

# **Propuesta para una cultura universitaria de prevención de la Violencia de Género.**

*Mariel Roldán Ortíz*

De acuerdo a la bibliografía<sup>1</sup>, la experiencia y la militancia sabemos que la violencia de género puede encontrarse en las prácticas más cotidianas y reiterativas, así como en los usos y costumbres. Por lo que nuestro trabajo como agentes de cambio y de impulso de la *transversalización de la perspectiva de género* se conduce a todas las prácticas, pero en especial a aquellas que aun siendo capilares sostienen otras violencias.

Será necesario definir la Cultura Escolar, para deslizarnos a lo que se plantea en este documento como Cultura Universitaria. Cuando hablamos de cultura usualmente lo relacionamos con “(...) aspectos centrales de la vida de los centros donde se desarrollan los procesos de enseñanza-aprendizaje”. Hablar de Cultura Escolar complejiza el entendimiento, adicional a esto nos encontramos con diversas definiciones que retoman desde el clima del aula, la red de relaciones de comunicación dentro del mundo escolar, la epistemología que permite entender el proceso enseñanza-aprendizaje, la dinámica de grupos, el fundamento del currículum, la mediación contextual de éste y/o el centro y conjunto de las dimensiones y relaciones que existen en el entramado de la vida escolar. Ésta última definición se presenta más global ya que considera el conjunto de los componentes ya mencionados. (Monclús, 2004) Es necesario ir discerniendo algunos de los elementos involucrados en la Cultura Escolar y en el caso de esta propuesta, los referentes a la Cultura Universitaria, pero con la adición de que todo ello se encuentre transversalizado por la perspectiva de género y los estudios críticos de género.

---

<sup>1</sup> De Estudios de Género, Masculinidades, micro Machismos, Violencia de Género, Feminismos, Microfísica del poder, etc. (Lagarde, Lamas, Bonino, Torres, Foucault, Butler, Wittig, Gayle-Rubin, Burin, Ons, Butler, Segato, Falquet por dar algunos nombres)

Por ello, es imprescindible que quiénes forman parte de las Instituciones de Educación Superior (IES) reconozcan las expresiones sexistas, lo cual en sí mismo es un desafío por el contexto nacional y global en el que se encuentran insertas. Para ello, los estudios de género aportan un aparato explicativo para hacer visible esta desigualdad que es cultural. La categoría de género en sí misma apunta a desmontar los determinismos biologists<sup>2</sup>. A la par, las normativas legales han ido evolucionando; sin embargo, prevalecen condiciones de desigualdad que no nos permiten hablar de condiciones igualitarias. (Araya, julio-diciembre 2004)

Sandra Araya (2004) que desde la educación es posible iniciar un proyecto emancipatorio de transformación genérica que repercuta en todo el sistema. Lo que requiere de un complejo de acciones, entre las que se encuentra la revisión del currículum oculto y la interpelación de este a través de cuestionar quién enseña – cómo lo hace-, el lenguaje, los textos que transmiten estereotipia de género etc. Para generar cambios tanto en el currículum oculto como en la comunidad universitaria es necesario comprender que los temas de género provocan distintas reacciones, que seguramente constituirán aversiones y resistencias a estos.

Algunos elementos para plantear y replantear una Cultura Universitaria de Prevención de la Violencia de Género se encuentran contemplados en la planeación de la propuesta presente.

En favor de retomar la normativa universitaria específica es necesario retomar el al documento de **Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género de la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Cuajimalpa la Transversalización** el cual considera:

- Diseños Presupuestales
- Distribución de espacios físicos
- Utilización del lenguaje
- Sensibilización cultural
- Perfiles de los planes y Programas de estudios

---

<sup>2</sup> Al menos desde los estudios críticos de género, ya que los hay esencialistas y biologists.

Sin embargo, el mismo documento resalta que estos puntos sólo serán posibles a partir de un viraje, lo cual requiere de un trabajo de largo aliento, en el que se haga participe a toda la comunidad universitaria, en un primer momento para un diagnóstico situacional realizado por profesionales que no tengan intereses políticos en juego<sup>3</sup>. El diagnóstico es nodal ya que la violencia de género más allá de las generalidades que la teoría recupera, tiene particularidades endémicas que se relacionan con las carreras que ofrece la unidad, con el contexto socio-geográfico, además de otras singularidades que pueden ser ubicadas ya en la interacción.

