

Avance y Perspectiva

Revista de divulgación del CINVESTAV

¿Violencia de género en el Cinvestav?

Karina Galache · Friday, April 9th, 2021

Categorías: [Esquina cultural](#), [Zona Abierta](#), [Ciencias Sociales y Humanidades](#)

Foto de Portada [ThisIsEngineering](#)



A finales de 2020 un grupo de investigadoras e investigadores del Cinvestav interesados en cuestiones de género, en conjunto con la Secretaría de Planeación, organizaron la proyección de *Picture a Scientist*, un documental sobre la discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito científico en Estados Unidos producido y dirigido por Sharon Shattuck & Ian Cheney.[1] El documental estuvo disponible para ser visto por la comunidad del Cinvestav, previo registro, durante dos fines de semana de noviembre y diciembre, y en medio de las dos proyecciones se realizó un conversatorio sobre el mismo. Siguiendo el modelo sugerido por la distribuidora internacional del documental (ro*co films), las y los organizadores invitaron a quienes se registraran para la proyección a responder un cuestionario – de carácter anónimo – antes y después de verlo. Las respuestas obtenidas forman la base de este artículo, el cual constituye una primera exploración sobre la forma como se experimenta la violencia contra las mujeres en el Cinvestav. El resultado indica que, a reserva de un diagnóstico mucho más profundo, es muy importante reforzar y difundir las políticas de género que ya existen en el Centro y trabajar en la construcción colectiva de una cultura de respeto a los derechos de las mujeres.

Se inscribieron para el evento 424 personas en total: 199 estudiantes, 105 investigadores y 120 técnicos, auxiliares o administrativos. Del total inscritos, 238 eran mujeres y 186 hombres. El cuestionario previo al documental fue contestado por 312 personas y el posterior a la proyección del documental fue respondido por 100 personas, la mitad de ellas mujeres. En una institución donde sólo el 37% de quienes la componen son mujeres, el interés inicial de más mujeres (56%) que hombres en ver el documental sugiere, de entrada, que es un tema que importa mucho más al sector femenino que al masculino.[2] A su vez, que la mitad de quienes respondieron el segundo cuestionario fueran hombres parece indicar que la proyección movilizó en ellos algo que no necesariamente esperaban.

En las siguientes páginas presentamos, primero, una revisión de las definiciones de violencia contra las mujeres, los tipos de daño que genera y la normativa que rige en el Cinvestav sobre los mecanismos para su denuncia. Después mostramos algunos datos que arrojaron los cuestionarios sobre la inequidad de género, el hostigamiento y el acoso sexual en el Centro, para luego examinar

las razones por las que las mujeres decidirían denunciar los actos de violencia o no hacerlo. Terminamos con una reflexión sobre la importancia de la sensibilización en torno a este tema y sugerencias sobre las tareas pendientes para hacer efectiva la política de cero tolerancia al acoso sexual y hostigamiento sexual en nuestra institución.

¿Qué es la violencia de género?

La Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia define la violencia contra las mujeres como “cualquier acción u omisión, basada en su género, que les cause daño o sufrimiento psicológico, físico, patrimonial, económico, sexual o la muerte tanto en el ámbito privado como en el público”. La legislación mexicana no tipifica la violencia contra miembros de la comunidad LGBTI como violencia de género, la cual es tratada predominantemente en la normativa sobre discriminación. Aunque reconocemos que ese es un tema que amerita ser tratado a profundidad (fue mencionado en reiteradas ocasiones en los cuestionarios), aclaramos que los testimonios recabados para este artículo sobre violencia de género se refieren únicamente a la violencia contra las mujeres.

Por el tipo de daño que genera, la violencia puede ser psicológica, física, patrimonial, económica o sexual; por el ámbito en que tiene lugar, puede ser familiar, laboral o docente. Constituye violencia laboral “la negativa ilegal a contratar a la víctima o a respetar su permanencia o condiciones generales de trabajo; la descalificación del trabajo realizado, las amenazas, la intimidación, las humillaciones, la explotación y todo tipo de discriminación por condición de género” (art. 11).[3] La “violencia docente”, en particular, la constituyen “aquellas conductas que dañen la autoestima de las alumnas con actos de discriminación por su sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas, que les infligen maestras o maestros” (art. 12). La ley además tipifica dos formas de violencia laboral: el hostigamiento sexual (HS) y el acoso sexual (AS). El HS es “el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.” El AS, en cambio, es “una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos.” (art. 13).

