

28

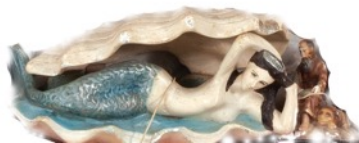
Cuadernos de Universidades



**Estas cosas sí pasan:
realidades y retos de las violencias de género en las
instituciones de educación superior**

Coordinadoras

Mariana Vásquez Cortés, Laura Franco Cian, Analhi Aguirre



Estas cosas sí pasan: realidades y retos de las violencias de género
en las instituciones de educación superior



CUADERNOS DE UNIVERSIDADES **28**

Estas cosas sí pasan: realidades y retos de las violencias de género en las instituciones de educación superior

Coordinadoras: Mariana Vásquez Cortés, Laura Franco Cian, Analhi Aguirre

Primera edición: 2025

|

D.R. Unión de Universidades de América Latina y el Caribe, A.C.

Centro Cultural Universitario Tlatelolco

Ricardo Flores Magón no. 1 - piso 9

Col. Nonoalco Tlatelolco

Alcaldía Cuauhtémoc

Ciudad de México

|

ISBN de la obra: 978-607-8937-24-0

ISBN de la colección: 978-607-8066-35-3

|

Autoras y autores: Olivia Araceli Aguilar Hernández, Carolina Álvarez Robayo, Jefferson David Ávila Zamora, Daniel Armando Bastidas Rincón, Angélica Camacho-Cruz, Luna Cárdenas Guevara, Charlynn Curiel, Natalia Florián Candela, Vanessa Feo Castiblanco, María Camila Holguín Ruiz, Alicia Llamas Martínez Garza, Miguel Moguel, Carlos Montero, Carmen Marín-Levario, Flor Ángela Narváez, Geraldine Torres Gutiérrez, Andrés, Stiven Ortiz Caldas, Eucaris Olaya, Suly Alejandra Pinzón Ospina, Rosa Vázquez-Jiménez, Andrea Katherine Yate Erazo

|

Edición a cargo de: Praxedis Razo, Iliana Fuentes y Esaú López Fraga

Diseñada por: Diego Robleda

Portada y contraportada: Arthur Bispo do Rosario, *Macumba*.

Técnica: Madera, papel, tela, plástico, yeso, objetos industriales, metal, vidrio, cuentas, nailon, tinta, hilo de algodón / s/f / 193 x 72 x 14cm





Í N D I C E

Presentación	12
Manejo y atención de la violencia digital en las instituciones de educación superior: una aproximación	14
Olivia Araceli Aguilar Hernández	
La diversidad sexual y de género en la UNAL: representación, sensibilización, violencias y acciones positivas desde la perspectiva estudiantil	26
Carolina Álvarez Robayo, Jefferson David Ávila Zamora, Daniel Armando Bastidas Rincón, María Camila Holguín Ruiz, Andrés Stiven Ortiz Caldas, Suly Alejandra Pinzón Ospina y Andrea Katherine Yate Erazo	
Acuerdo para fomentar una cultura del cuidado colectivo en las salidas de campo	39
Luna Cárdenas Guevara, Natalia Florián Candela y Geraldine Torres Gutiérrez	
Repensar los asuntos de género ante los desafíos de las nuevas generaciones: reflexiones desde la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá	51
Vanessa Feo Castiblanco, Eucaris Olaya y Flor Ángela Narváez	
¿Qué posibilita el ejercicio abusivo de poder expresado en la violencia hacia las mujeres en las universidades? Una revisión a la cultura institucional de una universidad autónoma del sur de México a través de un ejercicio diagnóstico	65
Charlynnne Curiel	
Trabajando con hombres hacia la <i>noviolencia</i> y la igualdad de género en la UNAM	78
Oscar Iván Godínez Guzmán, Benno de Keijzer y Darío Camacho Leal	
Aproximación a las percepciones y emociones estudiantiles en torno a la atención de la violencia por razón de género en el espacio universitario	92
Alicia Llamas Martínez Garza	
Iconografía	



Estas cosas sí pasan: realidades y retos de las violencias de género en las instituciones de educación superior

Coordinadoras

Mariana Vásquez Cortés

Laura Franco Cian

Analhi Aguirre

Unión de Universidades de América Latina y el Caribe (UDUALC)

Red Universitaria de Géneros, Equidad y Diversidades Sexuales (RUGEDS)

Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, México (IBERO)

Universidad El Bosque, Bogotá, Colombia (UNBOSQUE)

Alguno de estos textos se presentaron “en otra versión” en el Coloquio Latinoamericano para la Prevención y Atención de Violencias por Razón de Género en las Instituciones de Educación Superior, celebrado los días 28, 29 y 30 de septiembre de 2022, en modalidad virtual.

Institución organizadora: Universidad Iberoamericana, Ciudad de México, México
Institución compiladora: Universidad el Bosque, Bogotá, Colombia

Agradecemos la paciencia, la persistencia y la resiliencia.



PRESENTACIÓN

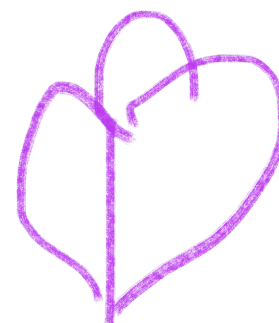
El camino transitado por las universidades en América Latina y el Caribe para transformar las violencias de género, que de manera tan amplia y marcada afectan a estos países, inicia en las manos de investigadoras, investigadores, profesoras y profesores que han decidido abordar esta problemática para hacerla visible, incorporarla en la agenda pública de los países y, por supuesto, de las instituciones de educación superior (IES). De este esfuerzo surge la Red Universitaria de Géneros, Equidad y Diversidad Sexual (RUGEDS) de América Latina y el Caribe, que se configuró como un tejido para articular miradas, investigaciones e investigadores de todo el continente, provenientes de diversas instituciones educativas de la región. Gracias a esta iniciativa colectiva, ha sido posible generar publicaciones como la que presentamos a continuación.

Las violencias de género no son ajenas a los ámbitos universitarios. Aunque hasta hace poco comenzaron a exponerse en América Latina, han sido un desafío permanente para las IES. *Estas cosas sí pasan: realidades y retos de las violencias de género en las instituciones de educación superior* presenta una selección de ponencias destacadas del Coloquio Latinoamericano para la Prevención y Atención de Violencias por Razón de Género en las Instituciones de Educación Superior, celebrado de manera virtual los días 28, 29 y 30 de septiembre de 2022. En esta selección, confluyen aspectos relevantes sobre las violencias de género en las IES: cómo se inscriben, cómo se viven y cómo se abordan. En las universidades, se presenta una realidad inevitable y persistente que coexiste con las realidades de los países de donde emergen. A pesar de que una gran parte del quehacer investigativo de los académicas y académicos se dedica a analizar la sociedad, son escasos los estudios que tienen a estas comunidades educativas como objeto de estudio. Por ello, el esfuerzo de la RUGEDS de visibilizar estos temas resulta fundamental para reducir las brechas y transformar escenarios que pueden prestarse para el sostenimiento y la reproducción de estas violencias en otros espacios

sociales. Las universidades no son burbujas sociales donde las violencias se suspenden. Aquí se evidencia, una vez más, que estas cosas sí pasan.

Esta compilación reúne diez artículos: siete situados en IES de México y tres de Colombia. La mayor parte de estos artículos presenta experiencias en las que colectivos de estudiantes, docentes u organismos institucionales proponen enfoques novedosos y creativos para hacer frente a las violencias de género en el ámbito universitario. Tres de estas propuestas, provenientes de México, se centran en repensar lo masculino, mientras que las otras siete, desde perspectivas feministas, exponen estrategias para combatir las violencias basadas en género dentro de las IES. En su conjunto, estas contribuciones nos muestran las posibilidades de trabajo colectivo para derribar prácticas patriarcales reproducidas en la educación superior.

Esperamos que la lectura de esta compilación inspire a quienes la lean a alzar la voz y sumarse a la construcción de culturas de valoración de lo diverso y respeto por los derechos de todas las personas que conforman las comunidades universitarias.



Manejo y atención de la violencia digital en las instituciones de educación superior: una aproximación

Olivia Araceli Aguilar Hernández

Doctora en Educación. Docente de la maestría en Estudios de Género de la Universidad Autónoma de Tlaxcala.

Durante la pandemia por covid-19, el espacio privado se transformó no sólo en una herramienta para dar continuidad a las actividades académicas, sino también en un escenario en el que la violencia digital se intensificó en sus diversas formas. Tomando en cuenta que existe un referente nacional, como la Ley Olimpia — conjunto de reformas que reconocen y sancionan la violencia digital— resulta crucial revisar si en las Instituciones de Educación Superior (IES) existen proyectos o propuestas para regular este tipo de abuso en las universidades, así como analizar las implicaciones que este fenómeno tiene para las mujeres universitarias. Este artículo analiza los avances y limitaciones de las IES en México sobre la violencia digital, bajo la premisa de que analizar y discutir la problemática permite reconocerla, evaluar las estrategias implementadas para atenderla, y analizar los resultados.

Introducción

La visibilización de la violencia digital ha atravesado por diversas etapas, cuyos alcances han permitido establecer acciones ante las situaciones que vulneran la integridad de las mujeres en los entornos virtuales. Aquí reflexionaremos sobre las manifestaciones del abuso en el ámbito digital dentro de las universidades públicas en México.

De acuerdo con algunos instrumentos internacionales y nacionales, si bien existen tipificaciones de la violencia digital, éstas pueden variar. Por ejemplo, la Organización Mundial de la Salud (OMS) identifica siete tipos, mientras que la Colectiva Luchadoras de México recupera —lo que me parece— una lista más completa, de al menos trece categorías.

En México, la Cámara de Diputados Federal aprobó en abril de 2021 la Ley Olimpia, cuyo objetivo principal es proteger, sancionar y concientizar sobre el derecho de las personas a la intimidad personal, así como garantizar el ejercicio libre y seguro de los derechos sexuales para salvaguardar su integridad. Este conjunto de reformas legislativas condena el ciberacoso como un delito derivado de la violencia sexual ejercida en las plataformas digitales. Las sanciones se establecen mediante la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, lo cual promueve la concientización y el acceso a la justicia.

Con la aprobación de la Ley Olimpia, la difusión de material audiovisual con contenido sexual sin consentimiento fue reconocida como violencia digital. Sin embargo, aún existen prácticas que atentan contra la vida y dignidad de las mujeres, que violentan a las usuarias de los medios electrónicos en contextos universitarios, y que no han sido contempladas, como la venganza, el voyerismo digital, la suplantación de identidad, la piratería, el control y manipulación de la información, el acoso cibernético, las amenazas de violencia, la recepción no solicitada de materiales sexualmente explícitos, los discursos sexistas de odio, entre otras. Estas formas constituyen un resquicio para las universidades, las cuales, pese a tener protocolos de prevención, atención y sanción de la violencia de género, no han logrado reconocerlas e integrarlas a su legislación.

Ante ese panorama, el propósito de este artículo es realizar un análisis comparativo sobre los avances y limitaciones de las IES de México en relación con la violencia digital, así como identificar experiencias que han contribuido a la prevención, sanción y erradicación de dicha problemática. Para ello, se ha sistematizado la información generada por el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES) entre 2017 y 2020, con la que se analizan las acciones implementadas por las universidades participantes del ONIGIES,

así como los reportes sobre la prevención y atención de la violencia digital. Además, se da seguimiento a los casos documentados para identificar las estrategias adoptadas por las IES y las resistencias que han enfrentado al visibilizar este fenómeno. De esta manera, es posible reconocer cómo los distintos tipos de violencia —física, psicológica, sexual, económica, patrimonial y feminicida— se han consolidado y consumado como un problema dentro del ámbito universitario.

I. **La violencia en los espacios universitarios**

El reconocimiento de las violencias en las universidades permite, ante todo, aceptar que, en las IES, como lo señala Zabalgoitia (2020), subsisten —desde su fundación— estructuras sexistas y machistas que se reproducen y replican mediante las relaciones formales e informales dentro del proceso de enseñanza aprendizaje —lo que conocemos como *currículo oculto*—. El común denominador que persiste en las IES es la violencia de género basada en la diferencia sexual. Estas prácticas se enseñan, aprenden, interiorizan y promueven en las relaciones formales e informales de la educación (Zabalgoitia, 2020:155); expresan formas sutiles e invisibilizadas, como el hostigamiento, el acoso y la violencia institucionalizada, que incluye la física.

Ya Mingo (2010) y Moreno (2015) elaboraron un panorama detallado de manifestaciones de violencia en el ámbito universitario. En sus estudios, definieron una escala de sexismo en la universidad que abarca desde expresiones simbólicas hasta formas de acoso que pueden llegar a las amenazas de muerte.

II. **Sobre la legislación: un espacio opaco**

Partiendo de algunos estudios ya realizados, Mingo y Moreno (2015) estiman que las IES, inmersas en la cultura de género, toleran conductas en la medida en que su carácter sexista y discriminatorio no aparece de manera explícita, sino vaga y opaca. Estas prácticas que ensombrecen se incrementaron tras el confinamiento por la pandemia de covid-19. En cualquiera de sus formas, afectan de manera significativa la integridad, y amenazan y vulneran la privacidad de las personas, sobre todo, la vida de las mujeres.

De acuerdo con el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en 2021, las principales plataformas donde se registró violencia digital fueron Facebook (49%), Twitter (45%) y WhatsApp (32%). En el caso de las mujeres, la violencia digital, en sus diversas modalidades, se manifiesta principalmente mediante contactos con identidades falsas, mensajes ofensivos e insinuaciones sexuales. Ante ésta y otras evidencias del crecimiento de la violencia digital en entornos universitarios, el marco legislativo en materia de educación superior presenta tanto vacíos en su regulación como progresos.

La Ley General de Educación, en su artículo 85, establece una agenda digital educativa, pero no contempla disposiciones específicas sobre violencia digital. En cuanto a la Ley General de Educación Superior (LGES), un boletín publicado en marzo de 2021 señala que esta normativa incorpora medidas para asegurar la cobertura y la promoción sobre el uso de las tecnologías de la información, la comunicación, el conocimiento y el aprendizaje digital, además de consolidar espacios libres de violencia de género y discriminación hacia las mujeres. Asimismo, fomenta acciones para proteger el bienestar físico, mental y social de la comunidad estudiantil y del personal que labora en las instituciones educativas (LGES, 2021).

Por su parte, la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia fue el marco en el que, después de un largo proceso, se desarrolló la ley de delitos contra la intimidad sexual, conocida como Ley Olimpia, la cual ha sido aprobada en 11 de los 31 estados de México. De acuerdo con Nava y Núñez (2020), la iniciativa para tipificar estas conductas busca brindar mayor protección a las mujeres como grupo vulnerable en casos de delitos sexuales cometidos a través del uso de la tecnología. El móvil de esta iniciativa es resaltar que la difusión de contenidos íntimos, sin autorización de quien legalmente puede otorgarla, es violencia sexual y digital, por lo que mediante esa ley se pretende que se reconozcan los derechos humanos a la vida privada, intimidad y dignidad en el ámbito digital. Por ello, también se busca incorporar los actos de violencia ejercidos mediante Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en los códigos penales.

III. **El ONIGIES y los avances de las IES en el combate a la violencia**

En México, la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior (RENIES) ha sido, desde 2009, un proyecto clave para impulsar e implementar acuerdos dirigidos a la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las IES que pertenecen a la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Entre sus logros más importantes se encuentran la Declaratoria para la Equidad de Género en las IES y el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las IES (ONIGIES). Este último tiene como propósito recolectar, sistematizar y analizar información a partir de ocho ejes temáticos: legislación, igualdad de oportunidades, corresponsabilidad, estadística, lenguaje, sensibilización, estudios de género, no violencia. Tal información, recabada por las 52 instituciones que integran a la RENIES, permite al observatorio elaborar análisis y producir reportes estadísticos para identificar las principales asimetrías, brechas y formas de segregación que obstaculizan la igualdad en las Instituciones de Educación Superior.

El eje de igualdad “ofrece los porcentajes de la distribución de mujeres y hombres dentro de las comunidades estudiantil, académica y administrativa. Su propósito es hacer visibles los fenómenos de segregación por sexo-género que se sostienen en diferentes áreas y niveles de las IES” (ONIGIES 2018-2020).

Los otros siete ejes temáticos miden los avances a partir de una escala del 0 al 5 (0 significa un avance nulo y 5 un avance consolidado). “El promedio de los puntajes obtenidos en este conjunto permite estimar un índice compuesto que muestra el grado de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la estructura, normatividad, funciones y comunidades de las IES” (ONIGIES 2018-2020).

Para esos siete ejes, el observatorio contempla 53 ítems que sustentan 14 componentes subtemáticos, además de considerar ocho criterios de desagregación de información por sexo-género de las comunidades de las IES. Esta interpretación establece una clasificación gradual que se expresa en términos de *avances nulos*, *avances incipientes*, *avances bajos*, *avances intermedios*, *avances en vías de consolidación*, *avances significativos* y *avances consolidados*.

Los criterios y aspectos relacionados con la violencia digital en las IES son los siguientes:

Legislación con perspectiva de género

- Normatividad institucional
- Órganos de igualdad de género
- Planes de igualdad de género
- Recursos financieros para el impulso de la igualdad de género

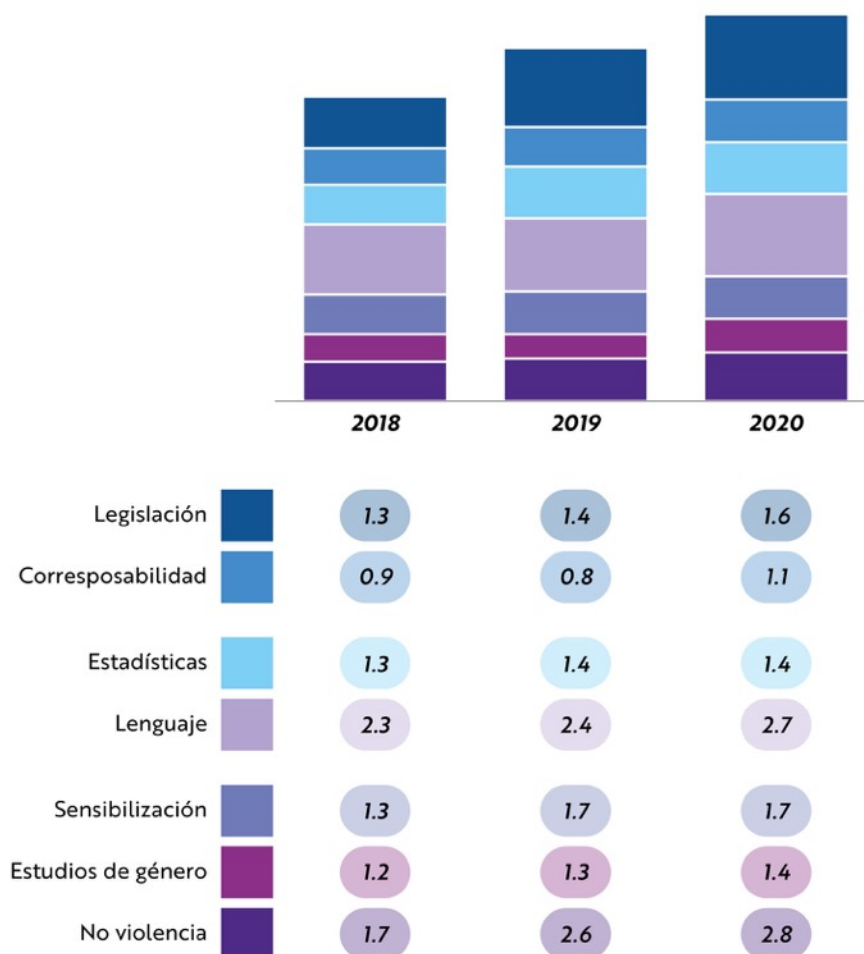
Sensibilización en género

- Educación en igualdad de género

Violencia de género

- Atención de casos de violencia de género
- Prevención de la violencia de género

De acuerdo con el *Informe de resultados 2018-2020* del ONIGIES, el componente con menor avance es la prevención de la violencia de género, con un puntaje de 1.6. El resultado global se vio afectado debido a que seis de las 52 universidades no han institucionalizado un instrumento para proceder frente a casos de violencia de género, y 25 no cuentan con un programa oficial de actividades para su prevención. Asimismo, un número importante de IES reportan una transversalidad insuficiente de la promoción del enfoque preventivo y de mecanismos para la presentación de quejas por violencia de género en sus diferentes entidades académicas y dependencias administrativas, gráfica 1.

Gráfica 1. Resultados ONIGIES por eje 2018-2020

Fuente: Informe de resultados 2018-2020 de la ONIGIES

NOTA: La ONIGIES no incluyó el eje "igualdad de oportunidades" en esta tabla, puesto que su metodología de medición es distinta a la de los otros siete ejes temáticos.

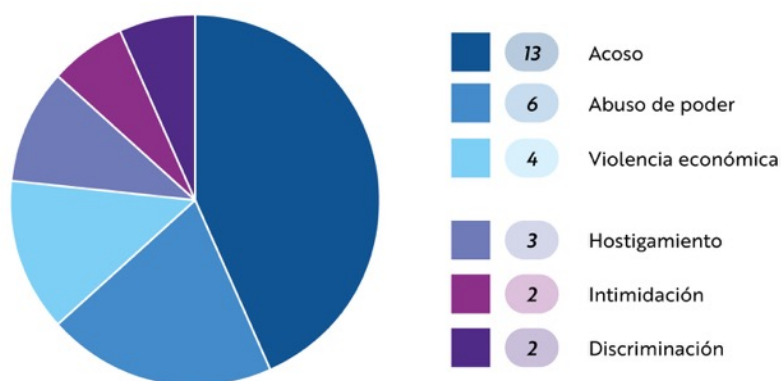
Estos datos se refieren únicamente a la violencia de género sin una clasificación específica, por lo que se observa que el informe no incluye la violencia digital ni como componente subtemático, ni como ítem. Esta situación revela que no se contempló como elemento del registro, a pesar de que el informe refiere a la pandemia por covid-19 y a las condiciones de violencia virtual a la que estuvieron expuestas las mujeres universitarias.

Entre las recomendaciones que emite el observatorio, se destaca la necesidad de transversalizar los mecanismos de atención a la violencia para que sean accesibles a todos los sectores (académico, estudiantil y administrativo) en todas las estructuras académicas y administrativas de las IES. Asimismo, se sugiere ampliar el enfoque preventivo de la violencia de género en todas las comunidades de las estructuras académicas y administrativas.