Por lo anterior, es necesario plantear actividades para un **primer momento**:

En los antecedentes del documento que precede lo que serán importantes acciones a favor igualdad sustantiva dentro del campus Cuajimalpa, se señala que las IES son un lugar privilegiado para la creación de una ciudadanía más justa, democrática e igualitaria<sup>4</sup> por lo que es en estos mismos espacios en los que se debe poner en cuestión las prácticas que van en detrimento de esto, en específico en materia de género y diversidad. (Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Cuajimalpa, s.f., p. 10)

Si bien la UAM-C se ha encaminado a acompañar el proceso de transversalización por medio de la constitución de la Unidad de Género, que en sí misma se rige bajo estatutos legales que contemplan la modificación del reglamento del alumnado para que este observe las distintas violencias antes invisibilizadas. Los diversos carteles que incluyen el protocolo para la denuncia interna del acoso y hostigamiento sexual, los últimos casos que se acompañaron incluso con medidas precautorias dentro de la universidad, etc. Es necesario ir planteando acciones que puedan descolarnos de las medidas de aislamiento de quiénes han sido agredidas (y agredidos en el caso de las disidencias) y de las medidas punitivas para quiénes han ejercido las distintas violencias hacia las mujeres y a los sujetos feminizados.

---

<sup>3</sup> El diagnóstico existente es estadístico, por lo cual se requiere uno cualitativo de la comunidad universitaria.

<sup>4</sup> Que en términos de algunas teorías feministas se refiere a: la equipotencia, la equivalencia y la equifonía. (Cruz, 1992)

## **APRENDER DE LOS (DES)ACIERTOS**

En un primer momento es importante dar cuenta de las experiencias en otras IES, tanto de sus fallas como de sus aciertos. La Universidad Nacional Autónoma de México, que en muchos sentidos nos ha mostrado el camino por su historia, tiene en funcionamiento protocolos<sup>5</sup> que atienden la violencia de género, a pesar de que esto se encuentra operando damos cuenta de que ha sido insuficiente puesto que en sus distintos planteles se han llevado a cabo paros<sup>6</sup> en los que se solicitan ciertas acciones que atiendan de manera efectiva el problema del acoso y el hostigamiento sexual, principalmente. Con esto, nos queda claro que la igualdad formal no se encuentra tan cercana a la que se busca a partir de la movilización feminista y distintos movimientos que pugnan por la igualdad.

Esta coyuntura política ha dado pie a que se hable de aquellos temas incómodos que durante generaciones sólo se habían hablado desde la militancia feminista y los espacios de discusión teórica en materia de estudios de género y feminismos.

Aunque esto parece hablarnos de los desaciertos de la UNAM, en realidad expresa el descuido histórico en cuanto a los temas de género, no sólo en la UNAM sino en toda nuestra estructura social. De alguna manera también externa el hartazgo por parte de las mujeres estudiantes principalmente, quiénes constituyen un nuevo momento del feminismo en dónde el actuar apremia –nuevamente, como con las sufragistas, entre otros momentos- mucho más que la producción y análisis teóricos de las desigualdades que han sido desarrollados ya en distintos momentos.

Por ello, en atención a una de las quejas en cuanto que el protocolo ha sido creado desde la verticalidad y sin tomar en cuenta la experiencia de la comunidad universitaria, cabe proponer distintas actividades que hagan las veces de diagnóstico y/o que ofrezcan medidas informativas para el actuar:

<b><i>Acción: Difusión y discusión del Protocolo Inmediato de Atención a la Violencia de Género.</i></b>
--

---

<sup>5</sup> (Unidad Especializada en Igualdad y Equidad de Género, 2019)

<sup>6</sup> Por iniciativa de estudiantado

<b>Objetivo:</b> Que toda la comunidad universitaria conozca el protocolo, lo estudie, reflexione y proponga adiciones y/o modificaciones a éste.
<b>Dirigido a:</b> Toda la comunidad universitaria
<b>Tiempo de implementación:</b> Proceso a un año.