Las autoridades del Cinvestav han emprendido acciones para combatir la violencia contra las mujeres desde hace varios años. En 2016 el Cinvestav, al igual que todas las entidades descentralizadas de la administración pública federal, adoptó el Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual (HS) y acoso sexual (AS), mismo que fue actualizado a principios de 2020[4]. En diciembre de 2016 el Director General proclamó una política explícita de cero tolerancia al acoso sexual y al hostigamiento sexual, que fue refrendada con un nuevo pronunciamiento en marzo de 2020.[5] De acuerdo con el Protocolo, el Comité de Ética y Prevención de Conflictos (CEPCI) de la institución es el encargado de prevenir conductas de HS y AS cometidos por servidores públicos y de recibir quejas y denuncias al respecto, las cuales son canalizadas al Órgano Interno de Control (OIC) para su resolución. El Protocolo, que debe ser implementado bajo los principios de “igualdad de género, confidencialidad, no revictimización, debido proceso, respeto, integridad personal, transparencia, debida diligencia y pro persona”, incluye acciones de sensibilización a toda la comunidad de la institución, formación de personas consejeras y mecanismos específicos para la denuncia. De manera complementaria, el Consejo

Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt) anunció que está en vías de implementar protocolos y mecanismos específicos para atender las denuncias de HS y AS de estudiantes e investigadoras.[6]

Con todo, en el Cinvestav falta mucho trabajo por hacer. Como han reconocido las propias autoridades, se requiere del desarrollo de una cultura de denuncia por los canales establecidos, la creación de protocolos complementarios específicos y la inclusión de mecanismos de denuncia de AS y HS perpetrados por estudiantes, ya que el CEPCI sólo tiene competencia en asuntos del comportamiento de servidores públicos. En ese sentido, es importante avanzar hacia la construcción de una Unidad de Género como las que existen en otras instituciones de educación superior.

Identificando las formas de violencia contra las mujeres en el Cinvestav

En 2019, al calor del movimiento #MeToo, aparecieron “tendederos”, tableros y denuncias en redes sociales de casos de violencia de género en varios departamentos del Cinvestav. Por primera vez estudiantes y trabajadoras expresaban en el espacio público, desde el anonimato, su rabia e impotencia ante algo que les causaba sufrimiento. Esto hizo evidente que nuestra institución no es ajena a la problemática de la violencia contra las mujeres documentada regularmente, en el ámbito nacional, por el INEGI y por la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH). Así, los resultados de los cuestionarios en torno al documental *Picture a Scientist* constituyen un valioso primer sondeo de lo que experimentan las mujeres de nuestra institución como violencia de género.[7]

Las primeras dos preguntas del cuestionario previo a la proyección del documental tenían que ver con las razones que motivaron a registrarse para verlo y lo que esperaban de éste. Las respuestas indican un interés por conocer e informarse del quehacer científico de las mujeres, confirmar la existencia de diferencias de género en el ámbito de la ciencia, y el deseo de participar en la construcción de un enfoque de género en el terreno institucional. Algunas personas querían entender con mayor claridad qué es la violencia de género: “[Deseo] entender el concepto de violencia de género, quizá el concepto que tengo es reducido y no lo identifico en mi trabajo porque no lo conozco”. Otras se mostraban sorprendidas de que el tema se proyectara en un documental: “Me llama la atención que se haya producido un documental que proyecte estos aspectos, lo cual en mi punto de vista personal, habla de que ya se levantó la voz y esa misma voz está haciendo eco.”

La última pregunta de este cuestionario fue: “¿Ha vivido usted inequidad o violencia de género en su vida académica?” De las 312 personas que contestaron el cuestionario, 127 respondieron que sí (40.7%). De ese conjunto, 104 son mujeres (81.8%), de las cuales 42 (40.3%) son estudiantes.



