

Recibido: : 11.12.2020 | Aceptado: 14.01.2021

Palabras clave: Abuso y hostigamiento sexual, prevención, derechos universitarios

Implicaciones de no transversalizar la perspectiva de género en las IES

YESICA YOLANDA RANGEL FLORES

yesica.rangel@uaslp.mx

FACULTAD DE ENFERMERÍA Y NUTRICIÓN, UASLP



El respeto (del latín *respectus*, 'atención' o 'consideración') hace referencia a la valoración especial que se considera hacia alguien o algo, al que se le reconoce un valor social o especial diferencia, es uno de los valores primarios para la socialización y se fundamenta en los principios de reciprocidad y reconocimiento mutuo.

El respeto es un valor esencial en la interacción humana, y por tanto, debería ser innecesario puntualizar sobre éste desde una perspectiva de género o hacer énfasis en un grupo poblacional específico. Lamentablemente, la realidad nos obliga a dar cuenta de que transversalizar la perspectiva de género en las relaciones que tienen lugar dentro de las instituciones de educación superior (IES), no sólo es necesario sino urgente.

Mucho se habla de la igualdad y la equidad, términos que continúan usándose de manera indiferenciada y equívoca. En tanto la igualdad de género es un derecho humano universal (debe serlo), que referencia a la igualdad y debe prevalecer en materia de derechos, responsabilidades y oportunidades entre mujeres y hombres, y establece que el sexo con que nacimos no determinará nuestros derechos, oportunidades y responsabilidades; el concepto de equidad de género introduce un componente ético-normativo que permite, desde un actuar fundamentado en la justicia social, garantizar que esta condición de igualdad se concrete, reconociendo la desigualdad histórica que el género femenino arrastra en cuanto a representación política, mercado laboral, participación universitaria, entre otras (ONU Mujeres, 2016). La igualdad es el proyecto, las medidas pensadas desde la equidad, el medio para alcanzarla.

Razones para hablar de fortalecer el respeto hacia las mujeres universitarias

“Docentes y alumnas denuncian violencia de género en el ámbito universitario”, “Profesor procesado por hostigamiento sexual sigue dando clases”, “UAEMex suma 424 denuncias

por acoso sexual, 80% realizadas en 2020”, “Brecha de género en universidades, otro tipo de violencia institucional contra las mujeres”, estos son sólo algunos de los titulares que en 2020 encabezaron diarios de circulación nacional, y estas situaciones nos obligan a reflexionar sobre la situación que viven las mujeres dentro de los contextos universitarios, donde, si bien es cierto las más vulnerables son las estudiantes, no podemos dejar de lado que las mujeres que forman parte del personal administrativo y de la academia no son inmunes a ser discriminadas, hostigadas y acosadas dentro de los contextos universitarios.

En el área de las ciencias siempre es recomendable iniciar con algunos datos duros, en dicho sentido, resulta pertinente apelar a los resultados de la última Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (2016), en la que se reporta que el 25.3 por ciento de las mujeres encuestadas refirieron que durante su vida de estudiante padecieron actos de violencia dentro de espacios educativos; la principal modalidad fue la física con 16.7 por ciento, seguida de la sexual con 10.9 por ciento y la emocional con 10.4 por ciento. Por su parte, el porcentaje de mujeres de 15

años y más dijeron haber sufrido violencia en el ámbito escolar durante los 12 meses previos a la encuesta con un porcentaje de 17.4, el 10.7 por ciento la refirió en su modalidad sexual y 5 por ciento dijo haber recibido insinuaciones, insultos u ofensas de manera directa o a través de medios electrónicos por parte de profesores o compañeros (INMUJERES, 2016).

Lo que llama particularmente la atención respecto a esta situación, es la respuesta que han tenido las instituciones educativas frente a la misma, pues parecen no dimensionar de manera realista el alcance del problema, según resultados del Primer Informe del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las instituciones de educación superior, no se han realizado esfuerzos suficientes para institucionalizar y transversalizar la perspectiva de género dentro de las IES en México. Este primer informe reporta que el índice de igualdad de género en las IES alcanza apenas el 1.5 en una escala del 0 al 5, cifra que evidencia un avance bajo en la materia, pero esta cifra representa también una esperanza, puesto que ninguna IES reportó avances nulos (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2018).

¿Qué implicaciones tiene no consolidar la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las IES?