<b>Acción:</b> <i>Taller Primeros auxilios psicológico-legales para el acompañamiento en Violencia de Género.</i>
<b>Objetivo:</b> Que la comunidad conozca las posibilidades alternativas –que contempla el protocolo- para acompañar en situaciones de Violencia de Género. .-
<b>Dirigido a:</b> Toda la comunidad universitaria
<b>Tiempo de implementación:</b> Una vez a la año, de forma permanente.

<b>Acción:</b> <i>Ciclo de conferencias “Justicia no punitiva y sus alternativas”</i>
<b>Objetivo:</b> Que se conozcan formas alternativas de acceso a la justicia, su forma de acceso y las aplicaciones a los casos de violencia de género.
<b>Dirigido a:</b> Toda la comunidad universitaria
<b>Tiempo de implementación:</b> 4 conferencias anuales.

## **PERSONAS ORIENTADORAS**

Es importante retomar algunas de las acciones propuestas y llevadas por la UNAM como lo es la implementación de la figura de “Persona Orientadora”<sup>7</sup>. El objetivo de la figura de persona orientadora es que existan personas en cada comunidad académica y dependencia administrativa que sean capaces de asesorar en temas de violencia de género, así como los procedimientos dentro de la universidad para la atención. Las características generales de estas personas<sup>8</sup> tienen que ver con su

<sup>7</sup> (Oficina de la Abogacía General, 2019)

<sup>8</sup> De preferencia mujeres estudiantes, docentes y personal en general con una previa sensibilización para llevar a cabo la función.

pertenencia a la comunidad universitaria, así como con las habilidades para el acompañamiento en estas materias entre otras cosas.

### **TRANSMISIÓN DOCENTE**

Adicional a las personas orientadoras, en imitación a nuestra hermana universidad, es necesario que se sensibilice al personal docente que en algunas ocasiones está cercano a los relatos del alumnado. La transmisión del personal que se dedica a la docencia es sustancial puesto que no sólo transmiten conocimientos específicos de la materia que imparten sino una manera de estar y de vincularse que es indisociable a su práctica profesional. Para las sensibilizaciones a nivel docente también es necesario un diagnóstico y tildarles de obligatorias puesto que el tópico a tratar implica una emergencia social determinante para el tejido social.

De la misma manera es sustancial hacer una revisión de los diseños curriculares, como es enunciado en el documento de Transversalización, de la unidad.

<b>Acción:</b> <i>Capacitación a los docentes “Modos de interacción con el alumnado y sensibilización de género”</i>
<b>Objetivo:</b> Que la plantilla docente reflexione en cuanto a sus modos de interacción con el alumnado, modos que encarnan ejercicios de poder y abuso en los que se encuentran el acoso y hostigamiento sexual y de otros tipos.
<b>Dirigido a:</b> Personal docente
<b>Tiempo de implementación:</b> Una vez al año, de forma permanente. Con duración de seis meses en sesiones mensuales.

Si bien para los acercamientos con la plantilla docente es necesario dar cuenta del diagnóstico situacional, algunos planteamientos generales para esto son las revisiones teóricas de conceptos nodales que se tergiversan en la práctica del discurso políticamente correcto. De la misma manera hay que dar pie a la revisión de la socialización por géneros por medio de una metodología que invite a ir tejiendo la propia experiencia. Esto puede ser llevado a manera de conversatorios que apunten a una reeducación, cercana a la reflexión de la propia experiencia de violencia (ejercicio y recepción).

<b>Acción:</b> Capacitación “Revisión de los conceptos base de las normativas en materia de género”
<b>Objetivo:</b> Que la plantilla docente conozca y reflexione en cuanto a los conceptos base de las normativas en materia de género, para evitar la tergiversación de estos o el entendimiento a modo.
<b>Dirigido a:</b> Personal docente
<b>Tiempo de implementación:</b> Una vez al año, de forma permanente. Con duración de tres meses.

