausentismo por otras razones; ASF = Ausentismo por salud de familiares; ASP = Ausentismo por salud propia; MPG = Morbilidad psicológica grave; MPL = Morbilidad psicológica leve; IL = Incidente laboral; TAR = Tardanza; VCU-ACE = Acecho perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria; VCU-ACO = Acoso perpetrado por integrantes de la comunidad universitaria; VCU-FS = Violencia física y sexual perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria; VCU-PE = Violencia psicológica y económica perpetrada por integrantes de la comunidad universitaria; VcMr = Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja.

Nota 2: Los valores entre corchetes representan el intervalo de confianza del 95%; se utilizó el método Bias-Corrected and Accelerated (Bca), y fueron obtenidos con un bootstrap de 5.000 submuestras.

Nota 3: Con respecto a la dimensión Ausentismo por conflicto (APC) se establece validez discriminante analizando el primer enfoque de HTMT; todos los valores del HTMT están por debajo del umbral predefinido (0,9). Sin embargo, no se corrobora validez examinando el segundo enfoque del HTMT, pues los intervalos de confianza incluyen la unidad. De lo dicho, Henseler et al. (2015) consideran que el enfoque HTMT (0,9) es más conservador que HTMT intervalo.

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo y datos reportados del programa SmartPLS.

Validez y fiabilidad de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM (mujeres docentes/personal administrativo)

Tal como se observa en la Tabla 127, casi todas las dimensiones de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM son fiables, pues los valores de Fiabilidad Compuesta (FC) oscilan entre 0,740 y 0,965. Excepto la dimensión de culpabilización hacia la VcM (FC = 0,497). Esto ocurre debido a las bajas cargas factoriales de los ítems o indicadores (p59_3r en la Figura 43), y esta baja carga se debe a la poca frecuencia de respuesta del indicador.

Con respecto a la validez convergente, tal como se observa en la Figura 3, las cargas factoriales de los indicadores se encuentran entre 0,608 y 0,967; asimismo, la Varianza Extraída Media está por encima del nivel óptimo requerido (50%), pues las AVEs oscilan ntre 59,4% y 93,3% (ver Tabla 127). Por consiguiente, se concluye que hay validez convergente. En cuanto a la validez discriminante, tal como se observa en la Tabla 29, se verifican las condiciones de validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker.

Tabla 127. Validez convergente y fiabilidad de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; en mujeres docentes o personal administrativo

	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Aceptación instrumental hacia la subordinación de género (AI - S)	0,747	0,606
Aceptación instrumental hacia la VcM (AI - VcM)	0,839	0,723
Aceptación explícita hacia la subordinación de género (AE - S)	0,777	0,636
Aceptación explícita hacia la VcM (AE - VcM)	0,965	0,933
Culpabilización hacia la subordinación de género (C - S)	0,740	0,594
Culpabilización hacia la VcM (C - VcM)	0,497	0,500
Indefensión hacia la subordinación de género (I - S)	0,805	0,673
Indefensión hacia la VcM (I - VcM)	0,811	0,683
Minimización hacia la subordinación de género (M - S)	0,791	0,656
Minimización hacia la VcM (M - VcM)	0,813	0,686
Negación hacia la subordinación de género (N - S)	0,837	0,720
Negación hacia la VcM (N - VcM)	0,852	0,743
Rechazo explícito hacia la subordinación de género (RE - S)	0,847	0,734
Rechazo explícito hacia la VcM (RE - VcM)	0,805	0,675

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo y datos reportados del programa SmartPLS.

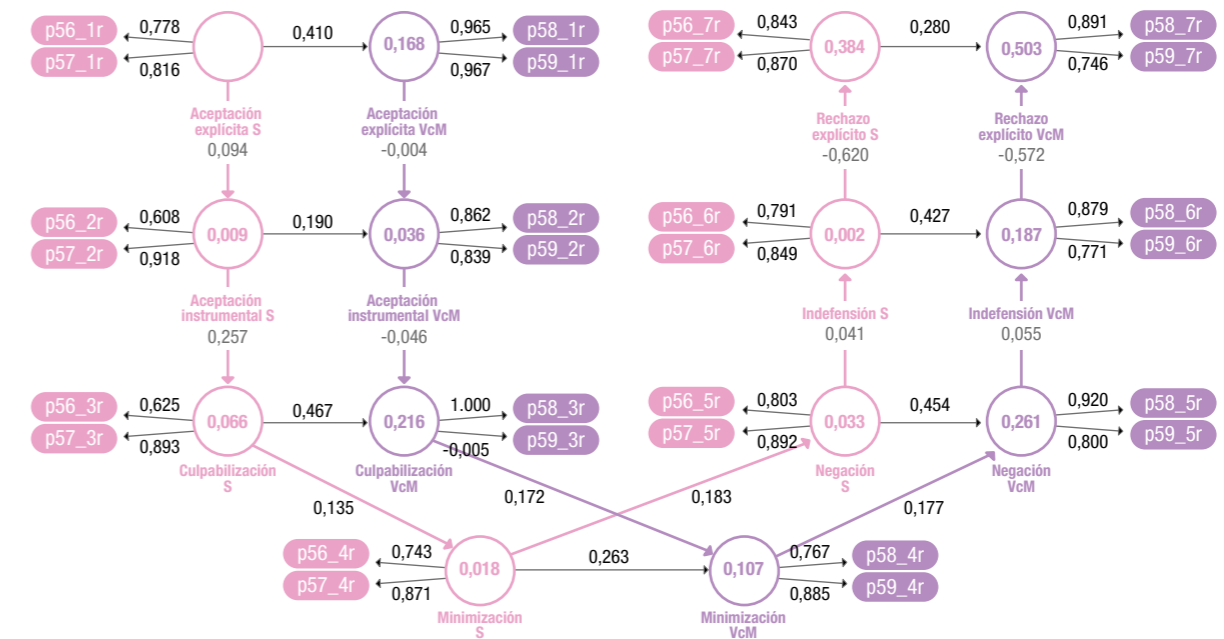


Figura 43. Modelo estructural de la ruta actitudinal desde la aceptación hacia el rechazo de la subordinación de género y de la VcM, en mujeres docentes o personal administrativo

Nota 1: La trayectoria de color rojo describe la ruta de la subordinación de género leve y grave. Por su parte, la trayectoria de color azul describe la ruta de la VcM leve y grave.

Nota 2: Casi todos los coeficientes beta del modelo son estadísticamente significativos usando bootstrap de 5.000 submuestras (* $p < 0,05$), excepto la relación (Aceptación instrumental VcM \Rightarrow Culpabilización VcM), (Aceptación explícita VcM \Rightarrow Aceptación instrumental VcM), (Culpabilización S \Rightarrow Culpabilización VcM), (Culpabilización VcM \Rightarrow Minimización VcM), (Negación S \Rightarrow Indefensión S), (Negación VcM \Rightarrow Indefensión VcM).