Las denuncias por violencia digital se han presentado de manera aislada, dependiendo de los mecanismos de atención disponibles y de la gravedad de cada caso. Por ejemplo, en 2021, la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEMEX) presentó ante la Fiscalía General de Justicia Estatal una denuncia que agrupaba 13 casos de alumnas de la Facultad de Ciencias de la Conducta, quienes señalaron la existencia de una red de pornografía en la que un alumno de psicología comercializaba fotos y videos íntimos de las mujeres sin su consentimiento.

Por su parte, el colectivo Medusas Sufragistas de la Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx) presentó en julio de 2022 un informe donde se destacan los tipos de denuncias más comunes en dicha universidad, gráfica 2.

Gráfica 2. Tipos de denuncias más comunes en la Universidad Autónoma de Tlaxcala



Fuente: *Primer informe de denuncias*. Medusas Sufragistas, julio de 2022.

La violencia digital es un fenómeno complejo y altamente extendido. La difusión no consentida de imágenes íntimas, las amenazas, la difamación, el acecho y el acoso —en muchos casos con un fuerte componente sexual y de violencia— se han convertido en una herramienta de control y ejercicio de poder en el mundo virtual. Este tipo de violencia de género se reproduce a través de las TIC, especialmente — aunque no de manera exclusiva— en entornos digitales, y afecta de manera desproporcionada a las mujeres.

La diversidad de formas que adopta la violencia digital, los espacios en los que ocurre, las circunstancias que la rodean, la falta de conocimiento y el desinterés generalizado dificultan su erradicación. A estos obstáculos pueden sumarse las resistencias de tipo social, culturales e institucionales para combatirlas, debido a que, detrás de su sostenimiento y falta de compromiso para erradicarla, se encuentra el ejercicio de poder que se legitima en su propia puesta en acto.

Los medios tecnológicos empleados para perpetrar la violencia digital incluyen correos electrónicos, mensajes telefónicos y redes sociales como Facebook, WhatsApp, Snapchat, Telegram, entre otras plataformas digitales. En el contexto universitario, este tipo de violencia transgrede la integridad, la dignidad, la intimidad, la libertad y la vida privada de las mujeres, ocasionando daños psicológicos, morales, económicos o sexuales, tanto en el ámbito privado como en el público.

Las consecuencias se traducen en aislamiento, miedo, angustia, culpa, síndrome de persecución, depresión, baja autoestima, desequilibrios físicos y emocionales, que incluso pueden desembocar en impulsos suicidas. En muchos casos, los agresores mantienen algún tipo de relación con la víctima y pueden escalar sus acciones hasta amenazas, intimidación extrema, violencia sexual y feminicidio.

Buenas prácticas para regular la tecnología y evitar la violencia digital

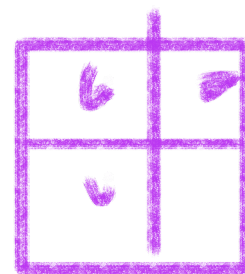
Denunciar la violencia digital, como una de las primeras medidas, se enfrenta a obstáculos que forman parte de la estructura social interna del orden de género: la violencia digital en las universidades contiene los mecanismos de su propia reproducción. Por ello, es fundamental analizar las estructuras que visibilicen este tipo de abusos, fortalecer los mecanismos y medidas de protección que las IES han desarrollado para el combate a la violencia desde todos los frentes, como la constante difusión, capacitación y sensibilización a toda la comunidad universitaria en sus diversos espacios y ámbitos de desarrollo, además de garantizar acompañamiento y protección a las víctimas de violencia digital.

Referencias



- Ley General de Educación Superior* (2021). Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión de México.
https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGES_200421.pdf
- Mingo, A. y Moreno, H. (2015). El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. *Perfiles educativos*, 37(148), 138-155.
- Mingo, A. y Moreno, H. (2017). Sexismo en la universidad. *Estudios sociológicos*, 35(105), 571-595.
- Nava, A. y Núñez J. (s. f.). La violencia digital en México (Ley Olimpia). *Criminalia*. Recuperado el 30 de agosto de 2022.
<https://www.criminalia.com.mx/index.php/nueva-epoca/article/view/111/120>
- Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior. *Informe de resultados 2018-2020*. https://onigies.unam.mx/media/annual_report/Informe_ONIGIES_GENERAL_2018-2020.pdf
- Secretaría de Educación Pública (2021, 9 de marzo). *Avanza gobierno de México con Ley General de Educación Superior en la gratuidad y obligatoriedad de la enseñanza en ese nivel*. <https://www.gob.mx/sep/articulos/boletin-no-52-avanza-gobierno-de-mexico-con-ley-general-de-educacion-superior-en-la-gratuidad-y-obligatoriedad-de-la-ensenanza-en-ese-nivel?idiom=es>
- Vela, E. y Smith E. (2016). La violencia de género en México y las tecnologías de la información. En J. C. Lara, *Internet en México. Derechos Humanos en el entorno digital* (pp. 57-117). Derechos Digitales.
<https://www.derechosdigitales.org/wp-content/uploads/Internet-en-Mx-2016.pdf>
- Plácido, E. (2020). *Violencia Sexual Digital. ¿Cómo me protegen las leyes de la ciudad de México?* Centro de Estudios Legislativos para la Igualdad del Género. Recuperado el 20 de agosto de 2022. <https://genero.congresocdmx.gob.mx/wp-content/uploads/2020/04/CELIG-FolletoViolenciaDigital-20200402.pdf>
- Zabalgoitia, M. (2022, enero-julio). Violencia patriarcal en instituciones de educación superior. *Debate feminista*, 63,153-176.





La diversidad sexual y de género en la UNAL: representación, sensibilización, violencias y acciones positivas desde la perspectiva estudiantil

Carolina Alvarez Robayo

Universidad Nacional de Colombia, Zootecnia

Suly Alejandra Pinzón Ospina

Jefferson David Ávila Zamora

Universidad Nacional de Colombia, Enfermería

Daniel Armando Bastidas Rincón

Universidad Nacional de Colombia, Lingüística

María Camila Holguín Ruiz

Universidad Nacional de Colombia, Sociología.

Andrés Stiven Ortiz Caldas

Universidad Nacional de Colombia, Antropología.

Andrea Katherine Yate Erazo

Universidad Nacional de Colombia, Economía.

En la actualidad, la diversidad de género y la pluralidad sexual son temas coyunturales y retadores para el contexto universitario. Nuestra ponencia se centrará, en primer lugar, en visibilizar la desigualdad de género presente en las

dinámicas académicas, desde la planificación de los contenidos dados en las cátedras hasta la segregación que viven la comunidad estudiantil con orientación sexual diversa. Evidentemente, en este punto se incluirá la invisibilización de la mujer en el ámbito académico como sujeto olvidado durante décadas por la estructura científica patriarcal, además de enfatizar que tanto mujeres como personas pertenecientes a la comunidad lésbico, gay, bisexual, transgénero, transexual, travesti, intersexual y *queer* (LGBTTTIQ+) han sido relegadas y/o borradas de la ciencia. En segundo lugar, explicaremos el objetivo, metodología y resultados de la encuesta realizada a estudiantes de la Universidad Nacional de Colombia (UNAL) sede Bogotá ^[3], trayendo a colación los principales retos que suscita este ejercicio. Finalmente, se concluirá con un análisis crítico de las diversas problemáticas antes mencionadas, incorporando la seguridad dentro del campus universitario como uno de los tópicos más retadores frente a la diversidad de género en la educación superior.

La población que conforma y da vida a la UNAL “sede Bogotá” se caracteriza no sólo por su diversidad social y cultural, sino también por las múltiples formas de pensar y ser. Dentro de esta alma mater se forman personas altamente críticas frente a los problemas de la sociedad, y fuertemente preparadas para afrontar y proponer soluciones a situaciones adversas dentro y fuera de la universidad. Uno de los temas que requieren más investigación y mayor protagonismo en la sociedad colombiana y académica es el del género, el cual tiene muchas definiciones, dependiendo de la teoría que lo aborde o desde la ideología que se observe. Sin embargo, algo indudable sobre el género “es que es una construcción social real, diversa e inherente al ser humano” (Etchezahar, 2014).

Pese a esto, durante muchos años se ha invisibilizado la gran diversidad de género que hay en la institución universitaria, así como las diferentes formas de violencias basadas en género y violencias sexuales al interior del campus universitario. Esto no significa que, dentro de esta comunidad, tanto sus docentes como estudiantes, no se hayan preocupado por estudiar estos dos fenómenos sociales asociados al género.

En esta ponencia se presenta el trabajo emprendido para la realización de la encuesta “Diversidad sexual y de género en la Universidad Nacional de Colombia sede Bogotá: estadísticas sobre problemáticas y violencias”, realizada por el proyecto estudiantil UN-Gen. Esta encuesta sirve como instrumento de caracterización de la diversidad de género y las violencias de género y sexuales presentes en este campus universitario.

REDai - UNGen

Con el propósito de contribuir a la generación de espacios estudiantiles que aborden las problemáticas universitarias y propongan soluciones desde la sensibilización de la comunidad universitaria en temas de género, se creó en 2017 la Red Estudiantil de Acompañamiento Integral (REDai), a cargo de Viviana Montenegro, psicóloga y maestra en Educación. La REDai pertenece al Área de Acompañamiento Integral de la UNAL, que desarrolla acciones orientadas a los miembros de la comunidad para apoyar su paso por la universidad; facilitar el conocimiento de sí mismo y de los demás; desarrollar el sentido de pertenencia, el compromiso individual, la construcción de un tejido social incluyente y el fortalecimiento de las relaciones humanas.

Desde entonces, este proyecto de género ha adoptado distintos nombres a medida que se ha fortalecido a través de la interdisciplinariedad de la comunidad universitaria (UNAL, 2012) que ha conformado el grupo. De esa manera, el proyecto actualmente se conoce como UNGen, denominación que alude a la relación que existe entre las múltiples dimensiones del ser humano —biológica, social, espiritual, sexual, etcétera— y que, al final de cuentas, simboliza la idea de que, así como el ADN es único y diverso, cada persona también lo es. UNGen, mediante su existencia, ha propiciado la creación de espacios seguros e incluyentes tales como talleres, conferencias, cine foros, entre otros, en los que se puede discutir y problematizar temas sobre la sexualidad, el género, la diversidad o las violencias sexuales y basadas en género dentro del ámbito académico y social.

Hoy este proyecto juega un rol importante en el Área de Acompañamiento Integral, ya que ha logrado impulsar iniciativas que han expandido el pensamiento diverso en la comunidad universitaria, contribuyendo al objetivo de crear un tejido social más incluyente, en el que se valoren y respeten las diferencias de todos los actores de la comunidad académica. Ya constituido oficialmente como un equipo definido y conformado por estudiantes de diferentes facultades y semestres, éste ha comenzado a diseñar estrategias y acciones orientadas a generar un impacto significativo, y alcanzar una alta visibilidad en el entorno universitario. Para ello, ha sido fundamental identificar plenamente y con antelación las principales problemáticas de género que perjudican y vulneran directamente la sana convivencia de la población universitaria.

Fue así como, tras varias reuniones, surgió la propuesta de crear un insumo que permitiera elaborar un diagnóstico aproximado sobre cómo es la situación de género dentro de la UNAL en sus diferentes espacios y campos de acción. Después de varias revisiones y pruebas piloto, se desarrolló una encuesta de género denominada “Diversidad sexual y de género en la Universidad Nacional de Colombia sede Bogotá: estadísticas sobre problemáticas y violencias”, la cual fue aplicada a la comunidad universitaria en 2020. De esta manera, se obtuvo una estimación de la población estudiantil que se identifica con diversas orientaciones e identidades. Asimismo, facilitó la identificación del tipo de violencias sexuales y basadas en género ocurridas a los encuestados, sobre todo en los espacios físicos y virtuales de la universidad.

Dicha información fue el primer paso de una serie de propuestas e iniciativas que, impulsadas por un equipo multidisciplinario, apuntan a mitigar y prevenir las acciones negativas expresadas en la encuesta y que representan una preocupación para actores universitarios, como el grupo UNGen, Bienestar Universitario, diferentes dependencias, colectivas feministas y, sobre todo, las víctimas afectadas por dichos actos violentos. Todas las partes mencionadas instan a trabajar conjuntamente por una institución de educación superior libre de violencias y líder en el fomento de bienestar, equidad, libertad y sana

convivencia para toda la comunidad, exaltando la multidiversidad que caracteriza a la UNAL.

Objetivos

El objetivo general de la encuesta fue caracterizar a la población universitaria de la sede Bogotá de la UNAL, visibilizando la diversidad en torno a la identidad de género y la orientación sexual. La encuesta se estructuró a partir de tres objetivos específicos: I) conocer la autodefinición del estudiantado en cuanto a su identidad de género y orientación sexual, así como distinguir qué círculos sociales conocen su identidad género y orientación sexual, respectivamente; II) visibilizar los tipos de violencias basadas en género que se presentan en los espacios físicos y virtuales del campus, junto con el panorama de los ejecutores de dichas violencias; y III) construir un mapa de los espacios considerados seguros e inseguros para la libre expresión de orientación sexual o de género, así como una serie de acciones para la erradicación de las violencias dentro del campus, propuestas por los participantes de la encuesta.

Marco teórico

Para la realización de la encuesta, se construyó un marco teórico sustentado en la revisión de conceptos clave que facilitan el acercamiento a las nociones del enfoque de sexualidad y género, con definiciones claras que sean comprensibles para la población que participaría en la encuesta. El marco teórico incluye los siguientes conceptos: sexo biológico, género, identidad de género, orientación sexual —tipificada en su diversidad— y violencias basadas en género.

Descripción de la construcción y ejecución de la encuesta

La etapa de elaboración de la encuesta comenzó en 2019. En ella, el equipo UNGen desarrolló la idea, formuló las preguntas y definió la muestra que se estudiaría, con el apoyo del Proyecto de Equidad de Género del Área de Acompañamiento Integral de la sede Bogotá. En octubre y noviembre de ese año, se desarrolló una prueba

piloto que permitió identificar las preguntas que no eran concretas, los conceptos que debían ser explicados y el tiempo promedio requerido para resolver la encuesta. Para este proceso, también se contó con el apoyo del curso de Métodos Cuantitativos del Departamento de Sociología, con cuyos estudiantes del corte 2019-2 se probó la encuesta. Hubo 23 respuestas, y se hizo el análisis de ellas.

La aplicación oficial de la encuesta se realizó entre el 24 de abril y el 8 de junio de 2020. Se aprovechó el contexto de virtualidad desencadenada por la pandemia de covid-19. La encuesta se envió mediante un correo electrónico masivo a la población universitaria, de la que se obtuvo un total de 945 respuestas.

Análisis de los resultados de la encuesta

La unidad de análisis de la encuesta estuvo conformada por estudiantes activos de pregrado y posgrado de la sede Bogotá. Se contó con la participación de 3% de estudiantes que reportaron tener algún tipo de condición de discapacidad (visual, auditiva, física, psicosocial o motriz). Estos datos reflejan la diversidad del campus universitario, en donde convergen estudiantes provenientes de distintos rincones del país, con edades, condiciones sociales, económicas, culturales y de salud ampliamente variadas.

La segunda categoría de análisis es la de *identidad de género y orientación sexual*. Se obtuvo una participación de 61.57% de mujeres y 38.42% de hombres. Respecto a la identidad de género, 95.81% de los encuestados se reconoce como cisgénero, 2.51% como *queer* y 1.67% como transgénero. Por otro lado, se indagó si otras personas conocían el género con el que los encuestados se identificaban. En 911 casos, las personas sabían que los encuestados cisgénero se identifican como tal y, en cinco, no lo sabían. En cuanto a quienes se reconocen como transgénero, en 14 casos su identidad era conocida por otros, y en cuatro no lo era. Para las personas *queer*, en 20 casos su identidad era conocida y en cuatro casos no.

En relación con la orientación sexual, 59.6% se reconoce como heterosexual, 9.29% como gay, 25.05% como bisexual, 3.02% como pansexual, 2.50% como lesbiana, 0.20% como asexual y 0.1% como demisexual. La mayoría de las personas es

cisgénero y no tiene problema con que otras personas lo sepan. Es interesante notar que las personas *queer* y transgénero suman más de 4% de la población dentro del campus; esto es más de lo que se esperaba. Por otro lado, la orientación sexual de la comunidad estudiantil es diversa y se puede sostener que, si bien la mayoría es heterosexual, esta orientación no es tan alta como se suele pensar, pues sumadas las otras orientaciones sexuales, hay cerca de 40% que no se reconoce como heterosexual.

La tercera categoría abarca las *violencias basadas en género, tipos de violencia, ejecutores y lugares seguros e inseguros*. Así, frente a la pregunta “¿ha sido víctima de alguna forma de violencia basada en género o violencia sexual dentro de espacios físicos de la universidad nacional y/o virtuales de la universidad nacional de Colombia?” El 40% de los encuestados contestó que sí, frente a un 59% que respondió que no. Del porcentaje que contestó que sí, 44% ha sufrido más de una vez este tipo de violencia. Las formas de violencia con mayor incidencia fueron la psicológica (21%), la discriminación (19%), el acoso sexual (18%) y la ofensa sexual (17%).

En cuanto a los perpetradores de tales violencias, se identificó que la discriminación fue ejercida por docentes en 44 casos y por estudiantes en 43. Respecto al acoso sexual, 54 casos fueron perpetrados por otros estudiantes y 22 por docentes. Para la violencia psicológica, 75 casos involucraron a otros estudiantes, 26 a docentes y 12 a personas externas a la universidad. Por último, en los casos de ofensa sexual, 47 fueron cometidos por otros estudiantes, 15 por docentes y 12 por personas ajenas a la universidad. Estos datos evidencian no sólo la alta prevalencia de la violencia, sino también el hecho preocupante de que los principales perpetradores son, en muchos casos, los propios miembros de la comunidad académica, tanto estudiantes como docentes.

Discusión

Los resultados resultan fundamentales, pues ofrecen no sólo una visión general de la situación de género en la UNAL —la gran diversidad de pensamientos y orientaciones— sino que también recogen experiencias con las que una gran

cantidad de personas se pueden identificar. Así, la recolección de información permitió obtener una muestra representativa del estudiantado de la sede Bogotá, la cual favoreció la elaboración de un diagnóstico sobre la diversidad sexual y de género en el campus.

La población estudiantil encuestada resultó bastante variada, lo que permite entender que muchas de las situaciones relacionadas con el género en la UNAL abarcan distintas variables, como la edad, estrato socioeconómico, lugar de procedencia, grupo étnico o condición de discapacidad. Esto es clave, ya que la diversidad de género y las experiencias, tanto positivas como negativas, se reflejan en diferentes ámbitos de la sociedad. Es así como UNGen reafirma uno de sus objetivos principales: crear espacios de discusión y sensibilización para cualquier tipo de población, sin importar sus características sociales o físicas, debido a que el género es una construcción transversal a nuestra formación como seres sociales. Esta perspectiva se sustenta en la idea de que el sujeto se construye a partir de un proceso social dinámico (Butler, 2010), en el cual cada individuo se transforma de acuerdo con la construcción identitaria de sí mismo (Foucault, 1988).

Adicionalmente, al contar con las perspectivas de identificación del estudiantado en términos de género, se evidencia la multiplicidad de personas que estudian, interactúan y se desarrollan dentro de la universidad. Es importante analizar que cisgénero es la identidad más común dentro de la población estudiantil, lo cual refleja que gran parte de la comunidad académica se siente cómoda al identificarse con el género atribuido al nacer y con su sexo biológico. No obstante, también se reportaron personas *queer* o transgénero, a las cuales es necesario visibilizar dentro del campus, no sólo para reconocer su presencia, sino también para subrayar la importancia de que la universidad sea un entorno seguro e inclusivo, donde las problemáticas que enfrentan estas minorías sean reconocidas y abordadas.

Contar con estos indicadores permite tanto mostrar la diversidad de identidades de género, como propiciar la reflexión individual y colectiva sobre las formas en la que se entiende el género y la corporalidad. Precisamente, Derrida (1967) propone pensar las identidades dejando a un lado los términos jerárquicos y

binarios que han dominado el pensamiento (citado en Gibson-Graham, 2002), para lograr una deconstrucción social en un país donde “reconocerse como lesbiana, gay, bisexual o trans sigue implicando un fuerte estigma y un acceso restringido a los derechos” (Uniandes, 2021, párr. 5).

Preocupan profundamente los cientos de homicidios, amenazas y casos de violencia policial cometidos contra la comunidad LGBTTTIQ+ en Colombia (Semana 2021). Esta realidad exige acciones urgentes y sostenidas que promuevan la normalización de las diversidades para erradicar este tipo de hechos en la sociedad. El contexto del confinamiento, sumado al incremento de la intolerancia hacia la diversidad sexual y de género, también impulsó la reflexión sobre las medidas necesarias para generar un cambio en esta realidad. Por esta razón, la diversidad en la orientación sexual de la población estudiantil adquiere un valor positivo en términos de representación y de visibilidad. Aunque la orientación sexual o la identidad de género no definen por completo a una persona, el reconocimiento de los miembros de la comunidad LGBTTTIQ+ es fundamental para desmitificar y erradicar ideas sexistas, machistas y homofóbicas que persisten en la sociedad, especialmente en la colombiana.

De esta manera, UNGen celebra la diversidad de identidades y orientaciones presentes en el campus universitario, reconociendo que cada persona merece sentirse segura de expresar libremente su identidad y sexualidad en cualquier espacio social. Para lograrlo, es imprescindible fortalecer las campañas de sensibilización tanto desde la UNAL como del gobierno nacional de Colombia para erradicar los casos de discriminación y violencia que aún afectan a muchas personas de la comunidad LGBTTTIQ+ en distintas regiones del país. Además, esta sensibilización debe fomentar que más personas se sientan en libertad de expresar su orientación sin temor, en un país respetuoso, justo e incluyente.

Por otra parte, la violencia basada en género es un tema preocupante, sobre el cual se debe reflexionar y actuar de manera inmediata y persistente. Es inaceptable que en la universidad haya cerca de 40% de estudiantes que han sufrido algún tipo de violencia. Las cifras son alarmantes, pues revelan una realidad

compleja: aunque los espacios universitarios son comúnmente percibidos como seguros, en muchos casos resultan ser escenarios propicios para comportamientos que vulneran los derechos del otro, y que deben erradicarse en cualquier sociedad. Como comunidad académica, se requiere empatía y un compromiso activo en la defensa de quienes han sido víctimas de estas violencias.