<b>Acción:</b> <i>Conferencia-taller “Re-victimización, dobles discursos; de lo privado a lo público”</i>
<b>Objetivo:</b> Que la plantilla docente conozca y reflexione en cuanto a la cultura revictimizante en relación a los discursos de las mujeres, y cómo esto incide en que no se denuncie por la vía formal.
<b>Dirigido a:</b> Personal docente
<b>Tiempo de implementación:</b> Tres sesiones al año, de forma permanente.

## **FEMINISMOS Y MASCULINIDADES**

Una de las cuestiones que han excedido a varias de las instituciones hermanas en las que han existido *Tendederos*, *Muros de acoso* es precisamente el tema del acoso y del hostigamiento sexual que en este segundo término es ejercido por personal del profesorado -principalmente hombres-, por lo que es necesario un espacio para el cuestionamiento de las formas de vínculo construidas a partir de las masculinidades estructurantes de nuestra época. Proceso que también debe llevarse a cabo con los alumnos.

Estos espacios deben tener una línea definida para la revisión puntual de aspectos como *el consenso*, *el deseo*, *el abuso*, *sexualidad masculina* no sólo desde el sustrato teórico. Quién dirija estos espacios debe tener una formación que contemple más allá del discurso *binario* de los sexos y géneros, y una basta formación en las masculinidades.

<b>Acción:</b> <i>Foro y taller “Los impactos de los feminismos en las masculinidades contemporáneas”</i>
---

<b>Objetivo:</b> Que la comunidad reflexione en cuanto el impacto de los movimientos feministas en las masculinidades contemporáneas y genere alternativas de trabajo en cuanto a la violencia ejercida hacia las mujeres.
--

<b>Dirigido a:</b> Comunidad universitaria.
---

<b>Tiempo de implementación:</b> Cada dos meses, durante dos años.
--



## ***LENGUAJE INCLUSIVO***

Para el cumplimiento de las metas relacionadas al lenguaje no-sexista e incluyente, que es uno de los puntos que subraya el documento de transversalización, se proponen las siguientes acciones, al menos en los primeros momentos:

<b>Acción:</b> <i>Conferencia/conversatorio de Lenguaje Inclusivo</i>
<b>Objetivo:</b> Que se difunda la importancia del lenguaje inclusivo y que se discuta con la comunidad con respecto al tema.
<b>Dirigido a:</b> Toda la comunidad universitaria
<b>Tiempo de implementación:</b> Cada dos meses, como medida permanente.

<b>Acción:</b> Taller de redacción con lenguaje inclusivo.
<b>Objetivo:</b> Que se ejercite el uso del lenguaje inclusivo
<b>Dirigido a:</b> Toda la comunidad universitaria
<b>Tiempo de implementación:</b> Cada dos meses, como medida permanente.

<b>Acción:</b> <i>Taller de fanzines con lenguaje inclusivo</i>
<b>Objetivo:</b> Que se ejercite el uso del lenguaje inclusivo y que se difundan temas de interés para la comunidad, entre ellos las cuestiones relativas a la violencia de género y modos de actuación.
<b>Dirigido a:</b> Toda la comunidad universitaria
<b>Tiempo de implementación:</b> Cada dos meses, como medida permanente.

<b>Acción:</b> <i>Taller de lectura: Autoras, de lo personal es político, a lo político es personal.</i>
<b>Objetivo:</b> Insertar modelos de identificación distintos a los cotidianos
<b>Dirigido a:</b> Toda la comunidad universitaria
<b>Tiempo de implementación:</b> Una vez a la año, de forma permanente.

<b>Acción:</b> <i>Taller de revisión de publicaciones de la UAM-C</i>
---

<b>Objetivo:</b> Hacer una revisión concienzuda de las publicaciones de la UAM-C en relación al lenguaje y la iconografía incluyente.
<b>Dirigido a:</b> Toda la comunidad universitaria
<b>Tiempo de implementación:</b> Una vez a la año, de forma permanente.

## **INTERPELACIONES**

De acuerdo a las disciplinas impartidas se puede generar una propuesta para interpelar a cada una de éstas desde los estudios críticos de género. Tenemos ejemplos de múltiples personas estudiosas que generan imbricaciones o interlocuciones de las distintas formaciones con la perspectiva de género, la teoría de género crítico y los feminismos.