Nota 3: p56 = Los hombres a sus parejas deberían tratarlas con firmeza y no ceder. p57 = Los hombres a sus parejas deberían obligarlas a cumplir con sus deberes de mujer o esposa. p58 = Los hombres a sus parejas deberían gritarles. p59 = Los hombres a sus parejas deberían golpearlas.

Nota 4: 1r = Así tiene que ser, me ha ocurrido alguna vez. 2r = A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. 3r = A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. 4r = Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. 5r = No debería hacerse (y si se hace, no debe contarse, es un tema privado). 6r = Lo desapruébo, pero a veces es inevitable. 7r = Jamás lo permitiría, nunca me ha ocurrido.

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo y datos reportados del programa SmartPLS.

Tabla 128. Validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; en mujeres docentes o personal administrativo

	AI - S	AI - VcM	AE - S	AE - VcM	C - S	C - VcM	I - S	I - VcM	M - S	M - VcM	N - S	N - VcM	RE - S	RE - VcM
AI - S	0,778													
AI - VcM	0,190	0,850												
AE - S	0,094	0,031	0,797											
AE - VcM	0,012	-0,002	0,410	0,966										
C - S	0,257	0,094	0,130	-0,003	0,771									
C - VcM	0,112	-0,002	-0,006	-0,002	0,463	0,707								
I - S	0,020	0,010	0,000	0,005	0,079	0,059	0,821							
I - VcM	0,079	0,001	0,038	0,024	0,073	0,046	0,429	0,827						
M - S	0,094	0,001	0,047	-0,011	0,135	0,087	0,054	0,080	0,810					
M - VcM	0,077	0,019	0,078	0,217	0,237	0,195	0,096	0,106	0,278	0,828				
N - S	0,056	-0,012	0,009	0,002	0,094	0,074	0,041	0,103	0,183	0,147	0,849			
N - VcM	0,116	0,062	0,072	0,042	0,145	0,124	0,048	0,076	0,204	0,243	0,480	0,862		
RE - S	-0,315	-0,071	-0,173	-0,038	-0,114	-0,030	-0,620	-0,306	-0,260	-0,067	-0,331	-0,245	0,857	
RE - VcM	-0,113	-0,126	-0,101	-0,147	-0,080	-0,024	-0,285	-0,657	-0,090	-0,154	-0,214	-0,380	0,455	0,822

Nota: Aceptación instrumental hacia la subordinación de género (AI - S); Aceptación instrumental hacia la VcM (AI - VcM); Aceptación explícita hacia la subordinación de género (AE - S); Aceptación explícita hacia la VcM (AE - VcM); Culpabilización hacia la subordinación de género (C - S); Culpabilización hacia la VcM (C - VcM); Indefensión hacia la subordinación de género (I - S); Indefensión hacia la VcM (I - VcM); Minimización hacia la subordinación de género (M - S); Minimización hacia la VcM (M - VcM); Negación hacia la subordinación de género (N - S); Negación hacia la VcM (N - VcM); Rechazo explícito hacia la subordinación de género (RE - S); Rechazo explícito hacia la VcM (RE - VcM). Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo y datos reportados del programa SmartPLS.

Validación del cuestionario de hombres docentes/personal administrativo

Tabla 129. Validez convergente y fiabilidad de ausentismo, presentismo, morbilidad y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en hombres docentes o personal administrativo

Ítems	Cargas	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Ausentismo (A) (segundo orden)		0,728	0,352
Ausentismo por salud propia (ASP)			
Porque estaba enfermo o tenía alguna dolencia o indisposición de salud (A-1).	0,849	0,866	0,764
Para atender su salud física o mental (ir a la posta médica, clínica, hospital, centro de salud, etc.) (A-2).	0,898		
Ausentismo por salud de familiares (ASF)			
Para atender la salud o el cuidado de sus familiares (A-3).	0,893	0,883	0,790
Porque algún* de sus familiares estaba enferm* o necesitaba su atención o ayuda (A-4).	0,884		
Ausentismo por otras razones (AOR)			
Para atender temas legales, financieros o personales (ir a juzgados, comisarías, trámites documentales, etc.) (A-5).	0,812	0,763	0,617
Por otras razones personales o familiares (A-6).	0,757		
Ausentismo por conflicto (APC)			
Porque tuvo peleas o discusiones con su pareja o expareja (A-7).	0,881	0,789	0,654
Porque su pareja no le dejó ir o le impidió ir a trabajar (A-8).	0,730		
Tardanza (TAR)			
No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (menos de 1 hora) (A-9).	0,568	0,788	0,560
No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (entre 1 y 2 horas) (A-10).	0,838		
No faltó al trabajo, pero llegó tarde o se retrasó (más de 2 horas) (A-11).	0,810		
Presentismo (P) (segundo orden)			
Distracción y Agotamiento (DA)			
Tuvo dificultades para concentrarse en el trabajo (P-1).	0,877	0,914	0,682
Tenía preocupaciones personales o familiares que afectaban su trabajo (P-2).	0,721		
Trabajó más lento de lo usual (P-3).	0,872		
Estuvo cansado, agotado o exhausto en el trabajo (P-4).	0,804		
Su desempeño o rendimiento estuvo muy debajo de lo normal (P-5).	0,846		
Cero productividad (CP)			
No pudo trabajar o tuvo que dejar de trabajar a pesar de estar presente en su centro de labores (P-6).	0,808	0,776	0,541
Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba emocionalmente (Ej.: se sentía tan mal que no podía pensar en el trabajo) (P-8).	0,795		
Tuvo que dejar de trabajar porque algo le afectaba físicamente (Ej.: tenía fuertes dolores que le impedían trabajar con normalidad) (P-9).	0,580		

Ítems	Cargas	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Incidente laboral (IL)			
Tuvo errores en su trabajo (P-10).	0,854	0,821	0,696
Tuvo incidentes laborales (Ej.: problemas con estudiantes, con colegas, llamadas de atención de autoridades) (P-11).	0,815		
Accidente laboral (AL)			
Tuvo algún accidente en el trabajo (P-12).	0,901	0,870	0,770
Tuvo algún accidente en el trabajo que le causó algún daño físico (P-13).	0,854		
Morbilidad (M) (segundo orden)		0,776	0,433
Morbilidad psicológica leve (MPL)			
Se ha sentido deprimido o sin esperanza (M-1).	0,900	0,930	0,815
Se ha sentido indefenso, temeroso o ansioso (M-2).	0,900		
Se ha sentido angustiado, desesperado (M-3).	0,909		
Morbilidad psicológica grave (MPG)			
Ha pensado en quitarse la vida o ha tenido ideas suicidas (M-4).	0,900	0,801	0,670
Ha intentado acabar con su vida (M-5).	0,728		
Morbilidad física leve (MFL)			
Se ha sentido enfermo, tensionado o con fuertes dolores en el cuerpo (M-6).	0,862	0,871	0,693
Ha tenido muchos problemas para dormir (M-7).	0,818		
Ha tenido fuertes malestares gastrointestinales (diarreas, vómitos, dolores de estómago, etc.) (M-8).	0,817		
Morbilidad física grave (MFG)			
Ha sufrido contusiones, luxaciones o esguinces en alguna parte de su cuerpo (Ej.: muñecas, manos, pies, rodillas) (M-9).	0,950	0,706	0,570
Ha tenido fracturas de algún hueso (M-11).	0,488		
Atención por morbilidad (APM)			
Ha tenido que ir al hospital, centro de salud o consultorio médico porque necesitaba atención (M-12).	0,849	0,803	0,578
Ha tenido que hospitalizarse o estar internado en una clínica (M-13).	0,757		
Le han tenido que realizar alguna cirugía u operación médica (M-14).	0,663		
Violencia contra las mujeres en relaciones de pareja (VcMr)		0,778	0,491
Psicológica (VcMr-P)			
Ella lo ha humillado, dicho cosas que le han hecho sentirse menos o sentirse mal (VcMr-1).	0,851	0,908	0,712
Usted la ha humillado, dicho cosas que la han hecho sentirse menos o sentirse mal (VcMr-2).	0,824		
Ella lo ha amenazado, insultado o atacado verbalmente (VcMr-5).	0,883		
Usted la ha amenazado, insultado o atacado verbalmente (VcMr-6).	0,816		