Las IES están pensadas para hombres y desde los hombres. Al revisar la historia nos daremos cuenta de que la inserción de las mujeres en los espacios universitarios no fue un proceso sencillo, implicó luchas y fue lento; las IES reproducían el imaginario colectivo de que el ámbito de las mujeres era el doméstico. La brecha para acceder al espacio universitario fue abierta por mujeres valientes que desafiaron políticas discriminatorias y misóginas, “las primeras mujeres que ingresaron a los sistemas universitarios fueron vistas como extrañas e intrusas, pues irrumpieron en un escenario contemplado como estrictamente masculino” (Huerta, 2017).

Insertarnos en un espacio pensado por y para los hombres, hace que nuestra experiencia como universitarias sea compleja y nos coloca en desventaja respecto a nuestros compañeros universitarios. Estas condiciones van desde aquellas que parecen personales, como tolerar la duda sobre nuestras capacidades y la continua descalificación de las mismas —particularmente en carreras representadas como masculinas—, hasta aquellas que evidencian una ausencia de perspectiva institucional sobre las condiciones y retos que enfrentamos para ingresar y permanecer dentro de la universidad, las cuales deberían ser consideradas dentro de las políticas, reglamentos y normativas que rigen a la comunidad universitaria. Un ejemplo de lo antes mencionado es la ausencia de consideración que se tiene sobre los procesos reproductivos de las estudiantes, no existen criterios de incapacidad por maternidad, consideraciones

para poder mantener la práctica de la lactancia, ni acciones afirmativas que favorezcan la continuidad de los estudios en condiciones de maternidad.

En el caso de las profesoras investigadoras, invisibilizar las implicaciones que tienen sus procesos reproductivos es una constante, su productividad es evaluada sin tomar en consideración las exigencias que derivan de sus procesos de embarazo y parto, desde el hecho de que, para poder avanzar académicamente: tenemos un factor en contra, la posibilidad de quedar embarazadas. Por ejemplo, el Premio Universitario a la Investigación Socio-humanística, Científica y Tecnológica, establece la edad de 40 años para la categoría de investigador joven, tanto en hombres como en mujeres, sin tomar en consideración que las mujeres en edad reproductiva viven sus procesos de embarazo y parto justo en esta etapa de vida y esto necesariamente impacta en su producción científica. La impertinencia de lo anterior adquiere relevancia cuando nos damos cuenta de que este rango de edad se contrapone con las políticas que establece actualmente el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) dentro de su programa de Cátedras para jóvenes investigadores, donde señala para las mujeres un límite de edad de 43 años y de 40 años para los hombres, argumentando esta diferencia como una acción afirmativa que no sólo reconoce el embarazo como una situación que impacta en la productividad científica, sino incluso como un derecho de las investigadoras, al cual deberían acceder sin que represente una amenaza para su trayectoria profesional.

Formarse o desempeñarse dentro de una IES que no incorpora la perspectiva de género en sus políticas, contribuye a

que sus estudiantes y egresadas aprendan de forma temprana a renunciar a la posibilidad de insertarse en puestos de alta responsabilidad y liderazgo en las organizaciones en las que se desempeñarán, a este fenómeno se le ha denominado “asumir el techo de cristal”, término que se usa en la teoría de género para hacer referencia a “un entramado de obstáculos invisibles que impide a las mujeres calificadas alcanzar posiciones de poder dentro de las organizaciones” y que es resultado de una conducta aprendida de insuficiencia para desempeñar tareas complejas contempladas como “masculinas” (Roldán, Leyra y Contreras, 2012).

El hostigamiento y acoso sexual (HAS) dentro de las IES

La Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMLV) define el hostigamiento sexual como: “El ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar”, señala además, que este se expresa a través de conductas verbales y/o físicas de connotación lasciva en el plano de la sexualidad. Marca una diferencia entre el hostigamiento sexual del acoso sexual, al señalar que este último también tiene pretensiones sexuales; sin embargo, no hay una relación de subordinación entre el agresor y la víctima. Hablamos entonces de que el hostigamiento viene de un superior a un subordinado, independientemente del cargo que tenga este último (personal académico, administrativo o estudiante); en tanto el acoso, se daría entre personal con el mismo nivel jerárquico o estudiantes.