- Tecnologías y Sistemas de Información
- Matemáticas Aplicadas
- Ingeniería en Computación
- Ingeniería Biológica
- Humanidades
- Estudios Socio-Territoriales
- Diseño
- Derecho
- Ciencias de la Comunicación
- Biología Molecular
- Administración

Por lo que se proponen las siguientes actividades para cada carrera:

<b>Acción:</b> Conferencias “ <i>INTERLOCUCIONES</i> ”
<b>Objetivo:</b> Articular las distintas disciplinas impartidas en la UAM-C con la perspectiva de género, la teoría crítica de género y los feminismos.
<b>Dirigido a:</b> Toda la comunidad universitaria
<b>Tiempo de implementación:</b> Una vez al mes, de forma permanente.

<b>Acción:</b> <i>Seminarios “ARTICULACIONES”</i>
<b>Objetivo:</b> Que a partir del interés en las conferencias “INTERLOCUCIONES” se desarrollen espacios formativos como seminarios, talleres de metodologías para la investigación etc. que contemplen las interlocuciones con la perspectiva de género, teoría crítica y los feminismos.
<b>Dirigido a:</b> Toda la comunidad universitaria
<b>Tiempo de implementación:</b> Una vez a la año, de forma permanente.

## **FEMINISMOS**

Aunado a esto y debido al impacto que ha generado el movimiento feminista, es importante implementar eventos periódicos que abonen a la no-estigmatización de los feminismos y a la adquisición de posturas teóricas críticas para pensar nuestros habitares sociales.

<b>Acción:</b> <i>Foro “Los feminismos, sus olas y los distintos impactos en la sociedad”</i>
<b>Objetivo:</b> Que la comunidad universitaria conozca los distintos feminismos y como han impactado en la sociedad, para que se puedan generar debates serios al respecto.
<b>Dirigido a:</b> Comunidad universitaria.
<b>Tiempo de implementación:</b> Uno cada dos meses, por dos años.

En la formación y desarrollo humano es importante contemplar el arte por lo que es medular generar espacios de contemplación estética que inviten al cuestionamiento o a la ruptura de nuestros viejos paradigmas. Nos encontramos en un momento social en el que la incursión de las mujeres en el arte es mucho más fuerte, además de personas que se identifican en la disidencia y han generado discursos críticos a través de sus creaciones. Por lo que es nodal generar espacios culturales con esas líneas, pero que además se encuentren acompañadas de espacios de discusión para que toda la comunidad pueda compartir ideas, sentires y reflexiones, lo que en

otro sentido abona a hacer lazo universitario y a crear identidad desde posturas críticas, lo que tiene incidencia en la prevención de otros menesteres.

## **ARTE**

En cuanto al arte no sólo es importante contemplar las creaciones que han marcado la historia, sino hacerse parte del proceso creativo, por lo que serán imprescindibles los espacios que lo promuevan. La propuesta gira en torno a los espacios para la reflexión, pero también para el desarrollo de habilidades artísticas con impacto social.

<b>Acción:</b> <i>Cine-Club, de los imaginarios mexicanos interpelados por las coyunturas. (con asistencia de guionistas y personas involucradas en el cine con perspectiva de género o feminista)</i>
--

<b>Objetivo:</b> Que la comunidad universitaria conozca de cine mexicano, de los imaginarios difundidos por éste y que se genere discusión de acuerdo a las coyunturas actuales en las que encontramos la violencia de género y las distintas intersecciones entre raza, clase y edad.
--

<b>Dirigido a:</b> Toda la comunidad universitaria
--

<b>Tiempo de implementación:</b> Cada trimestre, durante un año y con posibilidad de reactivarlo cada año.
--

<b>Acción:</b> <i>Taller de escritura de guion cinematográfico y teatral.</i>
---

<b>Objetivo:</b> Que la comunidad aprenda las herramientas básicas de escritura de guion para la adaptación a cine y teatro para llevarles a escena en el plantel y comunidades cercanas a éste que así lo requieran.
---

Así mismo se consideraría que sea llevado a escena -por personas no actoras miembros de la comunidad universitaria- a partir de la experiencia encarnada.