También es importante que la universidad adopte acciones o medidas más claras o visibles para la comunidad respecto a los casos de violencia de género, ya que la comunidad universitaria percibe que existe impunidad con docentes y estudiantes implicados en este tipo de conductas. Las cifras expuestas reflejan una situación crítica para la población estudiantil, a la cual se debe dar prioridad en pro de conseguir espacios más seguros. Para entender esta perspectiva, se diseñó un mapa interactivo de la UNAL donde se pueden visualizar las diferentes percepciones que tiene el estudiantado en los espacios del campus, y los lugares que requieren una intervención inmediata para lograr erradicar lo más pronto posible cualquier tipo de violencia (REDai, 2020).

En consecuencia, todas estas reflexiones deben materializarse en proyectos, normas y acciones que permitan atender los problemas relacionados con género dentro de la UNAL. La comunidad universitaria reportó que tiene varias ideas sobre cómo se pueden solucionar dichos problemas y abordar los temas de género, por ejemplo: políticas más claras y mejoramiento del protocolo contra las violencias de género (mayor divulgación y menos revictimización), educación sobre el tema, fortalecimiento de bienestar universitario, capacitación a los diferentes estamentos de la universidad, sanciones ejemplares a los victimarios, sensibilización en temas de género o mayor vigilancia. Estas acciones positivas —propuestas por quienes respondieron la encuesta—, más nuestras sugerencias como equipo UNGen, fueron socializadas con el Área de Acompañamiento Integral de la UNAL, en busca de materializarlas en diferentes instancias universitarias. Sin embargo, es necesario ejercer más presión para lograr estos cambios, ya que como se ha visto históricamente, las transformaciones más significativas ocurren cuando la sociedad exige con firmeza sus derechos. Para amplificar el alcance de estas propuestas y

fomentar el debate, se diseñó una serie de videos difundidos en las redes sociales ^[11] de UNGen, en los cuales se explican con mayor detalle las ideas surgidas desde el estudiantado para enfrentar y transformar estas problemáticas.



Referencias

Acompañamiento Integral (2021). Universidad Nacional de Colombia.

<http://bienestar.bogota.unal.edu.co/acompanamiento.php>

Bienestar UN y Universidad Nacional de Colombia (2017). *Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia*. Universidad Nacional de Colombia. https://bienestar.unal.edu.co//fileadmin/user_upload/OAG/publicaciones-de-interes/Protocolo_Violencias_Genero.pdf

Butler, J. (1990). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Ediciones Paidós.

Butler, J. (2010). *Frames of War. When is Life Grievable?* Verso.

Escuela de Estudios de Género. ¿Quiénes somos? Historia (s. f.). Universidad Nacional de Colombia. Recuperado el 15 de noviembre de 2021.

<https://www.humanas.unal.edu.co/2017/unidades-academicas/escuelas/escuela-de-estudios-de-genero/quienes-somos/historia>

Estadísticas Universidad Nacional de Colombia. Matriculados hasta 2021. (s. f.) Universidad Nacional de Colombia.

http://estadisticas.unal.edu.co/menu-principal/cifras-sedes/bogota/?tx_estadisticaunal_listcategorias%5Bcategoria%5D=85&tx_estadisticaunal_listcategorias%5Baction%5D=show&tx_estadisticaunal_listcategorias%5Bcontroller%5D=Categoria&cHash=dca738aff7bb99e7232388cea4187e84

Etchezahar, E. (2014, noviembre). La construcción social del género desde la perspectiva de la Teoría de la Identidad Social. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 25(49), 128-142.

Foucault, M. (1988, julio-septiembre). El sujeto y el poder. *Revista mexicana de sociología*, 50(3), 3-20. <https://perio.unlp.edu.ar/catedras/wp-content/uploads/sites/96/2020/03/T-FOUCAULT-El-sujeto-y-el-poder.pdf>

Gibson-Graham, J. K. (2002). Intervenciones posestructurales. *Revista colombiana de antropología*, 38, 261-286. <https://doi.org/10.22380/2539472X.1264>

- Lamas, M. (2000, enero-abril). Diferencias de sexo, género y diferencia sexual. *Cuicuilco*, 7(18), 1-24. <https://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf>
- Lampert, M. (2017). *Evolución del concepto de género: identidad de género y la orientación sexual*. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. <https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmTIPO=DOCUMENTOCOMUNICACIONCUENTA&prmID=56104>
- Mejía, C. (2015). Sexo y género. Diferencias e implicaciones para la conformación de los mandatos culturales de los sujetos sexuados. En Taguenca, J., *Cultura, política y sociedad. Una visión calidoscópica y multidisciplinar*. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.
- Observatorio de Asuntos de Género (s. f.). Universidad Nacional de Colombia. <https://bienestar.unal.edu.co/sistema-de-bienestar/educacion-inclusiva/observatorio-de-asuntos-de-genero/>
- Profamilia (2019). *Diversidad sexual: atención sin discriminación*. Profamilia. Recuperado el 10 de julio de 2019. <https://profamilia.org.co/aprende/diversidad-sexual/identidades-de-genero/>
- REDai (2020, 22 de noviembre). *Mapa de percepción de seguridad frente a la expresión libre de la identidad sexual y de género en la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá*. Universidad Nacional de Colombia. <https://view.genially.com/5fbac310692b900d1e0ce7dd/horizontal-infographic-maps-mapa-expresion-libre-de-la-identidad-sexual-y-de-genero-en-la-unal>
- Sánchez, J. (2014). Cartografía social y homo-socialización dentro del campus universitario. *Revista Voto Incluyente*, 1, 74 - 92. https://www.humanas.unal.edu.co/2017/unidades-academicas/departamentos/psicologia/application/files/8815/9777/9121/Revista_Voto_Incluyente_No._1.pdf
- Semana (2021, 4 de julio). Imágenes: Así se vivió la marcha del orgullo LGBTI en Bogotá. *Revista Semana*. <https://www.semana.com/nacion/articulo/imagenes-asi-se-vivio-la-marcha-del-orgullo-lgbti-en-bogota/202109/>

Suárez, J. (2016). *Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales*. Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación. Recuperado el 27 de octubre de 2021.

https://www.conapred.org.mx/documentos_cedoc/Glosario_TDSyG_WEB.pdf

Uniandes (2021). *Apropiarnos de nuestros cuerpos y voces es un acto político*. Universidad de los Andes.

<https://uniandes.edu.co/es/noticias/sociologia/aduenarnos-de-nuestros-cuerpos-y-vozes-es-un-acto-politico>

UNICEF (2018). *Guía de atención con enfoque de género*. UNICEF. Recuperado el 27 de julio de 2019.

<https://www.unicef.org/argentina/media/3831/file/Linea%20102-%20Gu%C3%ADa%20G%C3%A9nero.pdf>

Mapa de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá (s. f.). Universidad

Nacional de Colombia. https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/75122/mapa_unal_zonas.jpg?sequence=1&isAllowed=y

Universidad Nacional de Colombia (2012, 21 de febrero). *Acuerdo 035 de 2012*. UNAL. http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=46785

Universidad Nacional de Colombia (2017, 16 de noviembre). *Resolución 1215 de 2017*. UNAL. http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=89782#0

Universidad Nacional de Colombia (2018, 19 de abril). *Acuerdo 20 de 2018*. UNAL. http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=90950

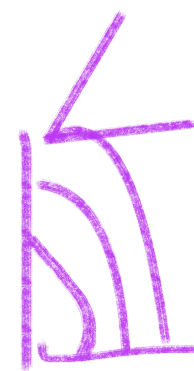
Notas

[1] Universidad Nacional de Colombia, únicamente sede Bogotá.

[2] Estudiantes de Zootecnia, Enfermería, Lingüística, Sociología, Antropología, Enfermería y Economía respectivamente. Correos: caralvarezrob@unal.edu.co, jdavilaz@unal.edu.co, daabastidasri@unal.edu.co, maholguinr@unal.edu.co, asortizc@unal.edu.co, spinzono@unal.edu.co, ayatee@unal.edu.co.

[3] La sede Bogotá de la UNAL cuenta con 11 facultades: Artes; Ciencias; Ciencias Agrarias; Ciencias Económicas; Ciencias Humanas; Derecho, Ciencias Políticas y Sociales; Enfermería; Ingeniería; Medicina; Medicina veterinaria y Zootecnia; y Odontología.

[4] Paula Johanna Rodríguez Badillo (Ciencias políticas), Alejandra Cala Vergel (Diseño Gráfico), Astrid Carolina Fajardo Osuna (Antropología), Jhoan Sebastián Moreno Calvo (Filología e Idiomas: francés), Laura Cristina Peña Monroy (Trabajo Social), Daniel Bastidas Rincón (Lingüística), Juan Camilo Egea Quiroga (Diseño gráfico), Cristian Andrés Salinas Castillo (Biología).



Acuerdo para fomentar una cultura del cuidado colectivo en las salidas de campo

Luna Cárdenas Guevara

Natalia Florián Candela

Geraldine Torres Gutiérrez

Universidad Nacional de Colombia, Geografía

A raíz de las denuncias presentadas por estudiantes, y después de la cancelación de las salidas de campo del Departamento de Geografía de la Universidad Nacional de Colombia (UNAL), sede Bogotá, durante el semestre académico 2019-II, nació de manera colectiva el *Acuerdo para fomentar una cultura de cuidado colectivo y cero tolerancias a las violencias basadas en género (VBG) y violencias sexuales (VS) en todos los ámbitos de la vida, y específicamente en las salidas de campo*. El documento funciona como una herramienta práctica de prevención de las violencias por razón de género en las salidas a campo. La construcción del acuerdo ha implicado no sólo poner en el debate público y colectivo las violencias por razón de género en el Departamento de Geografía de la UNAL, sino también promover reflexiones sobre las formas en las que concebimos el trabajo de campo y la importancia de transversalizar el concepto de *corresponsabilidad y cuidado colectivo* desde una perspectiva crítica y transformadora.

¿De dónde partimos?

Las violencias basadas en género (VBG) y violencias sexuales (VS) han estado presentes de forma persistente en los espacios universitarios. Se ha favorecido su normalización y han marcado las relaciones entre los diferentes estamentos que conforman la institución —plantel estudiantil, docente y administrativo—. Durante años, el silencio ha permitido la impunidad, pues a pesar de que en muchas ocasiones las violencias adquirieron un carácter público, rara vez trascendieron más allá de los rumores o el “chisme de pasillo”. Es importante aclarar que este silencio no responde al consentimiento de las víctimas, sino a una dinámica patriarcal, la cual Flor de María Gamboa Solís (2019), especialista en estudios de género y feminismo, define como “la cultura institucional patriarcal que prima en las universidades” (p.211), en la que se demarcan las relaciones de poder entre victimario y víctima en el ámbito académico.

En diferentes universidades de Latinoamérica, como en Chile y México, existen antecedentes de herramientas institucionales para combatir las VBG y VS. En particular, el movimiento estudiantil de 2018 en Chile exigió una educación no sexista, una respuesta por parte de las instituciones ante las demandas de una educación feminista, la visibilización de la disidencia sexual y la erradicación de las VBG y VS. En dicho proceso, una de las mayores luchas representó el reconocimiento de la actoría femenina en los procesos participativos. De ese movimiento, surgieron asambleas de mujeres, círculos de la palabra y colectivas feministas, espacios que —desde la sororidad, la inclusión de sexualidades disidentes y la democracia participativa— buscaban visibilizar otras formas de organización.

Por su parte, la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo, en México, se ha apoyado en el diseño de herramientas y mecanismos de gestión para contrarrestar las VBG. Flor de María Gamboa (2019), académica de dicha universidad, reflexiona de manera crítica sobre la implementación del *Protocolo para la prevención, actuación y erradicación de la violencia de género* en dicha institución. Su análisis parte de estas preguntas clave: ¿Están sirviendo realmente los protocolos? ¿A quién? ¿Para qué? Afirma que existe una *impasibilidad institucional*

(p. 212), en la que prima el interés por aparentar ante la sociedad una preocupación afligida, más que detenerse a reflexionar y actuar genuinamente a favor de las víctimas universitarias.

Una de las grandes detracciones hacia la institucionalidad es la “discrecionalidad” que reina en las universidades. Gamboa problematiza esta situación preguntándose hasta qué punto es funcional. Es como si las violencias, que son situaciones tan serias y complejas, se trataran por debajo de la mesa. Atribuye esta opacidad institucional a la desconfianza de la comunidad estudiantil hacia los protocolos existentes, pues se perciben más como formalidades que como verdaderos mecanismos de apoyo. La falta de apropiación colectiva de estos instrumentos ha limitado severamente su alcance dentro de la universidad.

Si bien la autora reconoce que los protocolos son recientes —el caso que menciona se creó en 2017— y, por lo tanto, “no han tenido tiempo aún de contarnos una historia” (p. 213), afirma que la falta de compromiso real institucional es evidente y que se refleja en factores tan básicos como la difusión del instrumento. Si la universidad no se preocupa por dar a conocer el mecanismo de prevención a toda la comunidad, esto significa que no está totalmente comprometida con su implementación. La autora ha invitado a una reflexión crítica sobre si realmente los casos de acoso o violencias han disminuido desde la implementación del protocolo, o si este ha quedado relegado a ser un instrumento simbólico más, sin impacto real.

En Colombia, la institucionalidad en la UNAL ha emprendido políticas encaminadas a disminuir la brecha de desigualdad entre los géneros —como derecho constitucional— en clave de raza, sexo, etnia y clase social; y a crear entes encargados de los asuntos de género, así como herramientas para las VBG y VS dentro de la comunidad universitaria, como el *Protocolo para la prevención y atención de casos de violencia basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia*, que nació con la Resolución de Rectoría 1215 de 2017¹.

En 2018, en Colombia, la desfinanciación de las universidades públicas, la calidad académica y la precariedad de las condiciones óptimas en la educación

superior llevó al estudiantado de las diferentes instituciones de educación pública (IES) a declararse en paro durante al menos tres meses. Este Paro Nacional Estudiantil estuvo acompañado de continuas movilizaciones en las principales ciudades del país. Gracias a su alcance, el movimiento logró consolidar una red programática nacional con líneas de trabajo en común que se estaban gestando desde distintos nodos regionales. Una de estas líneas eran las mesas, las colectivas o los comités de género de las IES públicas y privadas, que confluyeron gracias a los encuentros nacionales estudiantiles. En estos espacios en torno al género, salieron a la luz denuncias de VBG dentro de las organizaciones estudiantiles que estaban liderando el paro, lo que sentó el debate en las bases del movimiento universitario y en la misma agenda programática de los encuentros nacionales.

En este contexto, surgió la Colectiva Feminista Francia Márquez Mina, la cual no era ajena a estas problemáticas. Su aparición marcó un hito en el Departamento de Geografía, ya que el debate de las VBG y VS se hizo público. Durante el segundo semestre de 2019, se vivió una coyuntura relevante: la comunidad estudiantil de Geografía presentó denuncias de acoso y violencia sexual, hechos que ocurrían tanto en los espacios académicos —las aulas—, como en las salidas de campo. Aunque existe un protocolo universitario en la UNAL, las VBG y VS sucedidas en las salidas en campo no estaban incluidas en ninguna norma universitaria. Ante esta situación, se creó el Comité Metodológico de Geografía en 2019.

¿Qué hemos logrado?

La creación del Comité Metodológico y la elaboración del *Acuerdo para fomentar una cultura de cuidado colectivo y cero tolerancias a las violencias basadas en género (VBG) y violencias sexuales (VS) en todos los ámbitos de la vida, y específicamente en las salidas de campo* respondieron tanto a las denuncias reiteradas sobre las violencias ocurridas durante las salidas de campo, como a la suspensión de dichas salidas, implementada por la planta docente al considerar esta medida “como una acción de prevención y distensión, hasta que haya un ambiente de confianza y de sana convivencia que elimine todo tipo de violencia”, lo cual

ayudaría a “reducir la amenaza en las salidas de campo” (Profesores Departamento de Geografía, 2019). Ante esta medida arbitraria, el estamento estudiantil decidió convocar a una asamblea triestamentaria para discutir la problemática y construir soluciones colectivas. Así, en noviembre de 2019, nació el Comité Metodológico, conformado por el director del Departamento de Geografía de ese momento, la directora de Bienestar Universitario, la contratista asignada para atención y prevención de VBG y VS en la Facultad de Ciencias Humanas, y estudiantes de diferentes semestres de Geografía.

Las primeras tareas del comité consistieron en hacer intervenciones en las clases programadas para el semestre en curso de ese entonces: 2019-II. Se implementaron talleres para sensibilizar a la comunidad estudiantil y docente en las aulas de clase. Estas actividades recibieron el apoyo de la Colectiva Feminista Francia Márquez Mina. Posteriormente, se realizaron talleres más amplios en torno al *Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales* de la universidad, con el fin de recoger ideas que contribuyeran a la construcción del acuerdo para la prevención de VBG y VS en las salidas de campo. El resultado final de estos talleres fue el *Acuerdo para fomentar una cultura de cuidado colectivo y cero tolerancias a las violencias basadas en género (VBG) y violencias sexuales (VS) en todos los ámbitos de la vida, específicamente en las salidas de campo*. Al igual que la planificación de cualquier salida de campo, se divide en tres etapas: antes, durante y después.

Momento	Acciones	Descripción
Antes	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación de triadas • Establecer límites de cuidado 	La conformación de triadas atiende la necesidad de cuidado colectivo y mutuo; todxs estamos cuidando de todxs. En ese sentido, establecer límites del cuidado es necesario para no incurrir en violencias. Para ello, en las triadas se pueden plantear y responder estas preguntas: ¿cómo me siento cuidadx? ¿qué situaciones representan peligro?
Durante	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de las recomendaciones • Activación del protocolo de VBG y VS 	Algunas recomendaciones son: crear un fondo monetario común en caso de emergencia, y palabras o frases clave para identificar situaciones de riesgo. Cada triada puede llevar a cabo de diferente manera las recomendaciones.
Después	<ul style="list-style-type: none"> • Balance de la salida de campo y de la implementación del acuerdo 	Este balance se realizará a través de una encuesta aplicada a profesores y estudiantes. A partir de las respuestas, se llevarán a cabo acciones de mejora para la prevención y erradicación de violencias en las salidas de campo.

El acuerdo es el resultado de la preocupación, la resistencia y el trabajo colectivo. Se concibe como una herramienta para prevenir las VBG y las VS durante las salidas de campo. Se basa en el cuidado colectivo², en la corresponsabilidad³ de todas las personas involucradas y en la creación de espacios seguros⁴, entendidos no sólo como lugares físicos, sino también como personas o grupos capaces de brindar confianza, escucha y contención. Hablar de corresponsabilidad y cuidado colectivo implica también asumir el compromiso de ser nosotros mismos un espacio seguro para los demás. Sin embargo, como todo proceso transformador, hemos tenido obstáculos en el camino. Durante estos tres años, nos hemos encontrado con profesores y estudiantes que no consideran necesario —ni están interesados—

respaldar este acuerdo, por supuesto, desde una perspectiva machista en la que no dimensionan la problemática de las VBG y VS. A pesar de ello, hemos logrado construir un documento sólido que dialoga con el resto de normatividad de la UNAL.

Además, también logramos posicionar el debate acerca de la forma en que se estaban realizando salidas de campo en el Departamento de Geografía. Un ejemplo de ello es el conversatorio virtual titulado “¿Cómo estamos haciendo trabajo de campo en Geografía?”, realizado en octubre de 2020. Éste fue el primer espacio público, abierto e intergeneracional, entre la comunidad estudiantil y egresada del Departamento de Geografía de la UNAL. Allí se discutió el trabajo de campo en clave de género y sexualidad. Al ser el primer evento de su tipo, se abordaron temas como las VS y VBG —tanto dentro del campus como en las salidas de campo—, la visión masculinista y heteronormativa de las prácticas en terreno, los roles de género que se adoptan o imponen, la forma en que las salidas se plantean y son concebidas, y el rol de las sustancias psicoactivas y el consumo de alcohol durante su realización.

El camino a pensarnos el trabajo en campo desde el cuidado

El conversatorio virtual de 2020 sobre cómo se está haciendo trabajo de campo en el Departamento de Geografía en la UNAL abrió el debate alrededor de la *praxis* de este ejercicio académico. Las prácticas en campo se masculinizan, reproduciendo escenarios en los que la fuerza física y la resistencia corporal son evidencia de lo que hegemónicamente se entiende por un buen trabajo en campo. Además, al enfoque masculinista y androcéntrico, se le suma su carácter heteronormado, bajo el cual la mirada masculina ejerce control sobre los cuerpos feminizados que llegan a ser considerados como un objetivo. Esto no sólo ha propiciado una normalización de la violencia ejercida sobre los cuerpos e identidades no normativas, sino también es el germen de la ocurrencia de casos de VS y VBG durante el desarrollo de las prácticas.

Frente a esto, el *Acuerdo para fomentar una cultura de cuidado colectivo y cero tolerancias a las violencias basadas en género (VBG) y violencias sexuales (VS) en*

todos los ámbitos de la vida, y específicamente en las salidas de campo propone dejar a un lado las visiones patriarcales heteronormadas enraizadas en la *praxis* del trabajo de campo para empezar a verlo desde el cuidado colectivo, la corresponsabilidad y la comunicación como bases. Esto nos permite cambiar el enfoque, hasta ahora imperante, en el que los cuerpos eran los debían adaptarse al ejercicio de campo. Proponemos que la práctica de campo sea la que se ajuste a las necesidades y posibilidad de dichos cuerpos e identidades diversas. Se apela a nuestro sentido de corresponsabilidad para la construcción de espacios y vínculos que sean cada vez más justos y saludables como una base fundamental para lograr un trabajo de campo de calidad que implique la erradicación de las VBG y VS.

Si bien las universidades bogotanas que ofrecen la carrera de Geografía — Universidad Externado de Colombia y UNAL— reconocen que durante las salidas de campo pueden ocurrir VBG, y aunque dichas instituciones cuentan con un protocolo interno para su atención, estas medidas no son suficientes para erradicar la problemática. El reclamo permanente de los movimientos feministas universitarios —que incluyen estudiantes y docentes— de la transversalización del enfoque de género en la academia y en la institucionalidad universitaria ha sido precisamente un camino para combatir las VBG. Si desde nuestra formación profesional entendemos que el sistema sexo-género binario es determinante de todos los ámbitos de la vida de las personas, podremos abordar de manera más crítica las problemáticas que de allí se desprendan; de lo contrario, la perspectiva de género que todas las instituciones dicen tener seguirá limitándose a la inclusión de las VBG en sus lineamientos. La perspectiva de género no se reduce a las VBG.