Ese 41% no está lejos del 50% que estima la Academia de Ciencias, Ingeniería y Medicina de Estados Unidos como el porcentaje de mujeres en instituciones académicas de ese país que ha sufrido algún tipo de violencia sexual, según se reporta en el propio documental *Picture a Scientist*. Sin embargo, hay que recordar que los datos se basan en apenas una muestra de mujeres previamente interesadas en el tema. En las respuestas aparece una gama de situaciones de acoso y

hostigamiento de carácter sexual, exclusión o discriminación académica por razones de género y acoso laboral de distintos grados. Pero todas refieren conductas dañinas para las mujeres en la vida académica, y algunos testimonios denotan además un gran enojo por lo que perciben como falta de atención de las autoridades del Cinvestav:

“Sí, [he vivido] una serie de acosos laborales en mi institución y una serie de acosos sexuales, que he visto hacia estudiantes”.

“Como estudiante de maestría, formo parte de este ambiente científico de laboratorio donde me ha tocado observar de manera indirecta varios aspectos de inequidad de género, acoso y violencia en mayor o menor grado.”

“Sí: acoso constante, el cual es solapado por las autoridades.”

“Sí, he vivido problemas de violencias de género, lamentablemente arraigados y recurrentes, fomentados y facilitados por las máximas autoridades del CINVESTAV. La denuncia de tales prácticas deriva inevitablemente en castigos, acosos y amenazas hacia los y las denunciantes, e impunidad y premios a los agresores.”

“Antes de la pandemia, se fijó un tablero en la Unidad Irapuato ...donde se pegaron notas sobre acoso y hostigamiento sexual. Hubo muchas quejas, no sólo de lo anterior sino de abuso de autoridad y actitud prepotente. Este tablero no duró más de tres días, fue removido, supongo que por las autoridades.”

Resulta especialmente grave la percepción de que las autoridades del Cinvestav no atienden el problema. Para la institución esto es un llamado de alerta que indica que, a pesar de los esfuerzos recientes, la implementación del Protocolo para la prevención, atención y sanción del HS y AS y el pronunciamiento “Cero tolerancia” no bastan. Un diagnóstico más profundo deberá arrojar luz sobre lo que no funciona bien: ¿Los instrumentos que existen son deficientes o es su aplicación lo que resulta inadecuado? ¿Es demasiado pronto para ver resultados?

Como lo muestra el documental *Picture a Scientist*, los actos de hostigamiento y acoso sexual son la punta del iceberg de la discriminación por género en el ámbito académico. Así, aunque las siguientes respuestas no denotan explícitamente AS o HS, son una muestra de ese gran iceberg de trato desigual a las mujeres que está en la base de la violencia:

“Sí, minimización de mi esfuerzo, actitud condescendiente de investigadores y compañeros.”

“Sí. Falta de reconocimiento a mi trabajo.”

“Que se me asignaran trabajos de decoración en lugar de académicos o de logística durante la organización de un congreso. A mis compañeros hombres aún con menor tiempo en el posgrado se les dio tareas de revisión de resúmenes, edición de memorias, etc. Mi nombre y el de mis compañeras no recibió crédito alguno en los documentos oficiales.”

“Investigadores del género masculino que subestiman el trabajo y directamente hacen comentarios sarcásticos o burlescos, sin embargo, también he trabajado con investigadores sumamente respetuosos y que reconocen el trabajo y papel de las mujeres que hacemos

ciencia.”

“Me han dicho que para qué quiero tener un posgrado si al final me puedo conseguir un marido y que él me mantenga. También me han dicho que por ser mujer yo les prepare sus cafés (ambos comentarios hechos por auxiliar de investigación).”

“Sí, por lo general es difícil ser escuchada, o la contribución se desecha. Puntos de vista desde la perspectiva “femenina” suelen ser descartados, sobre todo en estudios etológicos o políticos. Uno tiene que ser mejor que el mejor para ser reconocido. La necesidad de protección masculina en el trabajo de campo en zonas de conflicto se ve como una debilidad.”