Ítems	Cargas	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Económica (VcMr-E)			
Ella se ha apoderado o le ha quitado a usted sus ingresos o sueldo (VcMr-3).	0,825	0,789	0,652
Usted se ha apoderado o le ha quitado a ella sus ingresos o sueldo (VcMr-4).	0,789		
Física (VcMr-F)			
Ella lo ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo (VcMr-7).	0,869	0,801	0,517
Usted la ha golpeado, cacheteado, pateado, mordido o sujetado fuertemente del brazo (VcMr-8).	0,790		
Ella lo ha atacado con objetos, palos, armas punzocortantes o armas de fuego (VcMr-9).	0,729		
Usted la ha atacado con objetos, palos, armas punzocortantes o armas de fuego (VcMr-10).	0,398		
Sexual (VcMr-S)			
Ella lo ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento (VcMr-11).	0,887	0,784	0,648
Usted la ha obligado a tener relaciones sexuales sin su consentimiento (VcMr-12).	0,713		

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo y datos reportados del programa SmartPLS.

Tabla 130. Validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker de las dimensiones de ausentismo, presentismo, morbilidad y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en hombres docentes o personal administrativo

	AL	DA	APM	CP	APC	MFG	MFL	MPG	MPL	AOR	ASF	ASP	IL	TAR	VcMr-E	VcMr-F	VcMr-P	VcMr-S
AL	0,878																	
DA	0,041	0,826																
APM	0,134	0,134	0,760															
CP	0,201	0,502	0,171	0,735														
APC	0,031	0,031	-0,011	0,097	0,809													
MFG	0,186	0,158	0,356	0,161	-0,014	0,755												
MFL	0,092	0,509	0,374	0,322	-0,010	0,354	0,832											
MPG	0,178	0,111	0,075	0,147	0,002	0,094	0,225	0,818										
MPL	0,061	0,551	0,230	0,353	0,031	0,254	0,625	0,272	0,903									
AOR	0,072	0,110	0,008	0,160	0,149	0,002	0,063	0,031	0,016	0,785								
ASF	0,027	0,067	0,026	0,142	0,214	0,052	0,022	0,005	0,014	0,241	0,889							
ASP	0,118	0,061	0,261	0,244	0,131	0,104	0,118	0,009	0,004	0,192	0,254	0,874						
IL	0,179	0,400	0,126	0,336	0,032	0,172	0,303	0,129	0,355	0,029	0,037	0,082	0,834					
TAR	0,054	0,253	0,025	0,209	0,154	0,047	0,120	0,036	0,088	0,240	0,193	0,133	0,163	0,749				
VcMr-E	0,047	0,058	0,029	0,044	0,007	0,056	0,088	0,118	0,082	0,027	0,013	-0,009	0,015	-0,019	0,807			
VcMr-F	0,134	0,090	0,090	0,130	0,073	0,082	0,151	0,157	0,146	0,053	0,038	0,029	0,080	0,067	0,460	0,719		
VcMr-P	0,036	0,218	0,122	0,114	0,087	0,086	0,236	0,148	0,268	0,073	0,024	0,009	0,088	0,077	0,386	0,578	0,844	
VcMr-S	0,127	0,037	0,067	0,129	0,016	0,079	0,117	0,158	0,093	0,021	0,053	0,052	0,108	0,025	0,136	0,175	0,188	0,805

Nota: AL = Accidente laboral; DA = Distracción y agotamiento; APM = Atención por morbilidad; CP = Cero productividad; APC = Ausentismo por conflicto; MFG = Morbilidad física grave; MFL = Morbilidad física leve; MPG = Morbilidad psicológica grave; MPL = Morbilidad psicológica leve; AOR = Ausentismo por otras razones; ASF = Ausentismo por salud de familiares; ASP = Ausentismo por salud propia; IL = Incidente laboral; TAR = Tardanza; VcMr-E = Violencia económica en relaciones de pareja; VcMr-F = Violencia física en relaciones de pareja; VcMr-P = Violencia psicológica en relaciones de pareja; VcMr-S = Violencia sexual en relaciones de pareja.
Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo y datos reportados del programa SmartPLS.

Tabla 131. Validez discriminante según el método HTMT de las dimensiones de ausentismo, presentismo, morbilidad y violencia contra las mujeres en relaciones de pareja; en hombres docentes o personal administrativo