Desde esta comprensión crítica surge la propuesta del acuerdo aplicado a las salidas de campo en la UNAL. Esta herramienta no se limita a ser una norma institucional con enfoque feminista y estudiantil, sino que también busca cuestionar y fracturar la hegemonía masculina que históricamente ha dominado la disciplina geográfica. En este sentido, el acuerdo propone un giro genealógico en la forma de concebir y practicar el trabajo de campo.

Comentarios finales

Los movimientos feministas universitarios, en sintonía con agendas políticas globales, nos han llevado, como comunidad universitaria, a abrir más espacios — cursos, organizaciones, colectivas feministas, espacios de reunión— para abordar y visibilizar problemáticas que el movimiento feminista ha resaltado y puesto sobre la mesa, como las violencias dentro de la universidad. En este marco, como estudiantes de Geografía, identificamos un antes y un después a partir de la construcción y presentación del *Acuerdo para fomentar una cultura de cuidado colectivo y cero tolerancias a las violencias basadas en género (VBG) y violencias sexuales (VS) en todos los ámbitos de la vida, y específicamente en las salidas de campo*. El cambio se ha visto ratificado en la forma en la que nos relacionamos dentro del Departamento de Geografía, y en la manera en que se aborda la temática dentro y fuera de las aulas.

Uno de los aspectos principales es que la ocurrencia de VS y VBG en las salidas de campo ya no son temas que puedan ignorarse o dar por sentado. Creemos y apostamos a que el cuidado colectivo sea la base de la estructuración de estas actividades académicas. Aunque el *Acuerdo* todavía no es parte oficial de la normatividad de la UNAL, su implementación ha impulsado procesos de sensibilización que han motivado a las mujeres universitarias a organizarse en torno a estrategias de cuidado en terreno. De esta manera, la comunidad estudiantil, docente y administrativa se han involucrado en una discusión activa sobre la forma en que se desarrollan las salidas de campo en la carrera de Geografía. En consonancia, la necesidad de transversalizar la perspectiva de género ha impulsado que profesores y profesoras incluyan aportes académicos de corrientes feministas dentro de sus programas de clase.

La incorporación de estos debates en el aula y la elaboración de la versión final del *Acuerdo* han sido parte del trabajo activista de varias estudiantes del Departamento de Geografía. Ha sido un trabajo de tres años, en el cual, además de impartir algunos talleres de sensibilización, se han adelantado acciones de denuncia y jornadas de visibilización de diferentes violencias y situaciones. Aun cuando esto

debería ser una prioridad institucional en una universidad que se proclama abiertamente como defensora de la equidad de género y la erradicación de las VBG, ha sido una labor asumida por mujeres estudiantes y administrativas que reconocen la urgencia de estas problemáticas y la importancia de que sean construcciones colectivas.

La construcción colectiva del *Acuerdo* ha reafirmado nuestra capacidad de agencia que como estudiantes tenemos dentro de la universidad. Las mujeres universitarias no sólo denunciarnos y visibilizamos, sino también proponemos soluciones y las llevamos a cabo. Este proceso también ha sido un campo de aprendizaje, en el que, al reconocer nuestras necesidades y exigencias, logramos incidir en la transformación de nuestros espacios más inmediatos. Incluso, ha significado nuestra incorporación en otros procesos dentro del feminismo y el activismo. Aunque para nosotras este proceso de tres años ha sido agotador y frustrante, el apoyo mutuo de quienes lo hemos construido ha sido fundamental. En nuestras compañeras y en la red de apoyo que hemos tejido, hemos encontrado la fuerza motivante para seguir.

Creemos firmemente en la potencialidad e importancia de este proceso. Por ello, trabajamos de la mano con diferentes instancias universitarias para incidir en la normativa institucional. Sin embargo, somos conscientes de que un documento, por sí solo, tiene un alcance limitado. Esto nos lleva a preguntarnos cómo trascender el carácter policivo de la norma para lograr que la comunidad universitaria se apropie de los lineamientos que fundamentan y motivan el *Acuerdo*, y los integren en su vida cotidiana. El giro epistemológico que proponemos en las salidas de campo —al poner en el centro el cuidado colectivo y repensar el sentido de este ejercicio académico— constituye una herramienta concreta para la prevención de las violencias. Desde esta perspectiva, se abren nuevas interrogantes que nos interpelan como comunidad universitaria: ¿Qué estrategias podemos implementar para sensibilizar genuinamente frente a las VBG? ¿Cómo continuar avanzando en la erradicación de estas violencias dentro del Departamento de Geografía, en la UNAL y, más ampliamente, en la sociedad?



Referencias

- Curbelo, J., Santa Cruz, E., y Sosa Sánchez, A. (2018). Jóvenes, cuidados y corresponsabilidad de género: aportes para una estrategia que contribuya a la emancipación y autonomía de las jóvenes uruguayas. En V. Queijo., R. Sorio., y M. Pérez (eds.), *Una mirada joven a la juventud: aportes para las políticas públicas de Uruguay* (pp. 83-136). Banco Interamericano de Desarrollo.
- Espitia-Beltrán, I., Ojeda-Ojeda, D. y Rivera-Amarillo, C. (2019). La "princesa antropóloga": disciplinamiento de cuerpos feminizados y método etnográfico. *Nómadas* (Col), (51), 99-115. ISSN: 0121-7550. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=105163363007>
- Gamboa, F.M., (2019). Acoso sexual en la universidad: de protocolos y protocolos. *Nómadas*, (51), 211-221.
- Profesores Departamento de Geografía. (29 de octubre, 2019). *Comunicado del Departamento de Geografía* [Comunicado No. 01].
- Sánchez Henao, C (2019). *Vínculos: espacios seguros para mujeres y jóvenes en América Latina y el Caribe*. CLACSO.

Notas

- [1] Si bien no hay registros históricos de casos de VBG y VS anteriores a 2012, esto no significa que la problemática no estuviese presente en tales años.
- [2] La cual hace referencia a las prácticas y actividades que son necesarias desarrollar en conjunto para prevenir prácticas violentas.
- [3] La corresponsabilidad hace referencia a la responsabilidad compartida que es asumida por diferentes partes de un grupo para el funcionamiento de este. (Curbelo *et.al*, 2018)
- [4] Con espacios seguros se hace referencia a la definición de Sánchez (2019), quien los conceptualiza como aquellos espacios tanto físicos como emocionales que se configuran cuando la confluencia de relaciones en las esferas personal, interpersonal, colectiva y estatal permiten la garantía de derechos.





Repensar los asuntos de género ante los desafíos de las nuevas generaciones: reflexiones desde la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá

Vanessa Feo Castiblanco

Eucaris Olaya

Trabajadoras sociales de la Universidad Nacional de Colombia.

Flor Ángela Narváez

Abogada y estudiante de Historia de la Universidad Nacional de Colombia

Este artículo es parte del trabajo realizado por la Dirección de Bienestar de la Facultad Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá, para prevenir y atender las violencias basadas en género (VBG) en el marco de la experiencia universitaria y las nuevas generaciones de estudiantes que ingresan a la Facultad de Ciencias Humanas (FCH). El trabajo se realizó a través de acciones estratégicas y prácticas pedagógicas, concebidas no sólo como medidas de atención, sino también como una propuesta crítica frente a las tensiones entre el contexto actual y el marco normativo institucional que rige a la Dirección de Bienestar FCH. Dicha propuesta reconoce las transformaciones sociales y culturales que atraviesan a las juventudes universitarias, y busca responder de manera situada a sus realidades, demandas y necesidades.

Introducción

La Universidad Nacional de Colombia (UNAL) es una institución de educación superior con carácter público y presencia nacional, conformada por nueve sedes. La sede Bogotá es la más amplia en términos de espacio y capacidad, ya que abarca la mayoría de las facultades en el país. La Facultad de Ciencias Humanas (FCH) reúne 13 áreas curriculares de las ciencias sociales y humanas, y acoge a más de 5,000 estudiantes entre pregrado y posgrado. En su interior, ocurren dinámicas diversas que confluyen entre lo académico, lo social y lo cultural, de manera que la FCH se caracteriza por ser un territorio complejo que moviliza a muchas personas y propicia un diálogo activo entre estudiantes y docentes.

La Dirección de Bienestar (FCH) trabaja por fomentar el sentido del buen vivir, el buen cuidado y la buena convivencia entre quienes habitan la facultad y el campus universitario. Su labor se orienta al acompañamiento y orientación de los distintos estamentos de la comunidad universitaria, mediante procesos que se adapten a las particularidades del contexto académico y social. Una de las líneas de acción prioritarias es el acompañamiento a las nuevas generaciones de estudiantes que ingresan a la UNAL, pues la mayoría, al venir directamente de instituciones de educación secundaria y que transitan hacia la mayoría de edad, traen consigo muchas interrogantes sobre la experiencia universitaria.

No obstante, al indicar estas particularidades, también situamos las problemáticas presentes en la vida universitaria, entre las cuales se encuentran las violencias basadas en género (VBG) y el impacto que tienen. Para ello, la normativa institucional se ha ceñido a las directrices del Ministerio de Educación Nacional (MEN), construyendo instrumentos para la prevención y detección de VBG en la UNAL, como parte de la promoción de la sana convivencia y calidad de vida dentro del campus.

Planteamos, entonces, una interrogante central: ¿Cómo las acciones realizadas desde la Dirección de Bienestar FCH han contribuido a la prevención y atención de VBG y violencias sexuales (VS), desde la implementación de la Resolución 1215 de 2017? El abordaje de esta pregunta se efectúa los siguientes apartados del documento: (i)

fundamentos normativos sobre las políticas en materia de género en la UNAL, tanto en el plano nacional como en el institucional; (ii) marco conceptual de los conceptos clave sobre género; (iii) tensiones y conflictos entre el contexto actual y la normativa institucional; (iv) implementación de prácticas pedagógicas para el tratamiento de las VBG; (v) recomendaciones y una reflexión conjunta frente a las prácticas efectuadas y sus efectos para la comunidad universitaria de la FCH.

Fundamentos normativos sobre las VBG en la UNAL

La implementación de políticas y normas que dictaminan lineamientos y recomendaciones para el tratamiento de VBG en Colombia se ha constituido gracias al trabajo político y social de mujeres defensoras de derechos humanos, y de una identificación de problemáticas que deben ser atendidas en los distintos ámbitos, incluido el educativo. Señalamos a continuación la normatividad central de estos asuntos de género.

Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), 1981
Constitución Política de Colombia de 1991 Se consagran derechos fundamentales: la dignidad humana, la igualdad, la no discriminación, la
Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer Belm do Pará, 1994
Ley 1257 de 2008 del Congreso de la República de Colombia Mediante esta ley se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia
Acuerdo 035 de 2012 del Consejo Superior Universitario de la Universidad Nacional de Colombia
Resolución 1215 de 2017 de la Rectoría de la Universidad Nacional de Colombia Protocolo para la Prevención y Atención de Casos de Violencias Basadas en Género y Violencias
Jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana T-141 de 2015 y T-239 de 2018: Lineamientos de política de educación superior abarcando los temas de género y minorías sexuales
Jurisprudencia de la Corte Constitucional Colombiana T-061 de 2022: El Ministerio de Educación Nacional debe elevar a norma la exigencia de todas las
Resolución 014466 de 2022 del Ministerio de Educación Nacional Se fijan los lineamientos de prevención, detección, atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género (VBG) en IES para el desarrollo de protocolos en el marco de las acciones de Política de Educación Superior Inclusiva e Intercultural.

Tabla 1. Elaboración propia

En torno a esta normativa, se estableció el Acuerdo 035 de 2012, mediante el cual la UNAL definió su política institucional de equidad de género y de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. En el Artículo 6, Numeral 3, se consagraron los lineamientos de prevención, detección y acompañamiento frente a las VBG. Entre dichas medidas, destaca la promoción del derecho a denunciar ante las autoridades competentes cualquier forma de violencia sexista o sexual dentro o fuera del campus universitario.

Fue hasta 2017 cuando el rector de la UNAL de ese año, Ignacio Mantilla, decidió promulgar la Resolución 1215, en la que se instaura el *Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias*

sexuales. La resolución creó una ruta de atención para las víctimas de estas violencias, la cual cuenta con cinco etapas: 1, conocimiento del caso y atención de emergencia; 2, orientación y atención en salud física y emocional; 3, procedimiento alternativo pedagógico; 4, proceso disciplinario; y 5, seguimiento.

Por su parte, la Corte Constitucional Colombiana ha contribuido a la defensa de los derechos de las víctimas de VBG. En el fallo T-126 de 2018, la Corte señaló que tanto las instituciones como el Estado tienen la obligación de garantizar la protección integral de las víctimas, lo cual implica adoptar medidas efectivas que aseguren su tranquilidad, dignidad y el cumplimiento de decisiones orientadas a sancionar este tipo de violencias. Posteriormente, mediante la sentencia T-061 de 2022, la Corte ordenó al Ministerio de Educación Nacional (MEN) expedir una reglamentación que obligue a todas las universidades públicas y privadas a expedir instrumentos normativos para atender, prevenir, investigar y sancionar los casos de VBG que se presenten en los centros de educación superior del país.

En ese contexto, el MEN expidió la Resolución N° 014466 de 2022, la cual fijó los lineamientos de prevención, detección y atención de violencias y cualquier tipo de discriminación basada en género en Instituciones de Educación Superior (IES) para el desarrollo de protocolos. Dicha resolución dispone que los lineamientos deben incluir medidas concretas para la prevención, sensibilización y atención de las VBG, así como garantizar mecanismos eficaces de sanción, reparación y no repetición.

Al revisar estos fundamentos normativos, se evidencia un avance importante frente a los lineamientos y exigencias estatales para las IES y, en este caso, para la UNAL, sobre la necesidad de establecer normas y acciones que aporten a la prevención y atención de casos de VBG.

Conceptos clave para la comprensión de VBG en el contexto universitario

Para brindar un panorama integral sobre las bases teóricas de la propuesta, precisaremos los conceptos clave que sustentan el documento y su implementación en la FCH. En temas de salud pública, la Organización Mundial para la Salud (OMS,

2002) define la violencia como el “uso intencional de la fuerza física o el poder real o como amenaza contra uno mismo, una persona, grupo o comunidad que tiene como resultado la probabilidad de daño psicológico, lesiones, la muerte, privación o mal desarrollo” (p.3). La violencia provoca múltiples afectaciones individuales y colectivas al ser un fenómeno intrínseco en la sociedad y en las relaciones humanas. Se manifiesta de diversas formas y puede afectar de manera diferenciada a las personas según factores como el género.

El concepto de *género* ha tenido muchas lecturas desde que, en la década de los 70, se introdujo al análisis teórico. El *género* se puede precisar como un concepto dicotómico entre lo natural y social y, por otro lado, como una categoría de análisis que ayuda a investigar las formas determinantes de los cuerpos humanos y sus diferencias en la sociedad. Así pues, el Observatorio de Asuntos de Género (2016) afirma que género se refiere a una “categoría que organiza y da significado a las prácticas y relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen a los sexos, y comprende la interrelación entre sus dimensiones simbólicas, normativas, institucionales y subjetivas”.

La articulación de estas dos definiciones sitúa un concepto central que moviliza las prácticas pedagógicas como contraposición a las violencias de género de la actualidad. Por ello, la resolución 1215 del 2017 define las VBG como “todo acto de violencia, incluidas las amenazas de tales actos y la coacción, producido en la vida pública o en la privada y basado en el género o la preferencia sexual de la persona victimizada”.

Esta tipología de violencia se encarna en las relaciones sociales y se normaliza en contextos determinados, a razón de estereotipos e imposiciones sexistas que afectan a individuos específicos como las mujeres y las personas no normativas. Se trata de violencias sistemáticas que constituyen una problemática estructural, ya que reproduce y potencia las desigualdades sociales, las cuales están presentes en los escenarios educativos, entendidos como un lugar de encuentro de múltiples particularidades atravesadas por sistemas de opresión que dictamina el *deber ser* de acuerdo con el género asignado.

En el contexto universitario de la UNAL, se encuentra una dirección fundamental que acompaña y contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de quienes son parte de la institución: Bienestar Universitario. Esta dirección de la FCH se define como “un equipo humano que promueve el sentido de lo público, la convivencia, el cuidado y la vida en comunidad por medio de estrategias que promuevan la transformación de conflictos y construcción de paz desde un enfoque de acción sin daño”.

Dentro de Bienestar Universitario, se encuentra la dependencia de asuntos de género que se articula con la política de equidad de género y el protocolo para casos de VBG y VS que comprende la universidad. En la dependencia, se desarrollan acciones estratégicas para implementar las políticas institucionales y prevenir VBG en la FCH. Gran parte de estas acciones se consolidan mediante prácticas pedagógicas que permiten un trabajo educativo y cercano a los estamentos de la facultad.

Estas prácticas pedagógicas posibilitan transversalizar los asuntos de género y propiciar escenarios de reflexión y discusión en torno a los estereotipos de género y las VBG que afectan, principalmente, la vida de la comunidad estudiantil. Se convierten así en formas de trabajo en pro de la equidad de género y la construcción de una experiencia universitaria ideal. En este sentido, las prácticas pedagógicas se sitúan en el ámbito educativo como procesos de formación-enseñanza que apuestan por relaciones horizontales y el aprendizaje colectivo, constituyéndose en una respuesta crítica y humana frente a los fenómenos y factores sociales que impactan directamente en nuestras formas de relacionamiento.

De este modo, podemos reconocer que las VBG también ocurren en el contexto universitario, problemática que debe ser atendida y prevenida por medio de direcciones como el Bienestar Universitario, que trabajan a favor de la convivencia y el cuidado, desde la ejecución de prácticas pedagógicas encaminadas a una transformación efectiva frente a las VBG.

Tensiones y conflictos entre el contexto actual y la normativa institucional

Es evidente que en el escenario educativo se presentan conflictos de diverso orden, y que su abordaje depende de los procesos y las normas que acompañan la dinámica institucional. En el marco de la UNAL, existe un cuerpo normativo amplio que busca atender las diversas problemáticas y conflictos presentes en la vida universitaria. No obstante, persisten tensiones y contradicciones tanto en su formulación como en su implementación, lo que impide una respuesta efectiva frente a los llamados y situaciones urgentes que enfrenta la comunidad universitaria.

En ese aspecto, presentaremos algunos puntos que se conocen ampliamente en el ámbito institucional y que requieren ser atendidos para la prevención y atención efectiva de las VBG.

- **Desconocimiento de disposiciones normativas**

Este aspecto se refiere a dos puntos centrales. Por un lado, se reconoce la existencia de normas que diferencian a la población académica —estudiantes, docentes, personal administrativo— en las instancias correspondientes para atender las problemáticas según el grupo. Sin embargo, esta diferenciación es compleja dado que el estudiantado desconoce los procesos activos con docentes y personal administrativo y viceversa. Esto es debido a que dichas poblaciones no confluyen en muchas decisiones importantes de la normativa e interactúan de forma aislada sin articulación alguna. Por otro lado, existe desconocimiento de la competencia que tiene cada instancia, lo que genera confusión sobre las responsabilidades que competen a diversos espacios. Un ejemplo de ello es el Observatorio de Asuntos de Género, al cual se le exige impartir justicia en casos de VBG, cuando en realidad su función es implementar la Política Institucional de Equidad de Género, y no actuar como una instancia sancionadora. Esta falta de precisión genera expectativas desmedidas y tensiones dentro de los estamentos universitarios.

- **Debate permanente sobre el *Protocolo para la prevención y atención de casos de VBG y VS* en la UNAL**

Esta normativa, puesta en marcha desde 2017, ha recibido varias críticas respecto a su efectividad, ya que no dialoga de forma integral con quienes habitan la UNAL. Esta desconexión ha derivado en inconsistencias en su aplicación, especialmente debido a la ausencia de un reconocimiento claro y explícito de las VBG en los estatutos universitarios. Tal omisión representa un vacío jurídico que genera tensiones, ya que las personas en situación de víctima exigen que dichas violencias, al ser consideradas delitos, conlleven sanciones o procesos judiciales contra los presuntos agresores. Si bien el protocolo representa un avance significativo y un logro impulsado principalmente por las luchas de las mujeres, en la práctica se reduce a una serie de lineamientos generales que dejan en manos de cada facultad la responsabilidad de diseñar sus propios mecanismos de atención, lo que contribuye a una implementación desigual y fragmentada.

- **Falta de efectividad y garantía en los procesos**

Por un lado, se reconoce que la mayoría de los casos de VBG ocurren en la población estudiantil. De hecho, según las cifras del Observatorio de Asuntos de Género, el 77% de las activaciones del Protocolo son de estudiantes de pregrado. El cuestionamiento radica en la falta de recursos tanto normativos como presupuestales para atender las demandas de la comunidad estudiantil, y más cuando la modalidad de contratación para el personal que atiende los casos es deficiente e inestable, dejando a la voluntad institucional estos requerimientos.

Por otro lado, se identifica que algunos profesionales no tienen la capacitación necesaria para tratar temas de género y/o desconocen la dinámica institucional que permite garantizar agilidad y efectividad en los procesos de denuncia. Tal es el caso de la *veeduría disciplinaria*, instancia que adelanta los procesos del personal docente y administrativo, la cual tiene dificultades en la celeridad de la formulación de cargos y en las limitaciones impuestas por los estatutos vigentes, que dificultan la aplicación de medidas efectivas para los presuntos agresores.

- **Problemas estructurales que anteceden los instrumentos normativos**

Hay una necesidad vital de ahondar en la dinámica institucional inmersa en la cultura patriarcal, porque desde allí se cimentan bases desde las cuales se debe realizar un proceso de transformación en las desigualdades que nos anteceden, para evitar reproducirlas. Por ello, la institución tiene la responsabilidad de prevenir las VBG, atender de manera efectiva a las víctimas, quienes deben ser acompañadas, no revictimizadas, para garantizar la continuidad de sus proyectos de vida, y encontrar mecanismos de reparación desde acciones sin daño.