La proyección del documental hizo que algunas mujeres se sintieran identificadas con las experiencias de las protagonistas. A la pregunta explícita del cuestionario posterior a la proyección sobre si “se comparan algunas de las experiencias vistas en el documental con las suyas”, 40 de 100 respuestas son afirmativas. Los siguientes comentarios son ilustrativos:

“Sí, algunos estudiantes varones no aceptan el hecho de que una mujer esté al frente de la gestión de un laboratorio y ello genera una serie de descalificaciones y difamación hacia mi trabajo. Otra es la falta de respeto por parte de mis compañeros de trabajo, por motivos asociados a las obligaciones como trabajador he participado en 2 comisiones por lo que me ha llevado a ser agredida verbalmente.”

“Honestamente sí, situaciones donde yo he observado el acoso y pensado que no importa o que no debería sentirse mal.”

También hubo comentarios referidos a las condiciones sociales e institucionales que, al no reconocer las labores de cuidado (principalmente materno) de las estudiantes e investigadoras, generan posibilidades desiguales de desarrollo con respecto a los hombres y castigan el descenso en su productividad (lo cual, eventualmente, se traduce en remuneraciones desiguales). Esto se ha exacerbado en el periodo de confinamiento causado por la pandemia, en el que una mayoría de madres con hijos en la escuela ha tenido que asumir funciones de docencia en casa:

“Hasta donde puedo percibir, nunca padecí acoso. Pero a partir de que fui madre mi productividad inevitablemente disminuyó y me enfrenté a estructuras de evaluación que no consideran (más allá de extensiones durante el año del parto) lo que implica el cuidado de niños pequeños. Durante el prolongado confinamiento, las investigadoras involucradas en tareas de cuidado (niños pequeños, ancianos), o con hijos en edad escolar a cuyos maestros debemos sustituir, hemos ralentizado nuestra producción de manera mucho más notable que los padres con hijos pequeños. Como madre de 2 hijos en edad preescolar, estos meses han sido absolutamente agotadores y mi trabajo académico está siempre fragmentado. Este periodo ha sido... el mayor desafío de mi carrera como investigadora.”

La identificación de ciertas conductas como de violencia de género es mayor en las generaciones jóvenes. La fuerza de los movimientos mundiales de mujeres en los últimos años ha generado una discusión pública que permite visibilizar y nombrar como violencia conductas que antes no necesariamente eran reconocidas como tales. Así, aunque en el análisis no hicimos una correlación

entre el nivel de las personas encuestadas (estudiantes, auxiliares, técnicos, personal administrativo, investigadores) y sus respuestas, sí se perciben diferencias generacionales importantes: mientras que para los y las estudiantes más jóvenes el acoso y la violencia son temas evidentes y hay una mayor voluntad de denuncia, en generaciones de más edad hay mayor desconocimiento sobre lo que eso significa (“No lo sé, muchas veces la inequidad y la violencia son tan “normales” que puede ser difícil detectarlas”) y mayor inquietud para sensibilizarse al respecto. También en este último grupo hay aclaraciones de por qué no hicieron denuncias en el pasado (estar seguras de que no prosperarían es la respuesta común).

Como lo indica el cuestionario posterior a la proyección de *Picture a Scientist*, el documental modificó de manera importante la percepción preexistente de la violencia de género. A la pregunta “¿El documental cambió su perspectiva sobre la magnitud de acoso (sexual, laboral, etc.) en el ámbito académico?”, el 62% respondió que sí:

“Sí, al parecer es mucho más común de lo que pensaba, que se da a todos los niveles y que es una causa común de deserción femenina.”

“Sí, hay problemas más grandes de lo que pensaba, y daños más sutiles de los cuales no me había percatado.”

“Sí, me hizo preguntarme ¿mis compañeras y ex-compañeras de los laboratorios en los que he estado habrán sufrido algo así alguna vez? ¿Alguna vez yo lo he hecho sin haberme dado cuenta?”

“Sí, me dí cuenta de lo frecuente que es y cómo podemos llegar a normalizarlo tanto hombres como mujeres!”

Llaman la atención algunas respuestas de varones. A la pregunta “¿Cómo se sintió tras la proyección del documental?” algunos respondieron:

“Triste, enojado y sobre todo con vergüenza de no haber intervenido en las ocasiones que presencié comportamientos similares”.