	AL	DA	APM	CP	APC	MFG	MFL	MPG	MPL	AOR	ASF	ASP	IL	TAR	VcMr-E	VcMr-F	VcMr-P
DA	0,051 [0,020;0,113]																
APM	0,217 [0,067;0,368]	0,126 [0,107;0,179]															
CP	0,362 [0,206;0,520]	0,677 [0,616;0,745]	0,273 [0,192;0,376]														
APC	0,048 [0,009;0,175]	0,061 [0,032;0,151]	0,035 [0,024;0,107]	0,168 [0,082;0,331]													
MFG	0,392 [0,226;0,630]	0,232 [0,175;0,364]	0,755 [0,573;0,992]	0,398 [0,246;0,583]	0,123 [0,053;0,299]												
MFL	0,126 [0,052;0,207]	0,616 [0,569;0,659]	0,404 [0,339;0,470]	0,495 [0,435;0,560]	0,045 [0,031;0,141]	0,583 [0,477;0,744]											
MPG	0,317 [0,045;0,621]	0,148 [0,087;0,269]	0,109 [0,038;0,255]	0,257 [0,108;0,462]	0,025 [0,017;0,122]	0,185 [0,091;0,380]	0,345 [0,226;0,508]										
MPL	0,078 [0,018;0,164]	0,625 [0,579;0,670]	0,231 [0,165;0,301]	0,482 [0,410;0,558]	0,046 [0,016;0,150]	0,376 [0,279;0,509]	0,750 [0,707;0,791]	0,369 [0,265;0,503]									
AOR	0,140 [0,044;0,288]	0,190 [0,116;0,281]	0,028 [0,026;0,112]	0,346 [0,224;0,482]	0,346 [0,164;0,562]	0,062 [0,034;0,168]	0,119 [0,067;0,199]	0,072 [0,029;0,228]	0,028 [0,015;0,100]								
ASF	0,048 [0,021;0,100]	0,086 [0,051;0,142]	0,029 [0,015;0,083]	0,221 [0,128;0,324]	0,342 [0,242;0,494]	0,105 [0,038;0,199]	0,039 [0,025;0,087]	0,017 [0,012;0,088]	0,024 [0,016;0,073]	0,454 [0,338;0,578]							
ASP	0,167 [0,035;0,344]	0,076 [0,031;0,140]	0,392 [0,283;0,500]	0,435 [0,325;0,545]	0,205 [0,101;0,366]	0,236 [0,099;0,401]	0,162 [0,092;0,235]	0,033 [0,018;0,121]	0,025 [0,018;0,070]	0,370 [0,258;0,502]	0,347 [0,265;0,441]						
IL	0,285 [0,118;0,470]	0,562 [0,488;0,638]	0,178 [0,107;0,291]	0,599 [0,470;0,725]	0,059 [0,018;0,177]	0,359 [0,225;0,558]	0,455 [0,384;0,528]	0,228 [0,072;0,433]	0,502 [0,424;0,581]	0,068 [0,030;0,167]	0,058 [0,019;0,123]	0,131 [0,054;0,218]					
TAR	0,079 [0,026;0,183]	0,388 [0,323;0,460]	0,075 [0,060;0,128]	0,366 [0,272;0,470]	0,264 [0,124;0,435]	0,116 [0,064;0,241]	0,203 [0,145;0,270]	0,075 [0,037;0,166]	0,141 [0,092;0,204]	0,506 [0,356;0,679]	0,290 [0,202;0,386]	0,208 [0,118;0,310]	0,296 [0,202;0,398]				
VcMr-E	0,087 [0,013;0,300]	0,093 [0,041;0,200]	0,080 [0,034;0,217]	0,112 [0,039;0,291]	0,049 [0,019;0,175]	0,144 [0,061;0,354]	0,144 [0,061;0,322]	0,224 [0,074;0,573]	0,126 [0,055;0,263]	0,119 [0,054;0,250]	0,027 [0,015;0,126]	0,015 [0,011;0,068]	0,039 [0,021;0,199]	0,042 [0,038;0,122]			
VcMr-F	0,135 [0,028;0,277]	0,092 [0,062;0,147]	0,117 [0,054;0,214]	0,148 [0,073;0,259]	0,140 [0,034;0,392]	0,220 [0,095;0,422]	0,172 [0,112;0,239]	0,188 [0,064;0,361]	0,139 [0,086;0,206]	0,100 [0,047;0,191]	0,045 [0,027;0,107]	0,067 [0,031;0,132]	0,098 [0,034;0,217]	0,114 [0,059;0,214]	0,614 [0,418;0,973]		
VcMr-P	0,079 [0,021;0,153]	0,254 [0,200;0,309]	0,133 [0,077;0,210]	0,153 [0,090;0,235]	0,125 [0,048;0,297]	0,128 [0,081;0,229]	0,288 [0,227;0,348]	0,195 [0,101;0,345]	0,306 [0,245;0,364]	0,131 [0,075;0,219]	0,029 [0,015;0,093]	0,033 [0,020;0,082]	0,126 [0,065;0,194]	0,128 [0,090;0,197]	0,599 [0,431;0,974]	0,635 [0,562;0,708]	
VcMr-S	0,192 [0,025;0,528]	0,060 [0,029;0,164]	0,101 [0,032;0,296]	0,231 [0,079;0,534]	0,044 [0,015;0,188]	0,249 [0,087;0,494]	0,187 [0,080;0,380]	0,298 [0,092;0,719]	0,139 [0,050;0,306]	0,073 [0,037;0,229]	0,078 [0,018;0,271]	0,082 [0,028;0,214]	0,190 [0,041;0,481]	0,062 [0,031;0,175]	0,254 [0,102;0,687]	0,500 [0,286;0,694]	0,280 [0,147;0,540]

Nota: AL = Accidente laboral; DA = Distracción y agotamiento; APM = Atención por morbilidad; CP = Cero productividad; APC = Ausentismo por conflicto; MFG = Morbilidad física grave; MFL = Morbilidad física leve; MPG = Morbilidad psicológica grave; MPL = Morbilidad psicológica leve; AOR = Ausentismo por otras razones; ASF = Ausentismo por salud de familiares; ASP = Ausentismo por salud propia; IL = Incidente laboral; TAR = Tardanza; VcMr-E = Violencia económica en relaciones de pareja; VcMr-F = Violencia física en relaciones de pareja; VcMr-P = Violencia psicológica en relaciones de pareja; VcMr-S = Violencia sexual en relaciones de pareja.

Nota: Los valores entre corchetes representan el intervalo de confianza del 95%; se utilizó el método Bias-Corrected and Accelerated (Bca), y fueron obtenidos con un bootstrap de 5.000 submuestras.

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo y datos reportados del programa SmartPLS.

Validez y fiabilidad de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM (hombres docentes/personal administrativo)

Tal como se observa en la Tabla 132, las dimensiones de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM son fiables, pues los valores de Fiabilidad Compuesta (FC) se encuentran entre 0,704 y 0,846. Con respecto a la validez convergente, tal como se observa en la Figura 7, las cargas factoriales de los indicadores se encuentran entre 0,573 y 0,935; asimismo, la Varianza Extraída Media está por encima del nivel óptimo requerido (50%), pues las AVEs oscilan entre 55,4% y 73,3% (ver Tabla 33). Por consiguiente, se establece la validez convergente.

En cuanto a la validez discriminante, tal como se observa la Tabla 132, se corroboran las condiciones de validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker.

Tabla 132. Validez convergente y fiabilidad de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; en hombres docentes o personal administrativo

	Fiabilidad compuesta	Varianza Extraída Media (AVE)
Aceptación instrumental hacia la subordinación de género (AI - S)	0,820	0,696
Aceptación instrumental hacia la VcM (AI - VcM)	0,797	0,662
Aceptación explícita hacia la subordinación de género (AE - S)	0,790	0,654
Aceptación explícita hacia la VcM (AE - VcM)	0,816	0,689
Culpabilización hacia la subordinación de género (C - S)	0,799	0,666
Culpabilización hacia la VcM (C - VcM)	0,781	0,642
Indefensión hacia la subordinación de género (I - S)	0,775	0,633
Indefensión hacia la VcM (I - VcM)	0,704	0,554
Minimización hacia la subordinación de género (M - S)	0,804	0,673
Minimización hacia la VcM (M - VcM)	0,764	0,621
Negación hacia la subordinación de género (N - S)	0,807	0,678
Negación hacia la VcM (N - VcM)	0,806	0,678
Rechazo explícito hacia la subordinación de género (RE - S)	0,846	0,733
Rechazo explícito hacia la VcM (RE - VcM)	0,762	0,625

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo y datos reportados del programa SmartPLS.