Prácticas pedagógicas para la atención y prevención de las VBG en la FCH

Desde la Dirección de Bienestar de la FCH, se ha realizado un trabajo importante en la inclusión de profesionales que manejen el enfoque de género en sus funciones, y que éste sea transversal en su quehacer profesional. Con ello, se reconoce el compromiso que adquirimos como equipo para el cumplimiento de la Política de Equidad de Género, con el fin de generar avances en materia de VBG dentro de la FCH mediante propuestas estratégicas para su atención y prevención. En este marco, señalamos las prácticas pedagógicas que hemos construido desde el Bienestar Universitario para la comunidad de la FCH.

- **Diseño y difusión de elementos informativos**

Hemos elaborado distintas piezas gráficas que brindan información didáctica para sensibilizar a la comunidad sobre las VBG. Las “píldoras antipatriarcales”, por ejemplo, propician reflexiones frente a las relaciones desiguales y las discriminaciones. Otro ejemplo son las piezas conmemorativas, que visibilizan hitos cruciales en las luchas del movimiento feminista y de género (8 de marzo, 28 de mayo, 25 de noviembre). Estos elementos digitales buscan incentivar el interés en quienes usan las redes sociales, teniendo en cuenta la fuerza y la importancia que la virtualidad tiene actualmente.

- **Implementación de espacios pedagógicos**

Para estas acciones, se han construido prácticas conjuntas con colectivas feministas y de género que han consolidado espacios importantes, como el Café antimachos y los Cineforos cinespejo, creados con el Colectivo Sentipensando Masculinidades como una iniciativa estudiantil que reconoce los imaginarios machistas instaurados y el deber de transformarlos. También destaca el Curso Géneros Feminismos y Diversidades, el cual, mediante la colaboración de la Mesa de Género Triestamentaria de la FCH, ha desarrollado espacios de aprendizaje reflexivo para estudiantes de la sede Bogotá. Por su parte, las jornadas de inducción para estudiantes se componen de actividades reflexivas sobre la diversidad sexual y las VBG, y presentaciones de colectivas feministas y de género que posee la facultad.

- **Aplicación del protocolo dispuesto por la UNAL**

En materia de prevención, se desarrollan talleres de inducción ampliada con enfoque relacional de género, ya que la semana de inducción dirigida al estudiantado no resulta suficiente para profundizar en los temas de género ni en los instrumentos institucionales que la UNAL ha dispuesto para la atención de casos de VBG. Estos talleres están dirigidos a estudiantes de primer ingreso y tienen como objetivo promover la reflexión crítica sobre los referentes sociales asignados al género, así como analizar los contextos universitarios en los que se reproducen las VBG. Esta estrategia parte del reconocimiento de que las nuevas generaciones ingresan a la universidad con una serie de imaginarios sociales y desconocimientos en torno a estas violencias, los cuales es necesario identificar e interpelar como parte de un proceso de sensibilización y prevención.

- **Propuesta documental para la prevención y atención de VBG y VS en la FCH**

Durante la pandemia por covid-19, docentes de la FCH y profesionales del equipo de Bienestar conformaron un grupo de reflexión con el propósito de dialogar

sobre las experiencias vividas en el contexto de la emergencia sanitaria y la vida universitaria en modalidad virtual. Como resultado de estos encuentros, se estructuró una propuesta pedagógica que recoge las voces del grupo y ofrece lineamientos metodológicos y estrategias de atención frente a los casos de VBG, así como orientaciones sobre el tratamiento de estas situaciones dentro del ámbito universitario. Esta propuesta busca involucrar a toda la comunidad universitaria como sujeto colectivo, tanto en la prevención de las violencias como en la garantía de procesos de reparación para quienes han sido víctimas. Asimismo, se diseñó una caja de herramientas que incluye diversas acciones implementadas desde Bienestar FCH, así como prácticas pedagógicas integradas en los cursos impartidos por las docentes, con el fin de consolidar espacios educativos sensibles, críticos y comprometidos con la erradicación de las VBG.

Consideramos que el trabajo realizado desde Bienestar FCH ha generado un aporte importante al brindar herramientas encaminadas a la política de equidad de género y el protocolo para la atención de casos de la UNAL. Estas acciones han fomentado espacios de diálogo reflexivo entre los distintos estamentos universitarios y, especialmente, han contribuido al acompañamiento de las nuevas generaciones de estudiantes que ingresan a la vida universitaria. Mediante estas prácticas, reafirmamos nuestro compromiso con la normativa institucional y la construcción de nuevas herramientas pedagógicas centradas en la prevención y sensibilización frente a las VBG. Apostamos por un enfoque integral que promueva una mejor calidad de vida y relaciones interpersonales más equitativas en la comunidad universitaria.

Consideraciones finales

Al analizar la relación entre la normativa institucional y el contexto en el que debe implementarse, resulta evidente la necesidad de que las IES se comprometan realmente con el diseño de lineamientos y programas que respondan a las demandas concretas de su población. Muchas estrategias fracasan al no estar fundamentadas en marcos normativos actualizados, los cuales, en ocasiones,

presentan serias limitaciones. De ahí surge la urgencia de reformarlos y adecuarlos al presente. Esta propuesta ofrece una serie de recomendaciones y ejemplos susceptibles de ser adaptados a otros contextos institucionales. Aporta, además, elementos clave tanto para la pedagogía en torno a las VBG como para la atención de casos desde una perspectiva jurídica con enfoque de género.

Repensar las acciones implementadas representa un desafío permanente que exige atención y respuestas institucionales ágiles. Tal como se evidencia en el caso de la UNAL, una implementación inadecuada de los instrumentos normativos puede derivar en procesos de revictimización e, incluso, en la reproducción de violencias, lo cual contradice profundamente la misión universitaria y el compromiso asumido con el bienestar de toda la comunidad académica.

Finalmente, reiteramos nuestro compromiso con la promoción y fortalecimiento de estas prácticas en los espacios educativos, pues representan un camino indispensable para transformar relaciones desiguales, erradicar estereotipos de género y enfrentar las violencias que persisten en nuestro contexto y que trascienden los límites del ámbito educativo.



Referencias

- Asamblea Constituyente de Colombia (1991). *Constitución Política de Colombia*.
<https://pdpa.georgetown.edu/Constitutions/Colombia/colombia91.pdf>
- Bienestar UN y Universidad Nacional de Colombia (2017). *Protocolo para la prevención y atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales en la Universidad Nacional de Colombia*. Universidad Nacional de Colombia. https://bienestar.unal.edu.co//fileadmin/user_upload/OAG/publicaciones-de-interes/Protocolo_Violencias_Genero.pdf
- Congreso de la República de Colombia (1980, 2 de junio). *Ley 51 de 1981*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14153>.
- Congreso de la República de Colombia (2008, 4 de diciembre). *Ley 1217 de 2008*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>
- Corte Constitucional de Colombia. (11 de noviembre del 2015). *Sentencia T-760 de 2008*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/t-760-08.htm>
- Ministerio de Educación Nacional (2022, 25 de julio). *Resolución 014466 de 2022*. https://www.mineduacion.gov.co/1780/articles-411480_pdf.pdf.
- Universidad Nacional de Colombia (2012). *Política de equidad de género e igualdad de oportunidades. Acuerdo 035 de 2012*. http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=46785
- Universidad Nacional de Colombia (2016). *Reglamentación del Observatorio de Asuntos de Género. Acuerdo 13 de 2016*. http://www.legal.unal.edu.co/rlunal/home/doc.jsp?d_i=86754
- Organización Mundial de la Salud (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67411/a77102_spa.pdf;jsessionid=9DD0A5E616B1A24FBD27064CA00C12CA?sequence=1
- Universidad Nacional de Colombia (2022, 31 de agosto). *¿Quiénes somos?* Equipo Dirección de Bienestar Facultad de Ciencias Humanas
<https://www.humanas.unal.edu.co/2017/bienestar/quienes-somos/presentacion>



¿Qué posibilita el ejercicio abusivo de poder expresado en la violencia hacia las mujeres en las universidades? Una revisión a la cultura institucional de una universidad autónoma del sur de México, a través de un ejercicio diagnóstico

Charlynnne Curiel

Instituto de Investigaciones Sociológicas,
Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca.

Este texto se apoya en los resultados del “Diagnóstico participativo de la comunidad universitaria en el proceso de diseño del protocolo de actuación para la atención de quejas y/o denuncias por actos de discriminación, violencia contra las mujeres y violencia sexual en la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (UABJO)”, realizado en 2017, utilizado para identificar las características de las relaciones de género que deben considerarse en la elaboración de un protocolo de atención para mujeres víctimas de discriminación y violencia sexual en la UABJO, en el sur de México. El diagnóstico evidenció que, en esta institución, coexisten discursos y prácticas profundamente arraigadas que discriminan a las mujeres, y que se reproducen a través de las acciones —y omisiones— de autoridades, sindicatos, personal docente y administrativo. Esta dinámica contribuye a consolidar una cultura

institucional de impunidad frente a las denuncias de acoso o abuso, perpetuando así la violencia de género que marca las relaciones de poder ejercidas por los varones dentro del entorno universitario. Al identificar diversas expresiones de violencia en dicho contexto, el estudio permitió visibilizar los múltiples obstáculos que impiden la sanción efectiva de estas conductas, lo cual profundiza la inequidad y reproduce la desigualdad de género en el ámbito de las Instituciones de Educación Superior.

Introducción

En los últimos años, la academia se ha interesado por los mecanismos que reproducen la discriminación de género en las universidades, fenómeno que refiere al ejercicio de privilegios que históricamente han ostentado los varones en una institución creada por y para ellos, en la cual las mujeres seguimos siendo consideradas “intrusas” (Buquet, et al., 2013) y donde ocupamos posiciones de subordinación. Ante esta problemática, surgen acciones como la creación de protocolos universitarios contra el acoso sexual, eventos académicos e investigaciones dedicadas al tema, así como la organización —de mujeres— para realizar denuncias y señalamientos públicos contra acosadores.

También se han generado estudios como el que dio a conocer el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES)¹, el cual a partir de ocho ejes (legislación con perspectiva de género; estadísticas con perspectiva de género; lenguaje incluyente y no sexista; sensibilización; investigaciones de género; violencia de género, e igualdad de oportunidades) mide los procesos y marcos normativos que establecen 40 universidades mexicanas para lograr la igualdad de género en el entorno administrativo y estudiantil.

Dicho trabajo mostró que la desigualdad se mantiene como un ordenador de las relaciones, prácticas y formas de organización. Dicha desigualdad está expresada en la brecha salarial, la sobrecarga de trabajo administrativo invisibilizado, así como la

doble jornada. Esto afecta los derechos humanos de las mujeres universitarias y se enmarca en la violencia institucional, a la cual se entenderá como:

Los actos u omisiones de los hombres y mujeres que trabajan como servidores públicos de cualquier orden de gobierno, que impliquen discriminación o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, así como su acceso² al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia según se establece en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. (Evangelista-García et al., 2016, 59)

Ante este panorama, parece innegable que a pesar de conformarse por “sujetos ilustrados”, las Instituciones de Educación Superior (IES) no están exentas de reproducir prácticas comunes de otros ámbitos sociales que sostienen “una cultura de inequidad de género” (Palomar Vereza, 2011, 37).

Existen estudios cuantitativo-descriptivos que analizan la incidencia, percepción, situaciones y consecuencias que tienen estas formas de agresión en el estudiantado, mostrando las circunstancias amenazantes que caracterizan el tránsito de las mujeres por la educación formal (Kae Kral et al., 2017; Ramírez Fernández y Barajas Ledesma, 2017; Salinas Rodríguez et al., 2013; Vélez Bautista, 2013).

Otros trabajos han documentado la articulación de la violencia institucional — docente, laboral, psicológica y sexual—, expresada en actitudes que van desde la presión para aceptar encuentros o citas no deseadas, dentro o fuera de la institución, hasta el envío de mensajes con contenido sexual explícito, el contacto físico abusivo no consentido, el acoso a través de redes sociales, entre otras (Hernández Herrera et al., 2015; Echeverría Echeverría et al., 2017). También se ha investigado las dificultades que enfrentan las IES al intentar institucionalizar la perspectiva de género y crear mecanismos de atención, prevención y erradicación de la violencia hacia las mujeres (Barreto, 2017). Se han identificado, además, los múltiples retos implicados en los procesos de denuncia, así como en el reconocimiento y la validación institucional de prácticas como el acoso y el hostigamiento.

En México, sólo siete universidades públicas cuentan con protocolos⁴ o unidades de atención especializadas para atender la violencia de género. Además, se ha estudiado la omisión sistemática ante los intentos de utilizar los canales institucionales para sancionar estas formas de discriminación. A pesar de que las universidades adoptan el discurso de la transversalización de la perspectiva de género, en la práctica, pocos casos se resuelven a favor de las víctimas; por ello, la existencia de protocolos para actuar frente al acoso y hostigamiento sexual no garantiza una solución efectiva al problema (Barreto y Flores Garrido, 2016).

Asimismo, se ha observado que el conservadurismo arraigado en la burocracia universitaria tiende a deslegitimar las denuncias públicas contra la violencia, pues, ante la incapacidad de actuar, exige el uso de la vía institucional en un intento de minimizar los hechos denunciados. Desgraciadamente, esta postura fomenta la permisibilidad al no investigar ni sancionar a los agresores y dejar a las sobrevivientes en una situación de vulnerabilidad e indefensión.

Esta conducta se replica en prácticamente todas las IES; por ello, es importante comprender los mecanismos que forman parte de la cultura institucional, ya que permiten evadir el reconocimiento de la violencia contra las mujeres como un problema sistémico. Así, tanto desde la sociología de la negación (Barreto, 2017) o a partir de conceptos como “el derecho a no saber” e “ignorancia cultivada” (Mingo y Moreno, 2015), se propone explicar cómo estas prácticas obstaculizan la denuncia y propagan el silencio colectivo, y cómo se han convertido en una situación sistemática e institucionalizada entre las autoridades universitarias (Evangelista-García y Mena Farrara, 2017), quienes no asumen sus responsabilidades ni realizan acciones contundentes para garantizar a las mujeres una vida libre de violencia.

Planteamos como hipótesis que uno de los factores que posibilita el ejercicio abusivo del poder masculino en las universidades es su cultura institucional (Palomar Vereá, 2011), pues en su configuración encontramos los elementos más arraigados para explicar los diversos mecanismos que promueven y reproducen la discriminación hacia las mujeres como un ordenador de las relaciones sociales.

Metodología

Las reflexiones y el análisis que se presentan a continuación surgen de mi participación en la realización del “Diagnóstico participativo de la comunidad universitaria en el proceso de diseño del protocolo de actuación para la atención de quejas y/o denuncias por actos de discriminación, violencia contra las mujeres y violencia sexual en la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (UABJO)” (en adelante “Diagnóstico”) como integrante de la Red por la Igualdad de Género (RIG). Con la asesoría de una abogada feminista externa con pericia en el tema, y apoyo del personal de la Dirección de Equidad de Género (DIEG) de la UABJO entre mayo y agosto de 2017, se convocaron a los distintos sectores universitarios a participar en grupos de enfoque divididos en:

- Estudiantado de nivel medio superior y superior
- Profesorado de nivel medio superior y superior
- Personal administrativo sindicalizado
- Personal directivo de nivel superior

Participaron un total de 100 personas (64 hombres, 36 mujeres). Los tópicos de la discusión fueron definidos por la asesora en todo este proceso y se dividieron en:

- Derechos y obligaciones universitarias
- Perspectiva de género
- Derechos humanos y derechos humanos de las mujeres
- Violencia sexual y violencia contra las mujeres
- Experiencias de casos sobre violencia sexual

Todos los temas aluden a las relaciones de género en la universidad, lo que brindó elementos para entender mejor la configuración de la cultura institucional de género.

¿A qué nos referimos con cultura institucional?

Las instituciones se configuran a través de la cultura, la cual se define como:

La particular red de signos, prácticas, tradiciones, costumbres, rutinas, rituales e inercias propias de una institución, en la que se encuentran tejidos también los conflictos y negociaciones entre los distintos agentes que la conforman, dando lugar a los diversos juegos de poder generados por las prácticas cotidianas institucionales. Las representaciones y los discursos producidos en dichas prácticas son entonces piezas clave para comprender la cultura que ordena su funcionamiento, aunque también hay que considerarlos como elementos sujetos a mediaciones, cuyo poder de determinación es relativo. (Palomar Verea 2011, 25)

La misma autora refiere que las culturas institucionales son reconocibles por su estabilidad en el tiempo, aunque su vida social les otorga dinamismo por la emergencia, incorporación o agotamiento de factores —educativos, académicos, sociopolíticos y culturales— en el tiempo.

La cultura institucional también se percibe como un código común que quienes conforman la institución deben respetar y seguir para garantizar una convivencia respetuosa. “Parece un ente omnipresente” que recorre a la institución de manera vertical y horizontal, y se refleja en todo lo que sucede en el interior: “las políticas de ascensos, las políticas salariales, las políticas de capacitación, los incentivos, el plan de carrera, etcétera” (Fabbri, 2000, 101-102).

Por ejemplo, si queremos identificar la cultura en una institución, hay que preguntarse sobre “lo que premiamos dentro de nuestra institución, qué es lo que castigamos, qué es lo que reconocemos como bueno, qué es lo que tratamos como malo, y en muchos otros casos, qué es lo que dejamos pasar” (Fabri, 200, p. 102). También debemos tomar en cuenta que “las tradiciones, costumbres, rutinas, rituales e inercias, que la universidad estimula y se esfuerza en conservar y reproducir, condicionan claramente el tipo de vida que en ella se desarrolla, y refuerzan la vigencia de valores, expectativas y creencias ligadas a la vida social de los grupos que constituyen la universidad” (Palomar Verea, 2011, 26).

Por otro lado, Fuentes Vásquez (2016) señala que la cultura institucional se caracteriza por la existencia de “políticas universitarias indiferentes ante la escasa participación femenina en los altos cargos”. Estas políticas omiten la tensión entre el trabajo académico y la vida familiar, naturalizan la inequidad, excluyen a las mujeres de los espacios de poder y reproducen desigualdades de género. Además, ignoran las barreras estructurales —como la doble jornada— que dificultan el acceso de las mujeres a posiciones de mayor jerarquía (p. 69).

Es importante destacar que la noción de cultura institucional con perspectiva de género fue introducida en México a partir de los lineamientos impulsados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (Román Pérez et al., 2016). En el marco de esta ponencia, dicha noción se entiende como un horizonte normativo deseable que busca desmontar las estructuras de desigualdad y las relaciones de poder basadas en la iniquidad sexual dentro de las IES (Palomar Vereza, 2011; Acuña Kadman et al., 2017).

La UABJO y los rasgos de su cultura institucional a través del diagnóstico

La Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (UABJO) —constituida como universidad en enero de 1955— atiende a poco más de 26 mil estudiantes en sus preparatorias, escuelas, facultades e institutos en la ciudad de Oaxaca y en dos regiones del estado. Las mujeres constituyen el 50% de su matrícula.

La elección de su rectoría se erige con la participación de toda la comunidad universitaria, lo que en última instancia se ha convertido en objeto de disputa y negociaciones para los sindicatos tanto del personal administrativo como del personal académico.

En 2006, se registró el primer intento de transversalización de la perspectiva de género en esta universidad, con el surgimiento del Programa Interdisciplinario de Estudios de Equidad y Género, que después daría paso a la Dirección de Equidad y Género (DIEG). Posteriormente, a finales de 2016, se conformó la Red por la Igualdad de Género (RIG) para apoyar la elaboración del Protocolo de atención a víctimas de discriminación y violencia sexual. El Consejo Universitario aprobó en 2007 la creación

de una Defensoría de los Derechos Universitarios.

Por su parte, los derechos y obligaciones de la comunidad universitaria se consignan en la Ley Orgánica (aprobada en 1988), el reglamento de la Ley Orgánica (en vigor desde 1960), el Estatuto para el Personal Académico (en vigor desde 1991), el Código de Conducta Ética (de 10 artículos, aprobado en 2016), así como el Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios (sin fecha)⁴. No obstante, la accesibilidad a esos documentos es relativamente reciente, a través del portal de transparencia en la página de internet de la universidad.

A continuación, se realizará un esbozo de las circunstancias identificadas como apremiantes en la configuración de la cultura institucional que caracteriza a las relaciones de género en la UABJO.

En primera instancia, se detectó un amplio desconocimiento sobre los derechos humanos y la existencia de una Defensoría de los Derechos Universitarios, lo cual se ha intentado subsanar al ofrecer talleres y pláticas al estudiantado para dar a conocer la oficina y los asuntos que contempla.

Por otra parte, se vislumbra una confusión respecto al concepto de “patrimonio moral” de la universidad. Se asume que la discriminación dentro de la institución afecta sobre todo a la población de origen indígena, lo cual invisibiliza otros factores que también la propician, como el sexo, la orientación sexual o la clase social. En este contexto, los derechos de las mujeres suelen interpretarse únicamente como derechos políticos o sociales, sin reconocer plenamente como derecho fundamental a una vida libre de discriminación.

Ahora bien, la perspectiva de género suele ser entendida como “algo” sobre las relaciones entre mujeres y hombres, pero no abarca componentes como el poder o la desigualdad. Se identificó, además, un gran desconocimiento sobre la existencia de la DIEG, a pesar de que en los últimos años ha estado más presente en la vida universitaria a través de talleres y campañas en medios.

El diagnóstico reveló que, si bien se reconocen algunas expresiones de violencia —especialmente el hostigamiento y el acoso a mujeres estudiantes y profesoras—, persiste el interés nulo de las autoridades por investigar, sancionar o

reparar el daño. Se señaló que la influencia y politización de los sindicatos obstaculizan la denuncia y sanción de este tipo de casos. Asimismo, varias personas expusieron argumentos que evidenciaron una clara resistencia a la implementación de un protocolo.

Anotaciones finales

Es alarmante que, en pleno siglo XXI, la inequidad y desigualdad de género persista cotidiana y sistemáticamente en las IES. Si bien algunas universidades han tomado cartas en el asunto, la discriminación hacia las mujeres es todavía ordenador de las relaciones que históricamente han conformado las culturas institucionales y laborales.

Considerando las dinámicas identificadas en la UABJO, se podría decir que su cultura institucional hace inteligible la ética y los imperativos morales que sancionan las conductas apropiadas e inapropiadas en su interior, pero entre estas últimas la discriminación hacia las mujeres ni siquiera es nombrada.