“Principalmente muy enojado e indignado por lo que las mujeres pueden llegar a pasar en un ambiente de trabajo donde podemos llegarnos a jactar de ‘progresistas’.”

“Preocupado. Porque la violencia basada en género persiste en los centros de investigación que demeritan y discriminan el trabajo de las personas. Inclusive, muchas de estas cuestiones se han instaurado de forma hegemónica en muchas teorías y leyes que constituyen al conocimiento científico. Mientras que no se reconozca el papel de las mujeres, de la población negra/afroamericana, de otras formas de conocer y de la comunidad LGBTI+ las cosas no cambiarán, así se instauren estrategias que eviten el acoso laboral, el acoso sexual y la violencia de género. La reforma debe ser estructural.”

“Triste, sorprendido, y con ganas de ser un mejor investigador y una mejor persona.”

A este respecto, *Picture a Scientist* representa de manera emblemática la posición de un varón que es testigo de actos de violencia de género. Aunque el sujeto no participó activamente en el

hostigamiento sexual perpetrado por un profesor a una estudiante, y aunque apoyó su denuncia años después de que los hechos tuvieran lugar, en el documental él reconoce su falta de percepción del sufrimiento que estaba pasando su compañera y lamenta su insuficiente conciencia de la gravedad de lo que estaba sucediendo en el momento. Ese pasaje ilustra la magnitud de la cultura sexista que pasa desapercibida para un número importante de varones en el ámbito académico, lo que muestra la importancia de acciones de sensibilización. Como lo dice alguien más en el cuestionario: “Honestamente espero no haberme comportado de esta forma con alguien a lo largo de mis 30 años en la academia. Menciono esto porque vengo de una generación donde había cosas que se consideraban “normales” y ahora vemos que no debería ser así”.

Hay, por otra parte, una creencia también extendida de que la violencia de género es un asunto cultural ajeno al Cinvestav. A la pregunta del segundo cuestionario “¿Le parece que la inequidad y la violencia de género en el ámbito académico es o debería ser diferente a la que sucede en otros ambientes laborales o cotidianos?”, varias personas respondieron que, efectivamente, la inequidad y violencia de género deberían ser menores en este contexto debido a la escolaridad de las personas que conviven. Dicha percepción discrepa radicalmente de datos recientes de la Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH 2016) que indican que el riesgo de experimentar violencia emocional, física y/o sexual aumenta a mayor escolaridad, y que ese riesgo es mayor en localidades urbanas. El propio documental *Picture a Scientist* contraviene esa creencia con numerosos ejemplos de discriminación por género en el ámbito académico, mismos que nuestros cuestionarios corroboran. Como lo expresó una estudiante, con franca decepción:

“Yo tenía la esperanza de que en el ámbito de la ciencia, habiendo personas educadas y pensantes, no se reprodujeran esas actitudes de menosprecio hacia las mujeres, por el simple hecho de serlo. Yo hubiera esperado que las capacidades y esfuerzo de cada persona definieran su éxito y trayectoria científica. Me di cuenta que no es así, lamentablemente... Me sorprendió darme cuenta de que hay tanta discriminación hacia las mujeres en la ciencia. Me impactó mucho el resultado del experimento que hicieron con los currículum a los que únicamente los distinguía el género de la persona...”.

No hay duda que la violencia de género es un problema cultural extendido, cuya atención requiere acciones en todos los espacios y a todos los niveles. Como lo dejó claro el documental, el ámbito académico es uno más de esos espacios, cuya particularidad son las relaciones de poder jerárquicas, una dura vinculación entre el saber y el poder, y una fuerte dependencia de quienes estudian con respecto a quienes dirigen sus investigaciones. Esto último es especialmente delicado, pues la relación entre estudiantes y quienes les dirigen sus tesis o supervisan sus posdoctorados tiene una gran incidencia en las trayectorias académicas de los primeros. De manera similar, los y las auxiliares de investigación dependen completamente de sus jefes y jefas, y cualquier problema con ellos se puede traducir en la pérdida de parte de su remuneración por productividad. Todo ello nos obliga a atender el problema con firmeza, centrándonos justamente en lo que es particular de instituciones como el Cinvestav, donde la marcada disparidad de género hace más difícil crear una cultura de derechos de las mujeres.