<b>Dirigido a:</b> Toda la comunidad universitaria
--

<b>Tiempo de implementación:</b> Una vez a la año, de forma permanente.
---

## **CUERPO**

En cuanto al deporte es importante aprovechar los espacios que nos ofrece la unidad Cuajimalpa para el uso y ejercicio de los cuerpos, recordemos nociones determinantes como la *performatividad citacional*, *las prácticas corporales*, *el embodiment*<sup>9</sup> y como todas se encuentran ligadas con el *hacer cuerpo*, que en nuestras sociedades es engenerado. A la par, es importante recuperar las posibilidades que da el fortalecimiento del cuerpo, como algunos estudios que hablan del empoderamiento desde este sustrato<sup>10</sup>. De la misma manera, el trabajo con el cuerpo es importante para el trabajo de los ejercicios de violencia.

<b>Acción:</b> <i>Taller Cuerpo-Movimiento</i>
<b>Objetivo:</b> Trabajar con las prácticas corporales que apuntalan los ejercicios de violencia.
<b>Dirigido a:</b> Toda la comunidad universitaria
<b>Tiempo de implementación:</b> Cada seis meses, de forma permanente. Con duración de un semestre por taller.

<b>Acción:</b> <i>Taller de defensa personal y empoderamiento físico. (y/o autodefensa feminista)</i>
<b>Objetivo:</b> Trabajar con el cuerpo y su fortalecimiento para la construcción de distintas corpo-subjetividades.
<b>Dirigido a:</b> Toda la comunidad universitaria
<b>Tiempo de implementación:</b> Una vez a la año, de forma permanente.

## **DIFUSIÓN**

Será necesario disponer de un *micrositio* o de la posibilidad de gestionar la información del apartado de Igualdad de Género de la Unidad, así como la alianza con el área de esta casa de estudios para la producción de material audiovisual que

<sup>9</sup> Butler, Elsa Muñiz y Csordas, respectivamente.

<sup>10</sup> En su tesis "Re-embodied", Satu Liimakka comenta que para el empoderamiento se necesita de una agencia corporal que se encuentra en nuevas formas de moverse y de experimentar el cuerpo.

apoye en la difusión del protocolo, las actividades y material formativo e informativo en general.

Las acciones aquí vertidas se proponen para un primer momento, éstas fueron pensadas con el objetivo de recuperar las necesidades de la comunidad universitaria. Por lo que es muy probable que a medida que se vaya avanzando en la implementación de éstas sobrevengan modificaciones. De la misma manera, las propuestas aquí expuestas requieren de una profundización en cuanto a teoría y metodología.

## Referencias

Ana Buquet , 2013. *Intrusas en la Universidad*. Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México-Programa Universitario de Estudios de Género-Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación..

Araya, S., julio-diciembre 2004. Hacia una educación no sexista. *Actualidades Investigativas en Educación*, 4(2).

Cruz, I. S., 1992. "Sobre el concepto de igualdad: algunas observaciones". *Isegoría*, Issue 6, p. 146.

Liimakka, S., 2013. *Re-embodied: Young Women, The Body Quest and Agency In the Culture of Apperances*, Helsinki: Unigrafia Bookstore.

Monclús, A., 2004. Educación y Cultura. En: *Educación y Cruce de Culturas*. Ciudad de México: Fondo de Cultura Económica .

Oficina de la Abogacía General, 2019. *Protocolo para la Atención en casos de Violencia de Género en la UNAM*, Ciudad de México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Quemadora, G., 2020. *La que arde*. [En línea]  
Available at: <https://www.laquearde.org/2016/11/30/protocolo-unam/>  
[Último acceso: 12 de febrero Febrero 2020].

Unidad Especializada en Igualdad y Equidad de Género, 2019. *Protocolo Inmediato de Atención a la Violencia de Género*, Ciudad de México: Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Cuajimalpa.

Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Cuajimalpa, s.f. *Plan de Transversalización e Institucionalización de la Perspectiva de Género*, Ciudad de México: s.n.

Varela, N., 2019. *Feminismo 4.0. La cuarta ola..* Primera ed. Barcelona: Penguin Random House.