Asimismo, los grupos de poder, como los sindicatos, reproducen los vicios del clientelismo, y juegan un papel importante en la defensa de agresores sexuales. El desconocimiento generalizado sobre los derechos de todo tipo, así como de los canales institucionales de denuncia, propicia un vacío que impide generar estadísticas sobre la incidencia y resolución de los pocos casos de acoso sexual que en los últimos años han visto la luz.

Se debe agregar que la existencia de protocolos, reglamentos o normatividades para prevenir, erradicar y sancionar la violencia sexual no aseguran una transversalización de la perspectiva de género. Por ello, es urgente dismantlar prácticas como la corrupción, el encubrimiento, el tráfico de influencias y el abuso de poder, que vulneran tanto el marco normativo como los principios fundamentales de respeto a los derechos humanos y los derechos de las mujeres.



Referencias

- Acuña Kaldman, C., Román Pérez, R., Cubillas Rodríguez, M. J. y Saldaña López, B. L. (2017). Cultura Institucional de género en estudiantes de una institución superior pública. *Praxis investigativa*, 9(17), 7-20.
- Barreto, M. (2017). Violencia de género y denuncia pública en la universidad. *Revista mexicana de sociología*, 79, 261-286.
- Barreto, M. y Flores Garrido, N. (2016). Institucionalización, violencia de género y demandas desde la base. *Nómadas*, 44, 201-2018.
- Buquet, A., Cooper, J. A., Mingo A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. UNAM-PUEG-ISSUE.
- Echeverría Echeverría, R., Paredes Guerrero, L., Diórdora Kantum Chin, M., Batún Cutz, J. L., y Carrillo Trujillo, C. D. (2017). Acoso y hostigamiento sexual en estudiantes universitarios: un estudio cuantitativo. *Enseñanza e investigación en psicología*, 22(1), 15-26.
- Evangelista-García, A. A. y Mena Farrara, R. A. (2017). El silencio de las universidades frente al acoso y el hostigamiento sexual. En *Memorias del Primer Congreso sobre Violencias de Género contra las Mujeres* (pp. 227-233). UNAM-CRIM-CIEG.
- Evangelista-García, A. A., Tinoco-Ojanguren, R. y Tuñón-Pablos, E. (2016). Violencia institucional hacia las mujeres en la región sur de México. *LiminaR. Estudios sociales y humanísticos*, 14(2), 57-69.
- Fabbri, J. D. (2000, diciembre). Cultura institucional: una perspectiva para comprender qué sucede dentro de la organización y con su gente. *Universidad Católica Boliviana*, (8), 101-106.
- Fuentes Vásquez, L. Y. (2016). ¿Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior? *Nómadas*, (44), 65-83.
- Hernández Herrera, C. A., Jiménez García, M. y Guadarrama Tapia, E. (2015, diciembre). La percepción del hostigamiento y acoso sexual en mujeres estudiantes en dos instituciones de educación superior. *Revista de educación*

superior, 44 (76), 63-82.

- Ilizaliturri, A. (2016, 13 de abril). *Universidades reprobadas: sólo 4 tienen protocolos contra el acoso sexual*. Animal Político. Recuperado en junio de 2017. <https://www.animalpolitico.com/2016/04/universidades-reprobadas-solo-4-tienen-protocolos-contra-el-acoso-sexual>
- Incháustegui Romero, T. (1999). La institucionalización del enfoque de género en las políticas públicas. Apuntes en torno a sus alcances y restricciones. *Revista de estudios de género. La ventana*, (10), 84-124.
- Kae Kral, K., Evangelista Salazar, A. A. y Solano Castillo, S. M. (2017). La discriminación y la violencia de género en el alumnado de licenciatura en la Universidad de Colima. En *Memorias del Primer Congreso sobre Violencias de Género contra las Mujeres* (pp. 234-239). UNAM-CRIM-CIEG.
- Mingo, A. y Moreno, H. (2015). El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. *Perfiles educativos*, 37(148), 138-156.
- Palomar Vereza, C. (2011). *La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara*, ANUIES.
- Ramírez Fernández, M. R. y Barajas Ledesma, E. (2017). Estudio sobre el hostigamiento y acoso sexual como consecuencia de una práctica cultural: el caso de la Universidad de la Ciénega del Estado de Michoacán de Ocampo (UCEM). *Diálogos sobre educación*, 8(14), 1-29.
- Román Pérez, R., Domínguez Ibáñez, S. E., Saucedo Tamayo, M. del S. y Tánori Quintana, J. (2016). Validación de un instrumento sobre cultura de género en instituciones de educación, salud e investigación en el noroeste de México. *Revista estudios de género. La Ventana*, 5(44), pp. 83-108.
- Salinas Rodríguez, J. L. y Espinosa Sierra, V. (2013). Prevalencia y percepción del acoso sexual de profesores hacia estudiantes de la licenciatura de psicología en la facultad de estudios superiores-Iztacala: un estudio exploratorio. *Revista electrónica de psicología Iztacala*, 16(1), 125-147.
- Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca (2018, marzo). *Mujeres, más del 50 por ciento de estudiantes en la UABJO*. UABJO. <https://www.uabjo.mx/mujeres->

mas-del-50-por-ciento-de-estudiantes-en-la-uabjo

Vélez Bautista, G. (2013). Hostigamiento sexual escolar e identidad masculina. El caso del sector estudiantil de la Universidad Autónoma del Estado de México. *Revista Casa de la Mujer*, 22(1-2), 27-42.

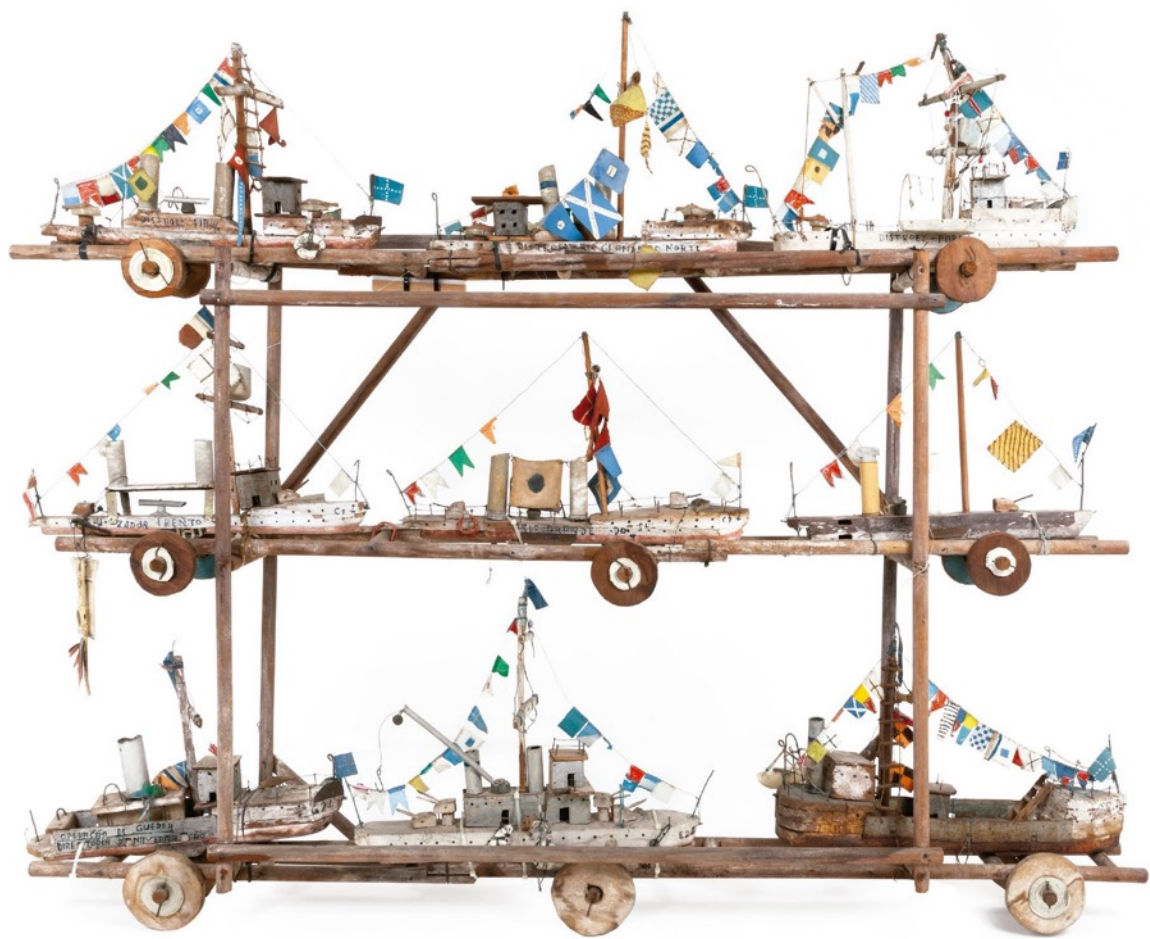
Notas

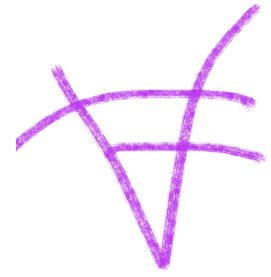
[1] El antecedente de este observatorio es la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior-Caminos para la Igualdad (RENIES-Igualdad), formada en 2012, en la que coinciden 50 universidades. El ONIGIES es una iniciativa del Centro de Investigaciones y Estudios de Género de la UNAM (CIEG-UNAM), que cuenta con el apoyo en su coordinación del Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES), la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH), la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y la Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres. <http://observatorio.cieg.unam.mx>

[2] "La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, en cuyo artículo 10 se establece que la violencia laboral y docente se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, aclarándose que puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño, y que también incluye el acoso o el hostigamiento sexual." (Ramírez Fernández y Barajas Ledezma, 2017, 6).

[3] Hasta 2016, además de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), las universidades autónomas locales de Sinaloa, Michoacán, Veracruz y Quintana Roo contaban con protocolos para atender casos de hostigamiento y acoso sexual. Posteriormente, se sumaron las de Yucatán, Oaxaca y Puebla (Ilizaliturri, 2016).

[4] El *Protocolo de atención a víctimas de discriminación y violencia sexual* fue aprobado en noviembre de 2019, casi dos años después de la realización del diagnóstico.





Trabajando con hombres hacia la *noviolencia* y la igualdad de género en la UNAM

Oscar Iván Godínez Guzmán

Integrante del Programa Integral para el Trabajo con Hombres de la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU) de la UNAM.

Benno de Keijzer

Responsable del Programa Integral para el Trabajo con Hombres de la CIGU y docente de la Universidad Veracruzana

Darío Camacho Leal

Integrante de la Dirección de Cultura y Comunicación para la Igualdad de la CIGU

*Trabajar con la transformación de las masculinidades
es trabajar con el núcleo del engranaje que
compone las violencias de género.*

Tamara Martínez

La Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU) es la instancia responsable de impulsar estrategias para favorecer la igualdad de género entre mujeres y hombres de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Una de ellas ha consistido en diseñar e implementar, desde 2020, el Programa Integral de Trabajo con Hombres (PROITH), que representa una estrategia transversal, integral y focalizada en el trabajo comunitario con los hombres desde los enfoques de género, masculinidades, interseccionalidad y cultura de paz.

Para ello, el PROITH busca problematizar desde una postura crítica y relacional a la masculinidad en sus dimensiones intergenérica, intragénero, intergeneracional e interseccional que favorezcan la intervención con hombres universitarios para cambiar los mandatos culturales de la masculinidad y su construcción subjetiva. Dicha transformación pretende no sólo reconocer y eliminar las distintas formas de desigualdad, discriminación y violencia debido a género, sino también favorecer una participación de estos como agentes de cambio en todos sus ámbitos de desarrollo.

Por tal motivo, el propósito de este trabajo es compartir la experiencia de intervención, diseñada desde una mirada integral acorde con el contexto y la realidad de la UNAM. En los últimos años, esta institución se ha caracterizado por un intenso activismo y la movilización de colectivas de mujeres organizadas, quienes han demandado su derecho a la garantía de espacios universitarios libres de violencia, y señalado a los hombres como su principal figura agresora. Asimismo, se parte del reconocimiento de que los hombres y las masculinidades estaban ausentes en la agenda institucional, y que las escasas acciones se caracterizaban por estar desarticuladas a una política institucional y relativamente carentes de proyección, continuidad y evaluación.

En este trabajo se presentan los avances logrados hasta el momento, sobre todo, en dos de los cuatro ejes de acción del PROITH en la UNAM: 1) el trabajo focalizado con hombres acusados de manera formal o señalados por ejercer violencia de género en el contexto universitario a través del establecimiento de grupos socioeducativos y 2) el trabajo comunitario preventivo con hombres a través de círculos de reflexión para personal docente, administrativo y estudiantil.

Desde la CIGU y el PROITH, estamxs segurxs de que esta propuesta, que se encuentra en un proceso de construcción, permitirá a la UNAM refrendar su compromiso con la sociedad en materia de atención y prevención de la violencia de género, así como abrir diálogos interesantes con otras instituciones de educación superior (IES) que se encuentran ante retos similares en el trabajo con hombres hacia la igualdad de género y la *noviolencia*.

Antecedentes

Actualmente las IES enfrentan un problema grave de violencia de género, que refleja la situación por la que atraviesa la sociedad mexicana. La UNAM es cada vez más consciente de esta realidad y de las particularidades bajo las cuales se gesta esta problemática en su contexto universitario; sobre todo, a partir de lo que habían develado las diversas movilizaciones de las colectivas feministas y mujeres universitarias de los últimos años con relación al acoso, la violencia sexual, denuncias por motivos de género, incluido el feminicidio de dos alumnas y desaparición de muchas otras (Álvarez, 2020). Estos movimientos, denuncias y el reconocimiento de una problemática estructural han obligado a las autoridades a responder mediante la implementación de diversas políticas, estrategias y acciones que garanticen el pleno goce de los derechos de las mujeres.

En este contexto, la CIGU fue creada en 2020¹ como la instancia responsable de promover las políticas universitarias en materia de igualdad de género y la *noviolencia*. Esto ha priorizado la construcción de una agenda institucional que habrá de caracterizarse por la consideración de los siguientes elementos: 1) atender y prevenir la violencia de género, 2) comunicar y sensibilizar a la comunidad universitaria, 3) transversalizar la política institucional en materia de igualdad de género, 4) contar con una legislación con perspectiva de género, y 5) docencia e investigación con perspectiva de género (Gaceta UNAM, 2021).

En uno de sus ejes, la CIGU se dio a la tarea de diseñar e implementar el PROITH como una estrategia transversal y focalizada para el trabajo con los hombres, las masculinidades y la igualdad de género en la UNAM. Esto se debe a la falta de acciones concretas en la universidad que consideren a los varones como sujetos de intervención para transformar las relaciones asimétricas de género y de poder, la erradicación de las violencias, discriminaciones y desigualdades debido a género, así como de propiciar una participación de estos que permita su incidencia como agentes de cambio en el ámbito universitario.

Entre las acciones emprendidas dentro de la agenda institucional, se ha comenzado a reconocer a los hombres y las masculinidades como elementos clave

en el diseño e implementación de sus políticas, debido a que los varones han estado ausentes en los procesos de transversalización de la perspectiva de género en las IES de este país. Existen varias razones que explican esta situación, aquí algunas de ellas:

- La falta de interés e involucramiento de los hombres sobre los temas de igualdad de género como producto de su propia resistencia.
- Tales temáticas son consideradas todavía como un asunto exclusivo de las mujeres.
- Ética y políticamente no se ha apostado por el trabajo con los varones, ya que predomina una narrativa —justificada y sustentada desde la mirada de las mujeres— de que ellos “no quieren cambiar”.

No obstante, diversas iniciativas (tanto internacionales como nacionales) destacan la importancia de involucrar a los hombres para crear las condiciones en favor de la igualdad entre las personas. Por ello, la apuesta de la CIGU, a través del PROITH, contribuirá en cambiar los mandatos culturales de la masculinidad y su construcción subjetiva en los universitarios con miras a reconocer y eliminar las distintas formas de desigualdad, discriminación y violencia que se gestan en los diversos espacios de la UNAM. Asimismo, se proyecta un programa innovador, integral y sistemático que pretende reconocer y atender aquellas problemáticas que se derivan de lógicas patriarcales que se han incrustado en las estructuras, dinámicas, prácticas y vida universitaria.

Con este proceso, la UNAM busca refrendar su compromiso ante la sociedad por ser una de las primeras universidades nacionales, y en América Latina, en implementar una estrategia institucional de tal índole.

Programa integral para el trabajo con hombres en la UNAM

En las últimas décadas, se han identificado diversas iniciativas, organizaciones, colectivos y asociaciones civiles en México y otros países que han generado metodologías para el trabajo con hombres. Por un lado, centran su atención en los

varones que ejercen violencia y, por otro lado, focalizan la mirada desde la prevención. En nuestro país, es reconocido el trabajo realizado por estas organizaciones: Colectivo de Hombres por Relaciones Igualitarias (CORIAC, precursor de estos temas); Género y Desarrollo (Gendes, A.C.); SINEAMI Grupo de Crecimiento para Hombres; Hombres Responsabilizándose de su Vida (HRVida); Hombres por la Equidad; Círculo Abierto para Hombres; Grupo de hombres, masculinidades, salud y autocuidados. Espacios de reflexión para la acción; Hombres Construyendo Empatía; y los aportes del Instituto WEM (Masculinidad, sexualidad y pareja) en Costa Rica, entre otros ejemplos.

A pesar de las contribuciones de la UNAM¹ a los estudios de género de los hombres y las masculinidades en los últimos 30 años —mediante infraestructura, planta docente, investigaciones, seminarios y desarrollo teórico-conceptual, metodológicos y empíricos— se ha identificado también un escaso desarrollo de acciones para trabajar con los hombres y sus violencias en la propia universidad. Las existentes están orientadas hacia la sensibilización y acercamiento sobre las cuestiones de género y las masculinidades que comienzan a motivar la organización interna (no institucionalizada) de los universitarios.

Sabemos que la mayoría de los hombres de la institución no ejercen violencias moderadas o graves, pero que hay un rango importante de reacciones hacia la igualdad de género, que van desde el rechazo abierto hasta ciertas formas de activismo, experimentando sensaciones de indiferencia, agobio o curiosidad. Hay antecedentes interesantes de iniciativas de trabajo con hombres en muchas instancias desde hace varios años. La mayoría consiste en talleres o pláticas en torno a las masculinidades que atraen a grupos crecientes de hombres. La limitante es que son esfuerzos aislados, poco sistemáticos, escasamente evaluados o anclados a una política institucional. Muchos de ellos parten de la incomodidad o cuestionamiento percibido alrededor de las movilizaciones y acciones que se emprenden en el marco del 8 y 9 de marzo, “Día Internacional de la Mujer” y #UnDíaSinNosotras de 2020, acciones que van marcando el quehacer institucional en materia de igualdad de género y *noviolencia*.

Algunos de estos procesos reflexivos y de sensibilización con la comunidad universitaria se han dado en instancias tan diversas como la Facultad de Estudios Superiores (FES) Zaragoza, FES-Aragón, el Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM) y facultades como la de Arquitectura o Veterinaria², las cuales se han caracterizado por ser iniciativas desarticuladas de una estrategia integral y de la política institucional. Ante esta situación, reconocemos que ha hecho falta conocer más sobre las metodologías de intervención y posturas ético-políticas con relación a los procesos socioeducativos que llevan a cabo con hombres señalados de ejercer violencia y orientadas a la prevención de las violencias de género.

Desde el PROITH, nos planteamos la necesidad de problematizar la construcción sociocultural y subjetiva de la masculinidad tanto en la dimensión intergénero (hombres-mujeres, hombres-diversidades sexogenéricas) como intragénero (hombres-hombres). Igualmente, tomamos en cuenta las intersecciones de desigualdad que convergen con ella: asimetrías de poder, diferencias en los sectores universitarios (académico, estudiantil, administrativo), curso de vida (edad), escolaridad, etnicidad y situación socioeconómica. Se trata de un programa centrado en la transformación de las subjetividades, las representaciones y las prácticas de los hombres en torno a la masculinidad y de su indisociable vínculo con la producción de desigualdades sociales en los niveles micro (interacciones), meso (procesos institucionales y curriculares) y macro (estructural que no favorecen el acceso a oportunidades y derechos).

Visto como una estrategia integral, que a su vez reconoce la diversidad de construcciones de masculinidades y de hombres, el PROITH se articula a través de cuatro ejes de acción:

- Trabajo focalizado con hombres que han ejercido violencia en la UNAM, tanto hombres acusados como señalados por vías informales.
- Trabajo comunitario preventivo con hombres en grupos de trabajo o círculos de reflexión.

- Promoción de la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo de cuidados.
- Promoción de la igualdad de género con hombres a través de procesos educativos, culturales y comunicacionales.

Además, el programa toma como referencia los siguientes enfoques de trabajo: 1) perspectiva de género relacional, 2) masculinidades, 3) interseccional y 4) cultura de paz. Estos constituyen un referente clave para intervenir y transformar la realidad universitaria, marcada por diversas formas de violencia que han afectado de manera particular a las mujeres, aunque también han implicado costos significativos para los hombres.

A la fecha, las acciones del PROITH se han estructurado en las siguientes fases hacia su consolidación:

Definición de los Lineamientos del Modelo Integral de Trabajo con Hombres. El PROITH, desde su creación, ha elaborado el documento “Lineamientos para un Modelo Integral de Trabajo con Hombres en la UNAM”, con el propósito de orientar el trabajo con hombres hacia la *noviolencia* y la igualdad de género. Los lineamientos se redactaron como una guía para responder de manera institucional y comunitaria a la desigualdad y la violencia que se gesta en la universidad desde el trabajo e intervención con hombres. Este documento establece como objetivo general crear programas y actividades con el fin de “contribuir a la disminución de las distintas formas de violencia hacia las mujeres y a una mayor corresponsabilidad de los hombres en el cuidado, tanto en el espacio público como el privado, a través del diseño de una propuesta de Modelo Integral para el trabajo con Hombres de la UNAM”. Asimismo, cuenta con objetivos específicos, un breve diagnóstico acerca de los hombres en la UNAM, un apartado teórico acerca del desarrollo del campo de las masculinidades y sus principales conceptos, un reporte de la evolución del trabajo con hombres en general en el tema de violencia y de la

corresponsabilidad sobre el cuidado, una síntesis de lineamientos y la bibliografía (Lineamientos PROITH, 2020).