La importancia -y la dificultad- de denunciar

En México, 9 de cada 10 delitos sexuales no se denuncian y el 96% de las agredidas son mujeres. Según el panorama nacional sobre la situación de la violencia contra las mujeres, la razón principal

para no denunciar es la insensibilidad de las autoridades responsables ante los agravios.[8] Las mujeres refieren que hacer una denuncia por acoso u hostigamiento sexual es un proceso largo y complicado, en el que conseguir pruebas o evidencias es muy difícil (pues el acoso ocurre sobre todo en situaciones donde no hay testigos), en el que la persona que denuncia carece de acompañamiento de personas capacitadas en temas de género y en el que puede sufrir represalias u obstáculos en su vida laboral o en su avance académico.

La proyección del documental *Picture a Scientist* removió el sentir de muchas mujeres respecto a la posibilidad de denunciar la violencia en el Cinvestav. La mayoría de las 100 personas que contestaron la encuesta posterior a la proyección se dice dispuesta a denunciar actos de acoso, violencia o maltrato de género en el Cinvestav. Sin embargo, las respuestas de quienes no lo harían llaman la atención. Dichas personas calculan las consecuencias negativas que tendría el acto de denunciar porque desconfían de las instancias estructurales que existen en la institución y en México en general: “Siempre le dan la razón a la persona de mayor jerarquía” dice una. Otras han experimentado un “cierre de filas” en la institución para proteger a un hombre agresor. Esta desconfianza es constante, como lo sugieren los siguientes ejemplos:

[Denunciar] “depende del grado del acoso. Si este es medianamente sutil sin afectar mi integridad física y psicológica, no lo haría, porque seguramente no seré tomada en cuenta. Si el daño es más severo, definitivamente sí lo haría.”

[Denunciaría solamente]”después de tomar el valor, quitarme la pena y saber que tengo posibilidades de ser escuchada”.

“Sí querría denunciar, pero estando en juego mi carrera científica o algún apoyo o mi reputación, tal vez me daría miedo.”

“No [denuncié] por evitar mayor desgaste emocional y porque no pensé que valiera la pena luchar por un puesto administrativo... En un caso más trascendente, tal vez sí estaría dispuesta; pero insisto en que es importante simplificar los procedimientos para que una denuncia no se sufra tanto o más que el acoso mismo.”

¿Qué hacer?

“¿Cómo pueden las instituciones y las empresas cambiar las estructuras de tutoría o laborales para proteger mejor a las personas de posible acoso e inequidad?” fue una de las últimas preguntas del segundo cuestionario. En las respuestas hay tres sugerencias recurrentes: 1) simplificar el procedimiento para denunciar, protegiendo a las víctimas y sancionando a quienes resulten culpables; 2) establecer mecanismos que generen confianza y libertad para hablar de la violencia contra las mujeres, y 3) realizar acciones de sensibilización en la comunidad sobre el tema.

Con respecto al procedimiento para denunciar el acoso y hostigamiento, destacan algunos comentarios:

“Facilitar la denuncia, que no obstaculicen las investigaciones y que lleven a cabo las sanciones necesarias.”

“Que al momento de denunciar se dé verdadera protección a la víctima y estos procesos se

lleven a cabo en verdadera igualdad de condiciones sin dar trato preferencial a quien tenga más poder.”

“Dar mayor flexibilidad a los cambios de tutores y jefes, que al momento de denunciar se dé verdadera protección a la víctima.”

“No sé cómo podrían cambiarse las estructuras; pero por lo pronto, sería bueno simplificar los procesos de denuncias para que la denuncia no se convierta en un proceso todavía más ofensivo y desgastante emocionalmente para la persona afectada.”

“Sobre todo, que se tomen acciones contra personas que ejerzan violencia, que se le crea siempre a la persona que denuncie y se investigue y se proceda a actuar de la forma que se considere pertinente.”