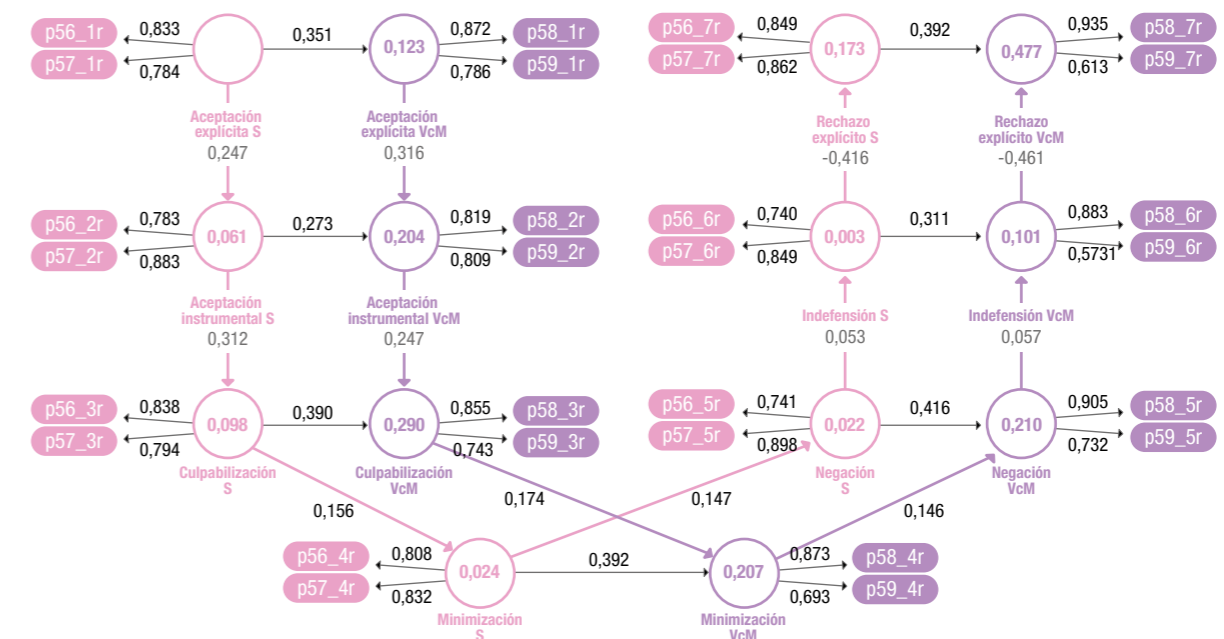


Figura 44. Modelo estructural de la ruta actitudinal desde la aceptación hacia el rechazo de la subordinación de género y de la VcM, en hombres docentes o personal administrativo

Nota 1: La trayectoria de color rojo describe la ruta de la subordinación de género leve y grave. Por su parte, la trayectoria de color azul describe la ruta de la VcM leve y grave.

Nota 2: Todos los coeficientes beta del modelo son estadísticamente significativos usando bootstrap de 5.000 submuestras (* $p < 0,05$).

Nota 3: p56 = Los hombres a sus parejas deberían tratarlas con firmeza y no ceder. p57 = Los hombres a sus parejas deberían obligarlas a cumplir con sus deberes de mujer o esposa. p58 = Los hombres a sus parejas deberían gritarles. p59 = Los hombres a sus parejas deberían golpearlas.

Nota 4: 1r = Así tiene que ser, me ha ocurrido alguna vez. 2r = A veces es necesario, para mantener la relación o la familia. 3r = A veces es culpa de las mujeres, cuando no cumplen, se portan mal o hacen perder la paciencia. 4r = Muchas veces son solo peleas menores, discusiones, no pasa nada. 5r = No debería hacerse (y si se hace, no debe contarse, es un tema privado). 6r = Lo desapruebo, pero a veces es inevitable. 7r = Jamás lo permitiría, nunca me ha ocurrido.

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo y datos reportados del programa SmartPLS.

Tabla 133. Validez discriminante según el criterio de Fornell-Larcker de las actitudes explícitas y justificaciones implícitas hacia la subordinación de género y VcM; en hombres docentes o personal administrativo

	AI - S	AI - VcM	AE - S	AE - VcM	C - S	C - VcM	I - S	I - VcM	M - S	M - VcM	N - S	N - VcM	RE - S	RE - VcM
AI - S	0,834													
AI - VcM	0,326	0,814												
AE - S	0,247	0,284	0,809											
AE - VcM	0,167	0,362	0,351	0,830										
C - S	0,312	0,400	0,255	0,329	0,816									
C - VcM	0,297	0,403	0,267	0,301	0,489	0,801								
I - S	-0,005	0,032	-0,040	-0,014	0,053	0,022	0,796							
I - VcM	0,179	0,089	0,092	0,014	0,105	0,082	0,313	0,744						
M - S	0,161	0,127	0,093	0,086	0,156	0,166	0,010	0,172	0,820					
M - VcM	0,204	0,254	0,178	0,193	0,201	0,239	0,051	0,073	0,421	0,788				
N - S	0,091	0,125	0,088	0,084	0,119	0,123	0,053	0,129	0,147	0,131	0,823			
N - VcM	0,188	0,162	0,197	0,102	0,156	0,140	0,047	0,072	0,254	0,200	0,435	0,823		
RE - S	-0,382	-0,112	-0,189	-0,044	-0,171	-0,123	-0,416	-0,306	-0,380	-0,208	-0,315	-0,281	0,856	
RE - VcM	-0,259	-0,180	-0,198	-0,111	-0,177	-0,196	-0,113	-0,581	-0,246	-0,331	-0,197	-0,362	0,533	0,791

Nota: Aceptación instrumental hacia la subordinación de género (AI - S); Aceptación instrumental hacia la VcM (AI - VcM); Aceptación explícita hacia la subordinación de género (AE - S); Aceptación explícita hacia la VcM (AE - VcM); Culpabilización hacia la subordinación de género (C - S); Culpabilización hacia la VcM (C - VcM); Indefensión hacia la subordinación de género (I - S); Indefensión hacia la VcM (I - VcM); Minimización hacia la subordinación de género (M - S); Minimización hacia la VcM (M - VcM); Negación hacia la subordinación de género (N - S); Negación hacia la VcM (N - VcM); Rechazo explícito hacia la subordinación de género (RE - S); Rechazo explícito hacia la VcM (RE - VcM). Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo y datos reportados del programa SmartPLS.