Convocatoria y selección de las personas universitarias para formar parte del proceso de formación de facilitadores del PROITH (marzo-junio 2021)

Durante marzo y junio de 2021, se diseñó y lanzó la convocatoria para la primera generación del Diplomado de Formación de Facilitadores, el cual exhortaba a trabajadores universitarios a formarse como facilitadores de grupos de trabajo con hombres para la atención y la prevención de las violencias de género en la UNAM. En dicho proceso, se contó con reglas de operación y un comité dictaminador, encargado de seleccionar los perfiles idóneos que formarían parte de la capacitación, la cual no tuvo un costo para los diplomantes.

Al cierre de la convocatoria (julio de 2021), se recibieron 81 postulaciones de integrantes de la comunidad universitaria, de los cuales 60 fueron aceptados. Entre los diplomantes aceptados, 81% pertenece al ámbito académico, mientras que 14% ocupa un cargo de funcionario y 5% se desempeña como personal administrativo. Los seleccionados provienen no sólo de disciplinas sociales o de humanidades —como psicología, ciencias de la comunicación, derecho, pedagogía, ciencias políticas o sociología—, sino también de áreas como arquitectura, física o ingeniería en sistemas, lo que favorecerá la incidencia en el trabajo con hombres en espacios de tensión y conflicto producto de su propia masculinización.

- a) *Formación de facilitadores de los grupos de trabajo, círculos de reflexión y talleres con hombres universitarios* (agosto 2021 - abril 2022). El diplomado tuvo una duración de ocho meses de trabajo bajo la modalidad híbrida, la cual implicó que los participantes asistieran a sesiones en línea, conferencias virtuales, talleres vivenciales, grupos de trabajo personal y sesiones presenciales para complementar su proceso de formación.

El diplomado estuvo conformado de cuatro módulos y 204 horas de

formación en donde se revisaron elementos conceptuales, teóricos y metodológicos, particularmente de dos modelos de trabajo impulsados por las organizaciones GENDES, A.C. y el Instituto WEM (Masculinidad, sexualidad y pareja) de Costa Rica. El primero facilitó las herramientas metodológicas para trabajar con hombres que ejercen violencia desde la experiencia del modelo CECEVIM-GENDES, mientras que el segundo proporcionó las herramientas metodológicas para el trabajo preventivo con varones.

Asimismo, durante el periodo de abril a junio de 2022, se llevó a cabo un proceso de reforzamiento metodológico, en el que algunos diplomantes participaron como facilitadores/cofacilitadores de las metodologías de trabajo con hombres por las que ha optado el PROITH para su capacitación.

Al cierre del proceso de formación, aprobaron 45 personas, de las cuales 35 han sido seleccionados para facilitar grupos de trabajo con hombres desde ambas metodologías.

- b) *Trabajo comunitario con hombres universitarios desde una perspectiva de atención y prevención de la violencia* (noviembre 2021 - diciembre 2023). A la fecha, uno de los ejes de acción en operación es el trabajo comunitario preventivo con hombres en grupos de trabajo o círculos de reflexión, mediante el cual se han llevado a cabo dos ciclos virtuales de Círculos de Reflexión para Hombres. El primer ciclo se realizó entre finales de 2021 y principios de 2022, a solicitud de las autoridades de la Facultad de Ingeniería. Estuvo dirigido a personal docente, administrativo y estudiantes, tanto de dicha facultad como de las Escuelas Nacionales Preparatorias No. 3 y 9, alcanzando a un total de 25 participantes. El segundo ciclo, desarrollado de abril a junio de 2023, amplió su cobertura a la comunidad universitaria en general. Se organizaron dos grupos para personal docente y administrativo, y dos más para estudiantes de licenciatura y posgrado, beneficiando a más de 52 personas.

Los círculos se conformaron por 10 sesiones de trabajo en las que se abordaron temas como mandatos de la masculinidad, emociones, violencia y

temas emergentes, que eran sugeridos por los propios usuarios en función de sus vivencias y experiencias desde la cotidianidad. Las propuestas de temas tenían la intención de provocar en los asistentes la reflexión sobre aspectos de su configuración sexo-genérica y masculinidad (poco analizada desde los varones) y, posteriormente, adentrarse a temáticas relacionadas con el contexto universitario; por ejemplo, el lenguaje incluyente, la denuncia en un tendadero, la violencia y la autoridad, por mencionar algunos.

Para evaluar y monitorear el funcionamiento de estas iniciativas, se utilizaron dos instrumentos: pretest (segunda sesión) y posttest (décima sesión) en ambos ciclos. Su aplicación fue a través de un formulario Forms, con el objetivo de obtener información de manera anónima que permitiera evaluar y monitorear la incidencia de los círculos de reflexión entre los asistentes estudiantes, docentes y administrativos. Se recopilaron intereses, expectativas, apreciaciones y observaciones para la mejora y continuidad de los espacios.

Se identificaron los siguientes aspectos que despertaron el interés por formar y permanecer en los círculos:

Testimonio 1	"Encontré un espacio conformado por hombres para hablar de mis experiencias, emociones y aspectos personales".	Testimonio 2	"Fue un espacio para dialogar desde la confianza, libertad, empatía, respeto y sin ser juzgados por nuestras conductas o comportamientos".
Testimonio 4	"Trabajé sobre mis violencias y prácticas machistas".	Testimonio 4	"Se logró el diálogo y escucha entre hombres".
Testimonio 5	"Fue un espacio sustentado con una metodología de trabajo, bases teóricas, organización y estrategias didácticas para trabajar con los hombres universitarios".	Testimonio 6	"Pude expresar sentimientos e inquietudes sobre mi ser hombre".

Elaboración propia a través de la aplicación Pretes y Postes, Segundo Ciclo de Círculos de Reflexión de la UNAM (abril – junio 2022).

Finalmente, la sistematización del último ciclo de Círculos de Reflexión para Hombres arrojó información interesante en donde 91.5% del plantel docente y

administrativo, y 88% de la comunidad estudiantil, refirieron que el espacio cumplió con sus expectativas, mientras la mayoría de los usuarios coincidió en señalar que recomendaría a sus colegas para que se sumen a los espacios de reflexión (98% y 100%, respectivamente); además 89% (docentes y administrativos) y 94% (estudiantes) expresaron su deseo de continuar en el mismo.

Un dato interesante es que 89% de docentes y administrativos, y 100% de estudiantes, identificaron que están haciendo algo diferente en su día a día, lo cual impacta no sólo su relación de pareja, familia, hijos/as sino también en sus comportamiento y prácticas relacionadas con la violencia, el machismo y los ejercicios de poder en sus ámbitos de desarrollo. Entre lo referido por los usuarios, se encuentra lo siguiente:

Testimonio 1	"Reconocer mis actitudes violentas y tratar de modificarlas".	Testimonio 2	"Revisar mis privilegios".
Testimonio 4	"A no ejercer violencia".	Testimonio 4	"A escuchar, ser comprensivo y empático en mi ámbito laboral".
Testimonio 5	"A ser más consciente de mis emociones".	Testimonio 6	"Compartir la toma de decisiones en casa".
Testimonio 7	"Mejorar la relación con mis hijos y padre".	Testimonio 8	"A no imponer mis ideas y autoridad hacia la pareja".
Testimonio 9	"Reconocer mis violencias en el entorno universitario".	Testimonio 10	"Identificar y expresar sobre mis emociones".

Elaboración propia a través de la aplicación Pretes y Postes, Segundo Ciclo de Círculos de Reflexión de la UNAM (abril – junio 2022).

Conclusión

Lo expuesto hasta ahora representa un avance significativo en las IES, al priorizar en la agenda institucional el trabajo con los hombres y las masculinidades, no sólo desde la perspectiva de sensibilización y formación —orientadas a generar empatía, escucha activa y una postura crítica hacia la realidad que viven mujeres y hombres—,

sino también como una estrategia focalizada para transformar las relaciones asimétricas, violencias y desigualdades en los espacios laborales, educativos y familiares de la comunidad universitaria.

Las acciones impulsadas por la UNAM-CIGU, a través del PROITH, reafirma su compromiso con la erradicación de las múltiples formas de desigualdad, discriminación y violencia presentes en los distintos espacios universitarios. Los avances constituyen un referente valioso para otras IES interesadas en incorporar el trabajo con hombres y masculinidades como parte integral de su política de igualdad y construcción de espacios libres de violencia.

Desde nuestra perspectiva, el PROITH es innovador, único y a la vanguardia, si se considera que la UNAM es una de las pocas universidades en apostar por una intervención desde dos estrategias: por un lado, la atención hacia hombres que ejercen violencia y son denunciados por los medios formales e informales (por ejemplo los tendederos), y por otro lado, el trabajo desde la prevención de las violencias, el malestar masculino, el machismo-patriarcal y las subjetividades que se construyen detrás de la configuración sociocultural de la masculinidad y que tienen un impacto en la vida universitaria.

El PROITH sigue en proceso de consolidación y, para ello, ha establecido mecanismos de monitoreo y evaluación que permiten ajustar su implementación, sin perder de vista sus objetivos, enfoques, alcances e intenciones. Es fundamental subrayar que este programa forma parte de un conjunto más amplio de estrategias que impulsa el CIGU desde 2020. Entre ellas destacan: la reforma a la legislación universitaria, la creación de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CINIGs) en cada entidad académica y administrativa, la formación y acompañamiento a las Personas Orientadoras Comunitarias (POC's), la oferta académica en materia de género (asignaturas y talleres), y una estrategia integral de comunicación para la igualdad. En conjunto, estas acciones fortalecen y consolidan la política institucional de igualdad de género y *noviolencia* en la UNAM.



Referencias

- Acuerdo por el que se crea la Coordinación para la Igualdad de Género de la UNAM* (2020). Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM.
<https://coordinaciongenero.unam.mx/2020/03/acuerdo-creacion-cig/>
- Álvarez E., L. (2020, septiembre-diciembre). El movimiento feminista en México en el siglo XXI: juventud, radicalidad y violencia. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales/UNAM*. Nueva Época, Año LXV, (240), 147-175.
<http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76388>
- Bergara, A., Riviera, J. y Bacete, R. (2008). *Los hombres, la igualdad y las nuevas masculinidades*. Instituto Vasco de la Mujer. EMAKUNDE.
- Gaceta UNAM (2021). *La Coordinación para la Igualdad de Género cumple su primer año*. Fundación UNAM/UNAM al día.
<https://www.fundacionunam.org.mx/unam-al-dia/la-coordinacion-para-la-igualdad-de-genero-cumple-su-primer-ano/>
- Híjar, M., y Valdez Santiago, R. (2010). *Programa de reeducación para víctimas y agresores de violencia de pareja. Manual para responsables de programa*. Instituto Nacional de Salud Pública.
- Núñez N., G. (2017). *Abriendo brecha "25 años de estudios de los hombres y masculinidades en México (1990-2014)"*. CONACYT/CIAD/AMEGH.
- UNAM/CIGU (2021). *Lineamientos para un Modelo Integral de Trabajo con Hombres*. UNAM.
- UNAM/CIGU (2022). *Informe de actividades PROITH*. UNAM
- Vargas U., M. y Ayllón G., R. (s/f). *¡De la reflexión a la acción! Manual de Facilitación del Componente de Prevención del Modelo CECOVIM*. Secretaría de Gobernación - Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres.

Notas

[1] Ver Acuerdo de Creación CIGU, publicado en: <https://coordinaciongenero.unam.mx/2020/03/acuerdo-creacion-cig/>

[2] La investigación sobre los hombres y las masculinidades en la UNAM tiene antecedentes desde los años 90 con los seminarios realizados en el entonces Programa de Estudios de Género (PUEG). En nuestra universidad, no ha habido previamente un esfuerzo institucional centrado en la apertura de círculos de reflexión para promover el trabajo con hombres y las masculinidades.

[3] Ver *Masculinidades más allá del machismo. Grupo de reflexión para hombres en la UNAM* (2021). Los del Siglo XXI. No. 104. Disponible en: <https://complices.org.mx/los-del-xxi-no-104/>

[4] Ver *Masculinidades más allá del machismo. Grupo de reflexión para hombres en la UNAM* (2021). Los del Siglo XXI. No. 104. Disponible en: <https://complices.org.mx/los-del-xxi-no-104/>

Aproximación a las percepciones y emociones estudiantiles en torno a la atención de la violencia por razón de género en el espacio universitario



Alicia Llamas Martínez Garza

Titular del Comité de Atención de la Violencia de Género
de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México.

No sólo cabe analizar la producción de conocimientos sobre las relaciones de género en tanto fruto de la investigación científica y su posicionamiento dentro de la esfera del saber socialmente legítimo, también es importante incluir el proceso de producción de este conocimiento que incluye el aspecto organizativo y las relaciones políticas que lo sustentan, y que se constituyen en factores condicionantes que restringen o favorecen la consolidación de un pensamiento crítico que abone a que la propia institución se observe y se cuestione sus procesos formales e informales.

Daniela Cerva,

El entorno de la protesta feminista en México: Las dos marchas de mujeres que el gobierno quiere confrontar

Las universidades son espacios públicos donde subsisten y se reproducen desigualdades de género que son reflejo de patrones sociales ampliamente generalizados y normalizados. Su manifestación específica es a través de la discriminación, la violencia sexual, psicológica e incluso epistémica. En México, la violencia de género en espacios de educación superior se ha visibilizado en buena medida a partir de las movilizaciones de mujeres estudiantes al interior de dichas instituciones. La relación que se establece entre el estudiantado y los dispositivos institucionales de combate a las violencias suele estar marcado por el espíritu revolucionario que se remonta a su origen, pero perpetúa la sensación de impunidad e insuficiencia en las

medidas que se establecen internamente, con los efectos correlativos al desánimo y la desconfianza.

El propósito de esta ponencia es acercarnos a las percepciones que se construyen entre grupos de participantes en asociaciones estudiantiles de la Universidad Iberoamericana, Ciudad de México (Ibero CDMX) y levantar preguntas que permitan deconstruir la imagen “que suele aparecer desgastada” en torno a los principios de justicia y de construcción de paz en las Instituciones de Educación Superior (IES).

Para lo anterior, se llevó a cabo un primer grupo focal con estudiantes pertenecientes a una de las asociaciones estudiantiles de la Ibero. Este grupo nos permitió reunir información preliminar sobre las percepciones que se construyen, y sobre las emociones que surgen de los mecanismos institucionales que establecen la política de género, y de los dispositivos institucionales derivados, que tienen como propósito prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar las violencias en la comunidad educativa.

La percepción de quienes han participado en procesos de atención de quejas por violencia de género permite identificar los retos y las áreas de oportunidad que enfrentan las IES. Las emociones que se experimentan surgen como un elemento de análisis inexplorado hasta el momento, que nos puede dar algunas pistas para comprender la relación de estudiantes con las unidades de género y/o comités de atención de las violencias. El compromiso institucional de generar espacios seguros para el estudiantado constituye una tarea fundamental, aunque no sencilla. Además, es el reto que subyace a este trabajo, a partir de la exploración de las percepciones y emociones de quienes han transitado por los procesos de atención y quienes los siguen desde los espacios críticos estudiantiles.

Introducción

Forjar un camino común entre los grupos estudiantiles y las instancias institucionales de combate a las violencias por razón de género en las instituciones de educación superior (IES) parece ser una utopía. Aunque ambas partes comparten un mismo

ideal y parten del reconocimiento común de dichas violencias, sus acciones no siempre se desarrollan con la misma sincronía. Las divergencias en las formas de nombrar, visibilizar y enfrentar una realidad profundamente normalizada, con sus marcas y trayectorias diversas, suelen imponerse. Esto da lugar a relaciones tensas, especialmente cuando las prácticas institucionales se alejan de los resultados esperados en casos concretos. Las suspicacias permean las percepciones de algunas personas que transitan por el Comité de Atención de la Violencia de Género o que se acercan en solidaridad con quien lo hace, y se corre el riesgo de caer en el desánimo y la desesperanza, que al final se forja dentro y fuera de las paredes universitarias.

Sin embargo, el desánimo no es exclusivo de los grupos de militancia estudiantil; también permea los espacios institucionales. Las preguntas que emergen desde estos ámbitos reconocen, por supuesto, el origen combativo de los colectivos estudiantiles, pero también ponen en evidencia las asignaturas pendientes que aún tenemos para lograr una verdadera convergencia en los caminos. Cerva (2020) destaca las restricciones que enfrentan las unidades de género creadas específicamente para promover transformaciones positivas dentro de las universidades, y enfatiza la importancia de tomar en serio las resistencias. Sin embargo, éstas no se manifiestan únicamente entre quienes reproducen la cultura patriarcal dentro de las instituciones, sino también entre quienes buscan desnormalizarla y propiciar el cambio. Por ello, nuestro punto de partida es el reconocimiento y la voluntad de comprender tanto las experiencias que nos vinculan como aquellas que nos distinguen, entre quienes compartimos y habitamos los espacios institucionales de la vida universitaria.

La historia da cuenta de un origen tensionado entre las estudiantes y las políticas institucionales, pues éstas últimas, en su mayoría, han surgido como respuesta a la interpelación constante de las primeras, con el fin de ser instauradas y puestas en marcha. Este recorrido refleja una realidad social más amplia, en la que la confrontación valiente y decidida de las mujeres frente al Estado y a las autoridades civiles ha marcado el rumbo. Las resistencias que reconocen y

visibilizan las estructuras de poder que han operado en contra de las mujeres universitarias —incluidas aquellas que integran el personal académico y administrativo— siguen representando una lucha vigente, que inevitablemente se prolonga hasta nuestros días (Cerva, 2017, 2020, 2022; Mingo, A. y Moreno, 2015; Barreto, 2017; Varela, 2020¹).

Para Cerva (2017, 2020, 2022), las organizaciones de feministas jóvenes forman parte de los nuevos activismos de América Latina que confrontan la violencia estructural contra las mujeres. No obstante, estas organizaciones también presentan características particulares, resultado de los procesos de transformación en el ámbito de la educación superior, en lo que la autora denomina “el doble anclaje de los procesos de institucionalización de la perspectiva de género en las universidades”. Aunque ambos ejes —el activismo estudiantil y la institucionalización de la perspectiva de género— avanzan de forma paralela, difieren en cuanto a su legitimidad epistémico-política, su influencia y su capacidad de incidir en la estructura institucional².

Un primer punto de partida para esta discusión es la desventaja histórica de las mujeres en el acceso formal a la universidad. Las mujeres europeas tardaron más de seis siglos en ser admitidas en instituciones fundadas desde el siglo XII —como la Universidad de Bolonia, considerada la más antigua—. En México, el ingreso formal de las mujeres a la educación superior se remonta a 1887, cuando Matilde Montoya se convirtió en la primera mujer en graduarse como médica. Estas llamadas “intrusas en la universidad” —quienes no sólo llegaron para quedarse, sino también han superado en número a los hombres inscritos en universidades de acuerdo con la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2008)—, ocuparon en 2007 el 51% de la matrícula (en Buquet y cols., 2013).

Los 135 años de incorporación formal de mujeres al ámbito universitario en México, aunque significativos, resultan todavía insuficientes. Su presencia mayoritaria no se ha traducido en una participación equitativa en los espacios de poder ni en una distribución paritaria en los distintos campos del conocimiento. La segregación vertical —exclusión de las mujeres de puestos de autoridad— y la

segregación horizontal —concentración en determinadas áreas del saber— persisten. A ello se suman desigualdades interseccionales vinculadas a la etnia, lengua, clase social, discapacidad, edad, corporalidad, nacionalidad o religión, que operan como barreras estructurales para el ejercicio pleno de sus derechos humanos (García Oramas, 2018). Este panorama configura un escenario complejo de desigualdades, difícil de abordar desde lo institucional sin fricciones, o al menos, sin retos constantes que delinear un vínculo marcado por la exigencia, el disenso y el cuestionamiento³.

Las investigaciones previas acerca de las percepciones, imaginarios y conocimientos de estudiantes universitarias han identificado elementos de la cultura institucional que forjan la mirada —de ellas particularmente— en torno a la ineficacia de los mecanismos de combate a la violencia y sus límites operativos (Chapa Romero et al. 2022, Ana Celia; Cadena Alvear, Itzel; Almanza Avendaño, Ariagor Manuel y Gómez San Luis, Anel Hortensia, 2022). Entre los mecanismos persistentes destacan el “derecho a no saber”⁴, la “ignorancia cultivada”⁵ y el “silenciamiento sistemático”⁶, los cuales permean la vivencia comunitaria, opacando la percepción de los esfuerzos emprendidos para erradicar las violencias que, aunque las mujeres universitarias puedan virtualmente reconocer, no dejan de alimentar sus suspicacias (Mingo y Moreno, 2015).

La participación protagónica de las mujeres como eje de la protesta social ha transformado los imaginarios colectivos sobre las demandas feministas y el conflicto en torno a la violencia contra las mujeres (Alvarado et al., 2020; Castro, 2018; Gago, et al., 2018; Félix de Souza, 2019; Zerán, 2018). Como agrupaciones críticas, las colectivas universitarias son susceptibles de ser analizadas desde el enfoque de los movimientos sociales, con énfasis en la relación que construyen con actores sociales e instituciones específicas, que es lo que en este trabajo nos interesa (Cerva, 2022, Alvarado et al., 2020; Castro, 2018; Gago et al., 2018; Félix de Souza, 2019; Zerán, 2018). Planteamos para ello, como ruta incipiente, el estudio el de las emociones implicadas en estos procesos de protesta universitaria y sus efectos colectivos.

Consideraciones metodológicas

Si partimos de que las colectivas universitarias se conforman para establecer un discurso de identidad feminista sustentada, el discurso en la crítica y la lucha organizada contra la estructura patriarcal que explica la existencia de la violencia contra las mujeres (Segato, 2003; Femenías y Soza, 2009), el destino de los dispositivos institucionales tendría una desventaja originaria. Por ello, consideramos importante explorar, junto con integrantes de estas colectivas, la experiencia emocional con la que se relacionan con la universidad y los mecanismos de atención de las violencias.

A partir de la conversación que se sostuvo con cuatro integrantes de la Unión de Mujeres Activistas (UMA) y una más de las vocalías de género —que forman parte de un órgano de representación estudiantil denominado Consejo de Presidentes y Sociedades de alumnos (COPSA)⁷— se sistematizó preliminarmente la información obtenida para analizarla a partir de ciertos ejes que nos permitieron categorizar las respuestas obtenidas⁸: conocimiento de la prohibición de realizar conductas de violencias por razón de género en la universidad (Tolerancia cero); su conocimiento y comprensión del procedimiento para investigar y para hacer llegar sus quejas a la instancia especializada; las emociones que derivan de su apreciación de las respuestas que ha dado al tema de género la Ibero como institución; y la participación que han tenido los grupos estudiantiles en los casos de violencias por razón de género.