En cuanto al segundo punto, las respuestas sugieren mecanismos que generen confianza y libertad en las relaciones laborales y educativas para poder hablar de conductas de violencia contra las mujeres. Por ejemplo:

“Se podría incluir dentro de la encuesta de evaluación a profesores preguntas referentes a acoso, para identificar abusos. No basta con una evaluación académica, tendría que ser una evaluación que también aborde las interacciones, comunicación y respeto en la relación profesional y profe-alumno.”

“Generando ambientes de transparencia, diálogo, confianza, apertura y las posibilidades para poder compartir experiencias o percepciones de posible acoso o inequidad”.

“Apertura de las autoridades y grupos diversos de personas para escuchar a las víctimas con el fin de prevenir y castigar el acoso.”

“Que haya comisiones sensibilizadas en temas de género (de preferencia en cada institución) a las que puedan recurrir las mujeres que enfrenten este tipo de problemas.”

“Lo primero que hay que hacer es reconocer que hay un problema. En seguida, hay que crear las herramientas para que las personas puedan hablar con libertad sin temor a represalias. Paralelamente hay que incidir en la educación a todos los niveles, no solo de las recientes contrataciones sino también de los que ya van de salida para que se aprecie la verdadera magnitud.”

Finalmente, entre las acciones de sensibilización se proponen las siguientes:

“Talleres vivenciales donde se logre trabajar las emociones y lograr reconocer nuestras estructuras institucionales”.

“Cursos, pláticas, sensibilización. Protocolos contra el acoso y hostigamiento. Acabar con la impunidad y la protección de individuos que cometan estos delitos. Incorporar a las mujeres en paneles, talleres, pláticas, etc. Mejorar las condiciones de trabajo de mujeres en nuestros centros.”

“Hay una experiencia importante en ONU-Mujeres y en redes nacionales e internacionales.

Instituciones como el CIDE, el Colmex, la Ibero, la UNAM y muchas otras universidades nacionales han implementado acciones y protocolos muy exitosos. Es cuestión de actuar, antes de que el vapor acumulado durante muchos años estalle contra la institución.”

Es urgente

Si el cuestionario inicial en torno a la proyección de Picture a Scientist encendió las señales de alarma sobre la importancia de reconocer la existencia de la violencia de género en el Cinvestav, el segundo cuestionario muestra el poder que tienen las acciones de sensibilización a la comunidad para poder identificar las conductas y las normas escritas y no escritas que fomentan el sexismo, la desigualdad de género y la consecuente subordinación, además de que es rico en sugerencias sobre cómo debemos proceder. Las respuestas a los cuestionarios indican que es necesario abandonar una percepción autocomplaciente en el sentido de que una institución académica de alto nivel debería ser ajena a estos problemas por el alto grado de escolaridad de quienes la componen. El problema es estructural en una cultura patriarcal que tradicionalmente usa la violencia como instrumento de dominación, control social, sometimiento y subordinación de las mujeres para la resolución de conflictos; la violencia se practica de manera casi inconsciente, en formas burdas o sutiles, en todos los ámbitos de la vida social. De ahí que el primer paso para atenderla sea reconocer que existe y escuchar a quienes la padecen.

Este cuestionario es apenas un acercamiento inicial al problema, pero señala la urgencia de hacer un diagnóstico a fondo y generalizado en todas las unidades y departamentos del Cinvestav. Una segunda tarea debería ser prepararse para identificar la violencia de género en nuestras propias conductas personales y profesionales, para lo cual es necesario un plan de educación continua y actualizada que alcance a todos los entornos, incluyendo al de las y los investigadores que son quienes ocupan las posiciones de poder más altas en la estructura jerárquica del mundo académico. Y una tercera tarea debe ser la promoción de una cultura libre de violencia de género, de la cual la denuncia y las sanciones claras y efectivas formen parte. Para ello, además de las acciones de diálogo con mujeres y eventos que abordan el problema de género realizados en los últimos meses en el Centro, es necesario afinar los protocolos y mecanismos que ya existen para la atención de las denuncias de acoso y hostigamiento y fortalecer el acompañamiento de las víctimas en el proceso de denuncia. Las Directrices para elaborar e implementar mecanismos de prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual en las instituciones de educación superior emitidas en marzo de 2021 por la Subsecretaría de Educación Superior de la SEP [9] son una buena guía para realizar estas acciones. Entre otras cosas, nos orientan sobre cómo podemos llegar a construir una Unidad de Género que permita implementar la transversalidad de la perspectiva de género en toda nuestra normativa. Los retos para llevar a cabo estas transformaciones son enormes y la tarea sólo puede hacerse de manera colaborativa al interior de la comunidad (y con la asesoría de otras instituciones que llevan más camino andado en el tema), escuchándonos, siendo propositivos y propositivas, pero también con denuncias y sanciones. El objetivo vale la pena: la construcción de un ambiente de estudio y de trabajo libre y respetuoso para poder ejercer el derecho de las mujeres a un pleno desarrollo personal, profesional y social. Estamos trabajando en ello.