Diferencias entre grupos

Tabla 134. Diferencias demográficas y académicas de las estudiantes mujeres, según si viven episodios de violencia contra las mujeres

	No agredidas (n = 6.146)	Agredidas por integrantes de la comunidad universitaria (n = 1.807)	Agredidas por su pareja o expareja (n = 1.836)	Agredidas tanto por integrantes de la comunidad universitaria como por su pareja o expareja (n = 1.798)
Edad				
Promedio	22,0	21,8	22,0	21,9
Desviación estándar	3,390	2,523	2,982	2,580
Rango	17 – 54	16 – 42	17 – 47	17 – 42
Etnia (%)				
Mestiza	92,3	93,2	94,4	94,3
Indígena	3,6	2,3	2,6	1,8
Afroecuatoriana	1,4	1,2	0,7	1,3
Montubia	1,6	1,7	1,4	1,8
Blanca	0,9	1,4	0,8	0,7
Otra	0,2	0,3	0,1	0,1
Identidad/orientación de género (%)				
Mujer heterosexual	90,1	90,2	90,9	89,0
Lesbiana	0,4	0,7	0,4	0,5
Transexual	0,1	0,0	0,1	0,1
Bisexual	1,9	3,1	3,1	4,7
Intersexual	0,1	0,0	0,1	0,1
Cuestionándome aún	0,5	0,8	0,9	1,5
Ninguna de las anteriores	5,4	3,3	3,1	2,4
Prefiero no declarar	1,5	1,8	1,5	1,7
Discapacidad física (%)				
No	89,4	85,0	85,6	83,1
Sí, visual	9,6	13,3	12,6	14,8
Sí, auditiva	0,4	0,2	0,8	0,6
Sí, lenguaje	0,0	0,1	0,2	0,1
Sí, física motora	0,4	0,4	0,3	0,4
Sí, otras	0,2	0,9	0,4	1,1
Tuvo alguna relación de pareja (%)				
Sí	85,7	90,7	97,9	97,8
No	14,3	9,3	2,1	2,2
Tiene pareja actualmente (%)				
Soltera, nunca he tenido pareja	10,6	8,9	0,0	0,0
Soltera, sin pareja actual	33,8	34,4	43,3	44,8

	No agredidas (n = 6.146)	Agredidas por integrantes de la comunidad universitaria (n = 1.807)	Agredidas por su pareja o expareja (n = 1.836)	Agredidas tanto por integrantes de la comunidad universitaria como por su pareja o expareja (n = 1.798)
Soltera, pero con pareja (enamorado*, novi*)	43,7	48,8	45,4	47,3
Conviviente (viviendo con la pareja, pero no casada)	5,9	4,1	4,9	4,4
Casada	5,3	3,3	4,4	2,5
Divorciada o separada	0,7	0,6	2,0	0,9
Con quiénes vives en tu residencia actual (%)				
Vivo sola	13,0	13,5	13,9	16,4
Con amig*s	3,2	4,3	3,8	4,4
Con mi pareja	9,1	6,7	8,3	6,0
Con mis padre/madre	63,3	65,4	63,1	61,1
Con otr*s familiares	11,4	10,1	10,8	12,1
Tiene hij*s (%)				
No	87,0	89,6	84,9	88,4
Sí, tengo un*	10,5	8,9	12,3	9,8
Sí, tengo dos	1,9	1,3	2,0	1,2
Sí, tengo más de dos	0,6	0,1	0,8	0,6
Ocupación (%)				
Solo estudia.	76,3	75,3	73,7	72,0
Estudia y trabaja medio tiempo o solo algunos días a la semana (menos de 20 horas semanales).	16,0	19,0	18,3	21,7
Estudia y trabaja entre 20 y 40 horas semanales.	4,4	3,7	4,1	3,9
Estudia y trabaja más de 40 horas semanales.	3,4	1,9	3,9	2,4
Ciclo de estudio (%)				
Primer ciclo	1,7	0,9	1,3	1,3
Segundo ciclo	3,9	3,0	3,5	3,1
Tercer ciclo	21,4	17,4	17,2	14,9
Cuarto ciclo	18,5	16,6	18,3	18,8
Quinto ciclo	12,4	13,3	12,3	13,5
Sexto ciclo	14,5	15,1	15,5	15,5
Séptimo ciclo	9,4	11,8	10,6	11,2
Octavo ciclo	11,4	11,9	13,3	13,0
Noveno ciclo	4,7	7,4	6,4	6,8
Décimo ciclo	2,2	2,6	1,7	1,9

	No agredidas (n = 6.146)	Agredidas por integrantes de la comunidad universitaria (n = 1.807)	Agredidas por su pareja o expareja (n = 1.836)	Agredidas tanto por integrantes de la comunidad universitaria como por su pareja o expareja (n = 1.798)
Facultad a la que pertenece (%)				
Ciencias de la salud (Ej.: Medicina, Odontología, Psicología, etc.)	27,2	22,5	29,1	23,3
Ingenierías, técnicas y ciencias básicas (Ej.: Agricultura, Ingeniería Industrial, Matemáticas, Sistemas, Zootecnia, etc.)	22,8	30,0	22,5	29,4
Ciencias sociales, artes y humanidades (Ej.: Derecho, Educación, Comunicación, Periodismo, etc.)	25,1	22,7	24,5	22,0
Ciencias económicas y empresariales (Ej.: Administración, Economía, Contabilidad, Finanzas, etc.)	24,9	24,8	24,0	25,3
Año de ingreso a la universidad				
Promedio	2016,1	2015,8	2015,9	2015,7
Desviación estándar	1,401	1,439	1,490	1,604
Rango	2006 - 2019	2009 - 2019	2006 - 2019	2002 - 2019

Fuente: Encuesta a 11.690 estudiantes mujeres.

Tabla 135. Diferencias demográficas y académicas de los estudiantes hombres, según si viven episodios de violencia

	No agresores/ni agredidos (n = 6.597)	Agresores hacia su pareja o expareja (n = 1.476)
Edad		
Promedio	22,6	22,5
Desviación estándar	3,867	3,043
Rango	16 – 81	17 – 49
Etnia (%)		
Mestizo	91,2	93,8
Indígena	3,1	2,6
Afroecuatoriano	1,6	0,9
Montubio	1,7	0,8
Blanco	2,1	1,6
Otro	0,4	0,3
Identidad/orientación de género (%)		
Hombre heterosexual	93,6	93,9
Gay	1,0	1,0
Transexual	0,1	0,1
Bisexual	0,8	0,9