Resultados

Las emociones, libradas del peyorativo dualismo mente-cuerpo del pasado, prometen hacer avanzar nuestra comprensión de los agentes y sus motivaciones.

James M. Jasper, Cultural Approaches in the sociology of social movements

De acuerdo con la narración de las participantes voluntarias en la sesión convocada por representantes del Comité de Atención de la Violencia de Género, la UMA tiene su origen en 2019, año que ubican como un “punto de transición” en

el feminismo de su generación. En el marco de la entrega del *Doctorado Honoris Causa* por el sistema Universitario Jesuita a José Mujica, expresidente de Uruguay, las alumnas aprovecharon la presencia de los medios para exponer la situación de violencia en contra de las mujeres en la universidad. A partir de esta iniciativa estudiantil espontánea y coyuntural, comenzaron a organizarse. En ese mismo año, se realizó el ejercicio (*performance*) al que denominaron “el violador eres tú”, que constituyó el primer tendedero de denuncias públicas por violencia de género en la comunidad universitaria de la Ibero. Las mujeres estudiantes situaron este ejercicio como un hito “del que la universidad no termina de reponerse”, y es un hecho que la huella que dejó permanece hasta nuestros días. De manera importante para nuestros objetivos, las mujeres universitarias reconocen que, a partir de ese momento, la incipiente agrupación vio la importancia de “cooperar con el sistema y ser parte de él”. Por ello, con una beligerancia indudable, el movimiento estudiantil de mujeres encabezado por la UMA se acercó a las instancias institucionales sin dejar de construir su propia ruta.

La Ibero de la Ciudad de México había gestionado y publicado desde diciembre de 2016 su primer Protocolo de Prevención y Atención de la Violencia de Género (Comunicación Oficial 510), y con él, el Comité de Atención de la Violencia de Género haría sus primeras intervenciones frente a casos de violencia de género a partir de 2017. En ese mismo año, se articuló un trabajo conjunto entre autoridades universitarias, encaminado a emprender acciones de prevención a partir de la publicación de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género en septiembre de 2016 (Comunicación Oficial 507)⁹. Desde entonces, se ha registrado un incremento en el número de quejas, debido tanto al reconocimiento de la existencia de tal instancia como a la centralidad progresiva del tema entre la comunidad estudiantil universitaria. El reconocimiento es el proceso contrario a la negación (Cohen, 2001), y en este afán de visibilizar y de que se reconozca la experiencia institucionalizada de violencia, las mujeres universitarias comienzan a acercarse al Comité¹⁰.

En cuanto al eje relacionado con el conocimiento de la prohibición de ejercer conductas de violencias por razón de género en la universidad, las participantes del grupo focal manifestaron estar al tanto de que la Ibero cuenta con un protocolo de atención. Atribuyeron este conocimiento a diversos factores: principalmente al interés que ellas tenían sobre el tema, a las capacitaciones que han recibido del Comité, y al vínculo que se ha sostenido con esta instancia a través de sus integrantes. No obstante, precisaron que aún existen estudiantes que desconocen estos temas, lo cual atribuyeron a la falta de interés en el tema de la violencia de género.

De manera similar, las participantes afirmaron tener claridad sobre el procedimiento para presentar una queja y sobre las instancias ante las cuales deben hacerlo. Todas coincidieron en que este conocimiento proviene de la lectura del protocolo y del material informativo —como infografías— difundido por el Comité de Género. Además, subrayaron que, desde su experiencia, el Comité "siempre ha estado abierto al diálogo y ha generado espacios de participación". No obstante, al igual que en el eje anterior, identifican un sector estudiantil que se mantiene alejado de este vínculo institucional, motivado por una percepción de ineficacia en la atención de las quejas, y por experiencias de revictimización que, aunque a veces se basan en relatos imprecisos, alimentan el rechazo hacia las vías formales.

Para los fines de este trabajo, resulta especialmente relevante el eje relacionado con la percepción de su participación en temas de género dentro de la Ibero. Las participantes vinculan este aspecto con el ejercicio del tendadero de denuncias realizado en 2019, como punto de inflexión desde el cual emergen sentimientos de "indignación y enojo" provocados por los casos que conocieron entonces¹¹. Asimismo, señalaron que esas emociones, junto con el agotamiento emocional que acompaña los procesos de lucha, forman parte inherente de sus trayectorias de protesta. Reconocen lo abrumador que puede resultar transitar estos caminos atravesados por una carga afectiva intensa.

En este sentido, una línea importante para investigaciones futuras será desentrañar la dimensión emocional de estas experiencias. En el caso particular de

su vínculo con las acciones institucionales, las emociones oscilan entre la esperanza y la sospecha, dando lugar a una relación compleja que, sin embargo, debe entenderse como profundamente productiva en términos de agencia y transformación.

Conclusiones

Es necesario ayudar a superar la sospecha de que las emociones son irracionales y también a desmitificar sus bondades admitiendo que no siempre ayudan a la movilización y a los objetivos de la protesta.

James M. Jasper, *Cultural Approaches in the sociology of social movements*

El acercamiento a la literatura que ha incorporado la dimensión emocional de la protesta en los últimos años nos encauza hacia nuevas rutas para explicar aspectos de los movimientos sociales y, entre ellos, el de las colectivas estudiantiles. Poma y Gravante (2015) han identificado algunos de estos aspectos que pueden ser útiles para comprender, entre otras cosas, la identidad colectiva de las mujeres universitarias con militancia de género, la participación específica de las integrantes a las mismas, el cambio entre quienes participan en estas agrupaciones, las nuevas maneras de organizar la protesta en el contexto universitario, el empoderamiento de las integrantes y lo que es referido por las mujeres universitarias en este trabajo como efectos emocionales del trabajo organizativo y el reto emocional que les supone.

No cabe duda de que siguen existiendo rezagos en la visibilización del problema de las violencias por razón de género en las universidades. Es posible advertir, a partir de este acercamiento exploratorio, que las percepciones, emociones y conocimientos sobre la violencia de género están atravesados por la cultura institucional, la cual no deja de legitimar las desigualdades a través de un sinfín de mecanismos que son percibidos por las mujeres universitarias e inciden en su ánimo. Las colectivas de mujeres estudiantes han presionado a las autoridades para implementar los cambios estructurales necesarios para prevenir, atender, investigar,

sancionar y erradicar la violencia contra mujeres en la universidad. Sobre esa base, se construye su relación con la institución y la inevitable tensión que prevalece entre ambas.

Todavía tenemos camino por construir para mostrar de fondo que la rabia, el enojo y el hartazgo que vemos en las protestas feministas, o en las paredes universitarias, no deben encaminarnos a desarrollar acciones de silenciamiento y sanción, sino reconocerlas como el motor que las impulsa para abonar a la construcción de una vida libre de violencia en todos los espacios en los que participan.

Las emociones ofrecen una vía prometedora para pensar una teoría de la acción que complemente —e incluso cuestione— las teorías estructurales que han dominado el análisis de los movimientos sociales. Para Jasper (2007), las llamadas estructuras operan, al menos en parte, a través de las emociones que generan. Así como el giro interpretativo de las ciencias sociales permitió reconsiderar los mecanismos causales detrás de conceptos ya establecidos, una mirada centrada en lo emocional puede ayudarnos a descubrir mecanismos ocultos que han permanecido velados bajo categorías asumidas por largo tiempo (Jasper, 2007, *op. cit.*: 59).

Partimos del reconocimiento de que apenas nos acercamos a la comprensión de un fenómeno cuya dimensión política resulta clave para entender las fuerzas que movilizan a los grupos estudiantiles. No se trata sólo de las colectivas de mujeres, sino también de agrupaciones LGBTTTIQ+ cuyas expresiones emocionales, trayectorias y experiencias de vida ameritan un abordaje específico, respetuoso y situado.



Referencias

- Alvarado, M., Cruz Hernández, D. T., y Coba Mejía, L. (2020). Feminismos en movimientos en América Latina y el Caribe. Intersecciones entre pensamiento y acción política. *Millcayac - Revista digital de ciencias sociales*, 7(12), 11-24. <https://revistas.uncu.edu.ar/ojs/index.php/millca-digital/article/view/3016>
- Amorós, C. (1990). Violencia contra las mujeres y pactos patriarcales. En V. Maquieira y C. Sánchez (eds), *Violencia y sociedad patriarcal*. Pablo Iglesias.
- Barrera, A. de C., y Ávila, M. (2017). *El derecho de las mujeres a una vida libre de violencia en las Instituciones de Educación Superior (IES) en México* (Paralelo No. 9; p. 105). Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer.
- Barreto, M. (2017). Violencia de género y denuncia pública en la universidad. *Revista mexicana de sociología*, 79(2), 262-286.
- Bosch-Fiol, E. y A. Ferrer-Pérez, V. (2012). Nuevo mapa de los mitos sobre la violencia de género en el siglo XXI. *Psicothema*, 24(4), 548-554. <http://www.redalyc.org/pdf/727/72723959007.pdf>
- Castro, L. (2018). La acción colectiva feminista, ¿de la lucha de clases a la lucha de géneros? Aportes para la comprensión práctica de los movimientos sociales, el caso "Ni una Menos". *Ciencia política*, 13 (26), 19-61.
- Cerva Cerna, D. (2017, diciembre). Desafíos para la institucionalización de la perspectiva de género en instituciones de educación superior en México. Una mirada a los contextos organizacionales, *Revista Punto Género*, (8), 20-38.
- (2020). Activismo feminista en las universidades mexicanas: la impronta política de las colectivas de estudiantes ante la violencia contra las mujeres. *Revista de la educación superior*, 49(194), 137-157. <https://doi.org/10.36857/resu.2020.194.1128>
- (2022, enero). El entorno de la protesta feminista en México: Las dos marchas de mujeres que el gobierno quiere confrontar. *Revista con la A*, (79), 1-5.
- Chapa Romero, A.C., Cadena Alvear, I., Almanza Avendaño, A. M. y Gómez San Luis, A. H. (2022, enero-julio). Violencia de género en la universidad: precepción,

actitudes y conocimientos desde la voz del estudiantado. *Revista Guillermo de Ockham*, 20(1), 77-91. <https://doi.org/10.21500/22563202.5648>

Cohen, S. (2001). *States of Denial. Knowing about Atrocities and Suffering*. Polity Press.

Femenías, M. y Soza Rossi, P. (2009) Poder y violencia sobre el cuerpo de las mujeres. *Revista Sociologías*, (21), 42-65.

Gago, V., Gutiérrez Aguilar, R., Draper, S., Menéndez Díaz, M., Montanelli, M. y Rolnik, S. (2018). *8M Constelación Feminista. ¿Cuál es tu huelga? ¿Cuál es tu lucha?* Tinta Limón.

García Oramas, M. J. (coordinadora) (2018). *Igualdad sustantiva en las instituciones de educación superior*. Textos Universitarios, Universidad Veracruzana.

Giarracca, N. y Massuh, G. (Eds.) (2008). *El trabajo por venir: autogestión y emancipación social*. Antropofagia.

Holloway, J. (2009). Teoría Volcánica. En Holloway J., Matamoros, F. y Tischler, S. (eds.), *Pensar a contrapelo: Movimientos sociales y reflexión crítica*. Bajo Tierra Ediciones.

Honnet, A. (1997). *La lucha por el reconocimiento. Por una gramática moral de los conflictos sociales*. Crítica.

Jasper, J. M. (2007). Cultural Approaches in the sociology of social movements. En Klandermans, B. y Roggeband, C. (eds.), *Handbook of Social Movements Across Disciplines* (pp. 59-109). Springer.

(2012, diciembre-marzo). Las emociones y los movimientos sociales: veinte años de teoría e investigación, *Revista latinoamericana de estudios sobre cuerpos, emociones y sociedad*, 4(10), 46-66. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=273224904005>

Mingo, A. y Moreno, H. (2015). El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. *Perfiles educativos*, 37(148), 138-155. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982015000200009

- Mora, A. (2011). La violencia como mandato y disciplinador social. Una mirada a la violencia contra las alumnas en la Universidad Autónoma Chapingo. En Huacuz Elías, M. G. (Coord.), *La bifurcación del caos. Reflexiones interdisciplinarias sobre violencia falocéntrica* (pp. 237-263). Universidad Autónoma Metropolitana/Itaca.
- Poma, A. y Gravante, T. (2017). Emociones, protesta y acción colectiva: estado del arte y avances. *Aposta. Revista de ciencias sociales*, (74), 32-62, <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/apoma.pdf>
- Poma, A. y Gravante, T. (2015, enero-diciembre). Las emociones como arena de la lucha política. "Incorporando la dimensión emocional al estudio de la protesta y los movimientos sociales", *Ciudadanía Activa. Revista especializada en estudios sobre la sociedad civil*, (4), 17-44.
- Regalado, J. et. al. (2012). *Hacer política para un porvenir más allá del capitalismo*. Grietas Editores
- Segato, R. L. (2003). *Las estructuras elementales de la violencia*. Prometeo.
- María Félix de Souza, N. (2019). When the body speaks (to) the Policical: Feminist Ativism in Latin America and de Quest for Alternative Democratic Futures. *Contexto Internacional*, 41 (1), 89-112.
- <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-8529.2019410100005>
- Valls, R., Oliver, E., Aroca, M., Ruíz, L., y Melgar, P. (2007). ¿Violencia de género también en las universidades? Investigaciones al respecto. *Revista de investigación educativa*, 25(1), 219-231.
- Varela Guinot, H. (2020) Las universidades frente a la violencia de género. El caso de la Universidad Autónoma de Guanajuato. *Revista interdisciplinaria de estudios de género de El Colegio de México*, 6(1), 1-38. <http://dx.doi.org/10.24201/reg.v6i0.556>
- Zerán, F. (editora) (2018). *Mayo Feminista. La rebelión contra el patriarcado*. LOM.
- Zibechi, R. (2006). *Dispersar el poder. Los movimientos como poderes antiestatales*. Tinta Limón.
- Zibecci, R. (2007). *Autonomías y Emancipaciones. América Latina en movimiento*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Zibechi, R. (2008). *Territorios en resistencia. Cartografía política de las periferias urbanas latinoamericanas*. Lavaca.

Notas

[1] A partir de la experiencia de la Universidad Autónoma de Guanajuato, Varela examina las formas en que las universidades han respondido frente a la violencia de género. Su análisis revela que, en la mayoría de los casos, las autoridades actúan de manera reactiva, implementando escasas medidas preventivas. Esta ausencia de una perspectiva integral y sistemática se traduce en respuestas erráticas y apresuradas, generando malestar en la comunidad universitaria sin atender las causas estructurales del problema. Varela concluye que aún no se ha logrado una verdadera transversalización de la perspectiva de género. En el caso específico de la violencia de género, esto implica reconocer que los casos no son hechos aislados, sino manifestaciones de una problemática estructural, derivada de relaciones de poder desiguales entre hombres y mujeres, sostenidas por lógicas de dominación.

[2] Cerva (2017) vincula el surgimiento del activismo estudiantil feminista con los procesos de transformación institucional en las universidades en torno a la promoción de políticas de igualdad de género. La autora define este proceso como un “doble anclaje” de la institucionalización del enfoque de género: por un lado, como función académica de producción de conocimiento sobre las relaciones de género; y por otro, como espacio con vida organizativa que está siendo interpelado por las propias actoras sociales. Según Cerva, actualmente las universidades atraviesan un proceso de politización a raíz de las demandas feministas, en tanto que las colectivas estudiantiles confrontan a las autoridades universitarias por su omisión, negligencia e incluso complicidad frente a los casos de violencia sexual.

[3] Cerva (2017) advierte que este proceso enfrenta resistencias importantes: la falta de convicción entre líderes institucionales; prácticas de simulación política en torno a la igualdad de género; la discontinuidad presupuestal; el escaso fortalecimiento de centros y programas especializados; los constantes cambios administrativos que afectan la sostenibilidad institucional de políticas con enfoque de género; y una retórica políticamente correcta que, lejos de transformar el orden existente, perpetúa y resignifica las formas de discriminación y desigualdad.

[4] Ignorar o desdeñar las denuncias de las mujeres o la realidad aún adversa en el orden patriarcal, contraria a sus derechos humanos.

[5] Acto performativo de ignorar deliberadamente los hechos de las violencias de género.

[6] Tendencia sistemática a omitir, rechazar, invalidar o negar el testimonio de las mujeres víctimas.

[7] Es un organismo de representación estudiantil, electo por la comunidad estudiantil para organizar su participación tanto en la comunidad universitaria como en la sociedad civil, instaurado en 1986, contemplado en el artículo 69 del Estatuto Orgánico de la Universidad Iberoamericana.

[8] Con el objetivo de conocer las percepciones, actitudes y conocimientos de la violencia de género en estudiantes de la UNAM, la investigación de Chapa Romero, et al. (2022) nos ayuda a establecer criterios para sistematizar preliminarmente la información obtenida a partir del grupo focal que condujimos con las mujeres universitarias activistas de la UMA. Las categorías que se establecieron en la investigación a la que hacemos referencia fueron las siguientes: la cultura institucional de género; las respuestas ante la violencia de género; las

acciones ante la violencia de género que incluyen al alumnado; los mitos sobre la violencia de género; y el conocimiento de la instancia de atención de la violencia de género en las universidades.

[9] El diagnóstico sobre violencia y discriminación elaborado por la Asociación Civil Género y Desarrollo, A.C. durante 2017 y 2018 en la Universidad Iberoamericana Ciudad de México identificó que uno de los factores que explican el incremento en las denuncias por violencia de género es una mayor sensibilidad del estudiantado para reconocer situaciones de violencia y discriminación. A ello se suma un aumento en la confianza hacia los procesos institucionales de atención. No obstante, el diagnóstico también señaló diversas áreas de oportunidad para avanzar en la construcción de condiciones más equitativas dentro de la comunidad universitaria. Entre ellas, destacan: la necesidad de ampliar y mejorar la difusión tanto del Protocolo de Prevención y Atención de la Violencia de Género como de la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género; la implementación de medidas reeducativas como sanciones ante actos de violencia de género; la promoción del procedimiento de queja para desmitificar percepciones negativas en torno al mismo; el fortalecimiento de la confidencialidad en la atención de los casos; y la consolidación de una política institucional de género y derechos humanos con enfoque de largo plazo. En respuesta a las recomendaciones del diagnóstico, durante 2020 y 2021 se realizaron modificaciones al Protocolo, con el objetivo de dotar de mayor autonomía al Comité de Género, conformar un equipo de profesionistas de atención a tiempo completo, e incorporar atención psicológica para las personas agraviadas. Asimismo, se diseñaron e implementaron encuestas de satisfacción orientadas a conocer la percepción de las usuarias sobre los servicios prestados por el Comité. Cfr. VARGAS URÍAS, Mauro Antonio (Coord.). *Generando igualdad. Diagnóstico de las percepciones sobre las violencias de género y la discriminación en la Universidad Iberoamericana Ciudad de México*. GENDES: Universidad Iberoamericana, 2019.

[10] El notable incremento en las denuncias por violencia de género constituye, según Barreto (2017), un fenómeno que merece ser investigado en sí mismo. Ello, debido a que refleja un proceso de apertura social e institucional que permite visibilizar lo que históricamente se había mantenido en el ámbito de lo privado. Esta apertura se convierte en una de las motivaciones clave detrás del crecimiento de las denuncias.

[11] Como complemento a la reunión sostenida con mujeres universitarias, se incluyen a continuación algunos resultados estadísticos obtenidos a partir de las encuestas de salida aplicadas desde 2021 a personas agraviadas, implicadas y testigos, con el propósito de enriquecer la comprensión sobre la percepción que tienen respecto al actuar del Comité. En lo que respecta a la atención recibida, el 67% de las personas encuestadas la calificó como excelente, el 24 % como buena y el 9 % como regular. En cuanto a la claridad de las comunicaciones y del dictamen emitido por el Comité, el 60 % consideró que fueron claras y el 40% que fueron muy claras. Finalmente, respecto a la calidad de la explicación y la información proporcionada, el 67 % la evaluó como excelente, el 14 % como regular, el 9 % como muy mala, el 5% como buena y otro 5% como mala.

ICONOGRAFÍA

Todo este número es acompañado por obra del maestro Arthur Bispo do Rosario, gracias a las disposiciones de la editorial Alias, que acaba de publicar por primera vez en México algún catálogo dedicado a Do Rosario, de nombre *Atlas*, del año 2024, signado en el QR, y particularmente a las labores de María José Cassazza, coordinadora editorial.

La siguiente es la lista, lo más extenuante que se pudo tener, de las obras con las que nos vestimos de esa incógnita del arte brasileño que apenas se comienza a despejar para nosotros.

En la p. 9, *Sin título* (tazas, madera, papel, metal, plástico, hilo de algodón, tinta de cal, 110 x 50 x 50cm, s/f); en la 25, *Sin título* (patines infantiles, madera, hule, metal, plástico, cerámica, papel, hilo de algodón, cable recubierto, objetos industriales, tinta, 200 x 70 x 17cm, s/f); en la 50, *Sin título* (cestas y tazas de colores, madera, metal, papel, laminado, tela, plástico, estambre, hule, objetos, industriales, tinta, 197 x 70 x 18cm, s/f); en la 78, *Sin título* (Destroyer -Río Grande del Norte, madera, plástico, tela, metal, hule, unicel, hilo de algodón, tinta de cal, papel, fibra vegetal, tinta, objetos industriales, 140 x 167 x 30cm); en la 110, *Sin título* (izquierda, Miss México, 103 x 25.5 x 6cm; derecha Miss Brasil, 79.5 x 26.5 x 5.7cm, ambos anversos de los cetros hechos con el mismo material, tela, hilo de algodón, tinta, hilo de costura, material no identificado, metal, s/f). Y en las pp. 3, 11 y 112 son parte de las obras *Macumba* (antes reseñada), *Grande veleiro* (madera, plástico, tela, hule, unicel, metal, tinta de cal, grafito, papel, tinta, objetos industriales, hilo de algodón, fibra vegetal, nailon, 118 x 158 x 65cm) y *Sin título* (corona de exu, tela, vidrio, hilo de algodón, objetos industriales, 36 x 46 x 3cm, s/f).





COLOFÓN

Este texto llegó a la luz pública
un 2 de octubre de 2025.
En su composición se echó mano de
Tipografía BW Modelica