Existen pocos estudios respecto a la práctica de hostigamiento y acoso sexual, esto se debe principalmente a la incomodidad que genera el tema

dentro de las IES, así como a la ausencia de protocolos que posibiliten la denuncia y registro de los casos; en este sentido, la implementación de protocolos para la prevención, sanción y erradicación del HAS dentro de las IES ha sido un avance significativo.

El HAS es un problema grave para las IES, tiene impactos en la víctima, la institución y la sociedad. Las víctimas desarrollan problemas de salud mental como cuadros depresivos o de ansiedad, fatiga, dificultad para la concentración y baja autoestima; además pueden desarrollar enfermedades agudas o crónicas asociadas a la experiencia de estrés sostenido, como dolores de cabeza y estómago, náuseas, hipertensión arterial, ingesta compulsiva de alimentos o anorexia. Las IES se ven afectadas porque incrementan sus tasas de deserción, disminuyen los índices de satisfacción de estudiantes y egresados, hay menor productividad académica y administrativa, ausentismo y abandono laboral, pago de indemnizaciones y tiempo invertido en juicios, así como deterioro de su imagen. Finalmente, la sociedad pierde la posibilidad de tener ciudadanos respetuosos y conscientes de la gravedad de las prácticas de HAS.


El HAS ha sido reconocido como un problema de tal magnitud, que el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología dentro de su marco de indicadores de evaluación a Programas Nacionales de Calidad (PNPC), ha incorporado el hecho de que las IES cuenten con protocolos que combatan el problema del HAS en estudiantes de posgrado.

La Universidad Autónoma de San Luis Potosí fue una de las universidades pioneras en impulsar su protocolo de

entrada para prevenir, atender, intervenir, sancionar y erradicar el acoso y el hostigamiento sexual. Recientemente, la defensora universitaria señaló que los 17 casos denunciados en la administración pasada como presunto acoso y hostigamiento sexual, ya habían sido atendidos, y que en el mes de marzo de 2020 el entonces titular de la Defensoría de los Derechos Universitarios, señaló que tres profesores habían sido cesados de sus funciones en la Universidad, aunque aún queda un largo camino para que la comunidad universitaria consolide la cultura de la denuncia y confíe en el acceso a la justicia.

Comentarios finales

La violencia no tiene cabida en ningún espacio, menos aún en los institucionales y su práctica es inadmisibles dentro de los recintos universitarios. Nadie tiene un título que le posibilite violentar, por lo que debemos cuestionar antes que nada, las relaciones jerárquicas que enmarcan la interacción en la comunidad universitaria, y poner especial énfasis en monitorear de cerca las circunstancias que viven las mujeres universitarias en el contexto institucional, no porque sean más valiosas que los demás grupos, sino porque históricamente han sido discriminadas, excluidas y violentadas.

Académicas, administrativas y estudiantes debemos unir esfuerzos para continuar avanzando en la visibilización de los retos socialmente construidos que afrontamos diariamente para permanecer y participar en el contexto universitario. ¿Cómo? impulsando el desarrollo de políticas, normativas y reglamentos que favorezcan la equidad de género, reconociendo la deuda histórica que tiene el Estado y las IES con las mujeres. 



YESICA YOLANDA RANGEL FLORES

Doctora en Ciencias Sociales por El Colegio de San Luis A.C. Perteneció a la Facultad de Enfermería y Nutrición de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y trabaja actualmente en el proyecto: "Redes de apoyo entre mujeres para la prevención y atención del cáncer de mama y cervicouterino".



Referencias bibliográficas:

- ONU MUJERES (2016). La igualdad de género. Recuperado de: <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20mexico/documentos/publicaciones/2015/01/foll%20igualdadg%208pp%20web%20ok2.pdf?la=es&vs=419>
- INMUJERES (2016). Violencia de género. Violencia contra las mujeres. Recuperado de: http://estadistica.inmujeres.gob.mx/formas/tarjetas/violencia_2016.pdf
- Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres (2018). Primer informe del Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior. Recuperado de: <https://www.gob.mx/conavim/articulos/primer-informe-del-observatorio-nacional-para-la-igualdad-de-genero-en-las-instituciones-de-educacion-superior?idiom=es>
- Huerta, R. M. (2017). Ingreso y presencia de las mujeres en la matrícula universitaria en México. *Revista de El Colegio de San Luis*, 7(14), pp. 281-306. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/4262/426252094011.pdf>
- Roldán, E., Leyra, B. y Contreras, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en el trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, 7(2), pp. 43-56. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=161024690004>