	No agresores/ni agredidos (n = 6.597)	Agresores hacia su pareja o expareja (n = 1.476)
Intersexual	0,0	0,1
Cuestionándome aún	0,1	0,3
Ninguna de las anteriores	2,7	2,3
Prefiero no declarar	1,7	1,4
Discapacidad física (%)		
No	88,2	88,0
Sí, visual	9,8	10,5
Sí, auditiva	0,6	0,8
Sí, lenguaje	0,2	0,1
Sí, física motora	0,5	0,5
Sí, otras	0,7	0,1
Tuvo alguna relación de pareja (%)		
Sí	86,2	96,3
No	13,8	3,7
Tiene pareja actualmente (%)		
Soltero, nunca he tenido pareja	9,7	0,0
Soltero, sin pareja actual	44,9	46,7
Soltero, pero con pareja (enamorado*, novi*)	36,4	44,2
Conviviente (viviendo con la pareja, pero no casado)	4,1	4,2
Casado	4,2	3,8
Divorciado o separado	0,7	1,0
Con quiénes vives en tu residencia actual (%)		
Vivo solo	13,4	16,0
Con amig*s	3,9	3,9
Con mi pareja	7,0	5,8
Con mis padre/madre	63,9	64,2
Con otr*s familiares	11,7	10,1
Tiene hij*s (%)		
No	90,6	89,7
Sí, tengo un*	6,9	8,1
Sí, tengo dos	1,7	1,6
Sí, tengo más de dos	0,8	0,7
Ocupación (%)		
Solo estudia.	64,2	61,7
Estudia y trabaja medio tiempo o solo algunos días a la semana (menos de 20 horas semanales).	24,5	28,6
Estudia y trabaja entre 20 y 40 horas semanales.	6,1	6,8
Estudia y trabaja más de 40 horas semanales.	5,2	3,0

	No agresores/ni agredidos (n = 6.597)	Agresores hacia su pareja o expareja (n = 1.476)
Ciclo de estudio (%)		
Primer ciclo	2,5	2,2
Segundo ciclo	4,1	3,3
Tercer ciclo	18,0	16,5
Cuarto ciclo	17,0	16,9
Quinto ciclo	13,9	11,4
Sexto ciclo	13,9	14,3
Séptimo ciclo	10,5	12,1
Octavo ciclo	11,2	12,0
Noveno ciclo	6,5	8,0
Décimo ciclo	2,3	3,3
Facultad a la que pertenece (%)		
Ciencias de la salud (Ej.: Medicina, Odontología, Psicología, etc.)	13,5	10,9
Ingenierías, técnicas y ciencias básicas (Ej.: Agricultura, Ingeniería Industrial, Matemáticas, Sistemas, Zootecnia, etc.)	55,8	57,8
Ciencias sociales, artes y humanidades (Ej.: Derecho, Educación, Comunicación, Periodismo, etc.)	16,1	14,8
Ciencias económicas y empresariales (Ej.: Administración, Economía, Contabilidad, Finanzas, etc.)	14,6	16,5
Año de ingreso a la universidad		
Promedio	2015,8	2015,6
Desviación estándar	1,622	1,704
Rango	1992 – 2019	2007 - 2019

Fuente: Encuesta a 11.571 estudiantes hombres.

Tabla 136. Diferencias demográficas y laborales de las docentes o administrativas, según si viven episodios de violencia contra las mujeres

	No agredidas (n = 1.241)	Agredidas por integrantes de la comunidad universitaria (n = 185)	Agredidas por su pareja o expareja (n = 383)	Agredidas tanto por integrantes de la comunidad universitaria como por su pareja o expareja (n = 202)
Edad				
Promedio	40,5	38,8	38,5	37,2
Desviación estándar	10,106	9,190	9,222	8,821
Rango	21 – 69	24 – 61	21 – 71	22 – 66
Tiene pareja actualmente (%)				
Sí, actualmente.	73,1	71,1	71,8	63,5
He tenido hace menos de un año.	5,6	5,6	7,7	11,7
He tenido hace más de un año.	16,8	17,8	20,6	24,9
Nunca he tenido.	4,5	5,6	0,0	0,0

	No agredidas (n = 1.241)	Agredidas por integrantes de la comunidad universitaria (n = 185)	Agredidas por su pareja o expareja (n = 383)	Agredidas tanto por integrantes de la comunidad universitaria como por su pareja o expareja (n = 202)
Tipo de relación con la pareja (%)				
Enamorado*s	16,3	18,0	13,7	22,1
Novi*s	11,8	19,8	11,3	14,2
Casad*s o convivientes	64,4	55,7	64,1	51,1
Separad*s o divorciad*s	5,0	2,4	9,1	9,5
Otros	2,5	4,2	1,9	3,2
Vive con su pareja actual (%)				
No	38,3	47,6	39,3	52,6
Sí	61,7	52,4	60,7	47,4
Años de relación con la pareja (%)				
Menos de 1 año	7,7	14,5	8,3	14,6
Entre 1 y 2 años	8,7	6,9	7,0	14,6
Entre 3 y 5 años	14,4	16,6	17,9	17,2
Entre 6 y 10 años	19,8	22,1	16,3	13,2
Más de 10 años	49,5	40,0	50,5	40,4
Ocupación de la pareja (%)				
Está desempleado*	9,0	5,5	10,4	17,9
Trabaja de vez en cuando / eventualmente.	4,6	3,4	3,9	5,3
Tiene su negocio propio / trabaja como independiente.	19,7	23,3	17,9	13,2
Trabaja para una empresa privada.	27,4	25,3	23,1	28,5
Trabaja para el sector público / trabaja para el Estado.	21,5	23,3	30,2	20,5
También trabaja para una universidad.	16,0	17,1	12,7	12,6
No sé en qué trabaja.	1,8	2,1	1,9	2,0
Tiene hij*s				
Sí (%)	66,1	56,0	71,0	64,6
Promedio	2,0	1,7	1,9	1,9
Desviación estándar	0,907	0,703	0,886	0,889
Rango	1 - 8	1 - 4	1 - 8	1 - 6
Otras personas dependientes (menores de edad, padres, familiares con discapacidad, etc.)				
Sí (%)	46,8	49,5	47,8	48,7
Promedio	1,9	1,8	1,9	1,9
Desviación estándar	0,958	0,897	0,945	1,108
Rango	1 - 7	1 - 5	1 - 6	1 - 5

	No agredidas (n = 1.241)	Agredidas por integrantes de la comunidad universitaria (n = 185)	Agredidas por su pareja o expareja (n = 383)	Agredidas tanto por integrantes de la comunidad universitaria como por su pareja o expareja (n = 202)
Antigüedad laboral (%)				
Menos de un año	12,0	5,4	12,8	12,4
Entre 1 y 3 años	20,6	21,1	23,2	25,2
Entre 4 y 7 años	23,1	23,8	24,3	25,2
Entre 8 y 10 años	9,2	11,9	8,6	11,9
Más de 10 años	35,1	37,8	31,1	25,2
Horas laborales (semanal) (%)				
Hasta 20 horas	6,0	2,7	5,0	4,0
Entre 21 y 30 horas	4,4	2,7	3,7	5,5
Entre 31 y 40 horas	45,0	42,7	43,5	41,3
Entre 41 y 50 horas	39,2	44,3	43,5	41,8
Entre 51 y 60 horas	3,6	5,4	3,1	4,0
Más de 60 horas	1,8	2,2	1,3	3,5
Rol que desempeña en la universidad (%)				
Docente autoridad en la universidad	5,0	6,5	5,2	6,4
Docente / catedrática	38,1	44,3	32,6	28,2
Personal administrativo	49,8	41,1	54,3	56,9
Personal administrativo jefe de oficina o área	4,8	5,4	4,2	4,0
Prácticas profesionales	1,0	0,5	0,8	1,0
Otros	1,3	2,2	2,9	3,5
Tipo de contrato laboral (%)				
Nombramiento	37,2	44,0	38,1	38,2
Contrato a plazo fijo	10,7	9,8	10,5	16,2
Contrato por tiempo indefinido	39,7	35,3	37,8	38,2
Contrato por locación de servicios	3,8	4,3	4,2	4,0
Contrato temporal a tiempo parcial	4,4	2,2	3,9	3,0
Contrato por prácticas preprofesionales	0,4	0,5	0,5	0,0
Otros	3,8	3,8	5,0	4,0
Facultad donde labora (%)				
Ciencias de la salud (Ej.: Medicina, Odontología, Psicología, etc.)	8,1	6,0	9,5	8,6
Ingenierías, técnicas y ciencias básicas (Ej.: Agricultura, Ingeniería Industrial, Matemáticas, Sistemas, etc.)	20,4	27,9	18,8	17,8