Referencias

[1] Los integrantes del grupo que organizó la proyección, los cuestionarios y la discusión en torno a ellos fueron Angélica Cibrián, Martha Espinosa, Ana Lorena Gutiérrez, Sabine Mondie, Rodrigo Patiño, Liliana Quintanar, Susana Quintanilla, Rafael Rivera, Eugenia Roldán, Karla Sandoval, María Cristina Vargas y Andrea de Vizcaya. Agradecemos sus comentarios y sugerencias para la redacción de este artículo.

[2] En el Cinvestav el 25.8% de la planta académica, el 38% del estudiantado y el 48% del personal auxiliar y administrativo está constituido por mujeres. Sin embargo, los porcentajes de mujeres varían ampliamente dependiendo de las distintas áreas: en el nivel de investigadores, hay un 55% de mujeres en Ciencias Sociales y Humanidades, 38% en Ciencias Biológicas y de la Salud, 16% en Tecnología y Ciencias de la Ingeniería, y apenas 12% en Ciencias Exactas y Naturales. En términos del estudiantado, las áreas de Ciencias Sociales y Humanidades y Ciencias Biológicas y de la Salud tienen una población de mujeres ligeramente superior al 50%, pero en Tecnología y Ciencias de la Ingeniería y en Ciencias Exactas y Naturales el porcentaje de mujeres es de apenas 31% y 20% respectivamente.

[3] https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_social/docs/marco/Ley_GAMVLV.pdf

[4] La presentación del protocolo por el Cinvestav se puede consultar aquí: http://www.cinvestav.mx/Portals/0/SiteDocs/Integridad/1931-Presentacion_Protocolo_HSyAS_VF_12072017.pdf . El Protocolo vigente se encuentra aquí: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/523898/protocolo-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-acoso-sexual.pdf> .

[5]

https://www.cinvestav.mx/Portals/0/sitedocs/integridad/01313-Pronunciamiento_Cero_tolerancia_al_hostigamiento_sexual_y_acoso_sexual.pdf

[6]https://www.elnorte.com/aplicacioneslibre/preacceso/articulo/default.aspx?__rval=1&urlredirect=https://www.elnorte.com/va-conacyt-contra-simulacion-ante-acoso/ar1895362?referer=-7d616165662f3a3a6262623b727a7a7279703b767a783a- .

[7] En la transcripción de las respuestas se respetaron la ortografía y la sintaxis de los cuestionarios, aunque se agregaron acentos. Se suprimieron pasajes con información que podría comprometer el anonimato de las personas.

[8] Panorama nacional sobre la situación de la violencia contra las mujeres/ Instituto Nacional de Estadística y Geografía. México: INEGI, c2020.

[9] Las directrices fueron presentadas el 5 de marzo de 2021. Se pueden consultar, por lo pronto, en el sitio web de la Universidad Pedagógica Nacional: <https://www.upn.mx/index.php/transparencia/2-uncategorised/750-directrices-para-elaborar-e-implmentar-mecanismos-para-la-prevencion-atencion-y-sancion-del-hostigamiento-sexual-y-del-acoso-sexual-en-las-instituciones-de-educacion-superior> .

This entry was posted on Friday, April 9th, 2021 at 2:47 pm and is filed under [Esquina cultural](#), [Zona Abierta](#), [Ciencias Sociales y Humanidades](#)
You can follow any responses to this entry through the [Comments \(RSS\)](#) feed. Both comments and pings are currently closed.