	No agredidas (n = 1.241)	Agredidas por integrantes de la comunidad universitaria (n = 185)	Agredidas por su pareja o expareja (n = 383)	Agredidas tanto por integrantes de la comunidad universitaria como por su pareja o expareja (n = 202)
Ciencias sociales, artes y humanidades (Ej.: Derecho, Educación, Comunicación, Periodismo, etc.)	21,6	28,4	18,0	18,3
Ciencias económicas y empresariales (Ej.: Administración, Economía, Contabilidad, Finanzas, etc.)	13,3	10,9	11,1	11,2
Oficinas centrales	23,1	14,8	26,0	32,5
Otras	13,5	12,0	16,4	11,7
Remuneración mensual sin descuento, actualmente				
Promedio	1.484,3	1.633,7	1.448,1	1.531,1
Desviación estándar	963,090	848,054	866,859	1.605,578
Rango	150,0 – 2.0175,0	284,0 – 4.700,0	131,0 – 8.175	200,0 – 2.0175,0
Remuneración mensual sin descuento, cuando empezó a trabajar en la universidad				
Promedio	898,3	936,8	891,8	877,9
Desviación estándar	633,548	712,921	609,199	660,469
Rango	50,0 – 3.800,0	60,0 – 3.542,0	60,0 – 3.500,0	80,0 – 3.500,0

Fuente: Encuesta a 2.021 mujeres docentes o personal administrativo.

Tabla 137. Diferencias demográficas y laborales de los docentes o administrativos, según si ejercen violencia contra las mujeres en relaciones de pareja

	No agresores (n = 1.428)	Agresores (n = 537)
Edad		
Promedio	42,3	38,9
Desviación estándar	10,759	9,692
Rango	18 – 80	18 – 69
Tiene pareja actualmente (%)		
Sí, actualmente.	84,7	84,7
He tenido hace menos de un año.	5,4	7,6
He tenido hace más de un año.	9,5	7,8
Nunca he tenido.	0,4	0,0
Tipo de relación con la pareja (%)		
Enamorad*s	14,1	15,0
Novi*s	9,5	9,9
Casad*s o convivientes	70,2	67,6
Separad*s o divorciad*s	2,5	5,1
Otros	3,8	2,3

	No agresores (n = 1.428)	Agresores (n = 537)
Vive con su pareja actual (%)		
No	29,8	32,4
Sí	70,2	67,6
Años de relación con la pareja (%)		
Menos de 1 año	12,0	8,5
Entre 1 y 2 años	8,1	10,1
Entre 3 y 5 años	13,0	17,6
Entre 6 y 10 años	14,3	18,7
Más de 10 años	52,6	45,0
Ocupación de la pareja (%)		
Es ama de casa.	19,3	14,0
Está desempleado*.	9,9	10,5
Trabaja de vez en cuando / eventualmente.	6,0	5,7
Tiene su negocio propio / trabaja como independiente.	12,2	13,6
Trabaja para una empresa privada.	21,2	21,1
Trabaja para el sector público / trabaja para el Estado.	17,2	21,9
También trabaja para una universidad.	11,7	12,2
No sé en qué trabaja.	2,4	1,0
Tiene hij*s		
Sí (%)	70,0	68,6
Promedio	2,2	2,1
Desviación estándar	1,046	0,978
Rango	1 – 9	1 – 7
Otras personas dependientes (menores de edad, padres, familiares con discapacidad, etc.)		
Sí (%)	42,1	38,6
Promedio	2,1	1,9
Desviación estándar	1,145	0,966
Rango	1 – 10	1 – 6
Antigüedad laboral (%)		
Menos de un año	9,9	10,6
Entre 1 y 3 años	22,1	25,9
Entre 4 y 7 años	23,4	26,1
Entre 8 y 10 años	9,1	7,8
Más de 10 años	35,5	29,6
Horas laborales (semanal) (%)		
Hasta 20 horas	6,5	6,5
Entre 21 y 30 horas	1,5	3,6
Entre 31 y 40 horas	46,0	37,4
Entre 41 y 50 horas	39,8	44,9

	No agresores (n = 1.428)	Agresores (n = 537)
Entre 51 y 60 horas	4,5	5,6
Más de 60 horas	1,8	2,1
Rol que desempeña en la universidad (%)		
Docente autoridad en la universidad	6,2	6,0
Docente / catedrático	50,7	46,9
Personal administrativo	34,4	37,1
Personal administrativo jefe de oficina o área	4,5	5,8
Prácticas profesionales	0,7	0,7
Otros	3,5	3,5
Tipo de contrato laboral (%)		
Nombramiento	43,6	40,9
Contrato a plazo fijo	12,3	15,1
Contrato por tiempo indefinido	32,4	31,3
Contrato por locación de servicios	3,5	3,6
Contrato temporal a tiempo parcial	4,9	3,2
Contrato por prácticas preprofesionales	0,2	0,6
Otros	3,2	5,5
Facultad donde labora (%)		
Ciencias de la salud (Ej.: Medicina, Odontología, Psicología, etc.)	5,5	5,3
Ingenierías, técnicas y ciencias básicas (Ej.: Agricultura, Ingeniería Industrial, Matemáticas, Sistemas, etc.)	38,7	39,9
Ciencias sociales, artes y humanidades (Ej.: Derecho, Educación, Comunicación, Periodismo, etc.)	15,7	15,1
Ciencias económicas y empresariales (Ej.: Administración, Economía, Contabilidad, Finanzas, etc.)	11,0	8,3
Oficinas centrales	15,8	15,4
Otras	13,4	16,0
Remuneración mensual sin descuento, actualmente		
Promedio	1.788,9	1.745,4
Desviación estándar	1.024,940	1.152,348
Rango	131,0 – 12.010,0	150,0 – 16.767,0
Remuneración mensual sin descuento, cuando empezó a trabajar en la universidad		
Promedio	1.101,6	1.101,5
Desviación estándar	758,7	751,505
Rango	100,0 – 4.000,0	100,0 – 4.500,0

Fuente: Encuesta a 2.043 hombres docentes o personal administrativo.



Implementada por

