

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA

UNIDAD XOCHIMILCO

El proceso de transversalización de la perspectiva de género:
experiencias de las Académicas Feministas en la UAM-X

Tesis que presentan:

Sandra Itzel Posadas Diaz

e

Ireneo Posada Velazquez

Asesora:

Dra. Carolina Peláez González

Ciudad de México, septiembre de 2024

*No sé si las autoridades conozcan la dimensión de la transversalidad,
que es este eje que debe atravesar todos los ámbitos universitarios*

(...)

*Reconozco avances pero no estoy tan convencida
porque veo, observo y escucho a las autoridades
titubeantes, dilatorias, contradictorias*

(...)

*Lo podría definir como un elefante medio reumático,
que sí avanza, pero con pies de plomo*

(Eugenia, 2024)

Resumen

La tesis examina el proceso de transversalización de la perspectiva de género en la UAM-Xochimilco, impulsado por académicas y colectivas estudiantiles feministas en un contexto de desigualdad y violencia de género que atraviesa a las IES Mexicanas. Se plantea la hipótesis de que el paro feminista de 2023 en la UAM aceleró dicho proceso. Desde un enfoque cualitativo, se realizó observación, se analizaron documentos institucionales y experiencias de académicas feministas para identificar dinámicas, obstáculos y avances en este proceso, buscando definir las particularidades de la transversalización en nuestra universidad.

La investigación aporta evidencia que respalda la hipótesis, identificando avances en 2023 y 2024, como la formación de comisiones, el incremento en estrategias de sensibilización y la modificación legislativa que duplicó los conceptos vinculados al género en la normativa universitaria. No obstante, el análisis también señala desafíos persistentes, como la implementación efectiva de estas normativas, la consolidación de espacios de género con capacidad transformadora y la erradicación de la violencia de género institucional.

Este trabajo es relevante porque ofrece evidencia sobre el impacto de las acciones colectivas y las coaliciones feministas orientadas a enfrentar resistencias institucionales y promover valores y prácticas universitarias con perspectiva de género. Subraya el papel crucial de las académicas feministas en visibilizar y desafiar desigualdades de género, mostrando como su participación ha impulsado transformaciones significativas, constituyendo un potencial de transformación institucional en la UAM-X.

Abstract

The thesis examines the process of gender mainstreaming at UAM-Xochimilco, driven by feminist academics and student collectives in a context of inequality and gender violence that crosses Mexican HEIs. It is hypothesized that the feminist strike of 2023 at UAM accelerated this process. From a qualitative approach, observation was carried out, institutional documents and experiences of feminist academics were analyzed to identify dynamics, obstacles and advances in this process, seeking to define the particularities of mainstreaming in our university.

The research provides evidence that supports the hypothesis, identifying advances in 2023 and 2024, such as the formation of commissions, the increase in awareness strategies and the legislative modification that doubled the concepts linked to gender in university regulations. However, the analysis also points out persistent challenges, such as the effective implementation of these regulations, the consolidation of gender spaces with transformative capacity and the eradication of institutional gender violence.

This work is relevant because it offers evidence on the impact of collective actions and feminist coalitions aimed at confronting institutional resistance and promoting university values and practices with a gender perspective. It underlines the crucial role of feminist academics in making visible and challenging gender inequalities, showing how their participation has driven significant transformations, constituting a potential for institutional transformation at UAM-X.

Índice

Introducción	7
Capítulo 1. Estado de la Cuestión	10
1. Universidades, trabajo y género	11
2 Feminismo(s) Académico(s)	13
2.1 Procesos de institucionalización	14
2.2 La complejidad de la violencia de género en las Instituciones de Educación Superior	15
2.3 Estrategias de intervención y experiencias colaborativas	18
3 Conclusiones del apartado	19
Capítulo 2. Marco Teórico	22
1. Transversalización de la Perspectiva de Género.	22
2. Identidad de las profesoras feministas	28
Capítulo 3. Marco Metodológico	32
1. Elección del tema	32
2. Planteamiento del problema	34
3. Diseño de la investigación	35
3.1. Revisión documental	36
3.2. Observación	41
3.3 Entrevista, criterios y composición muestral	42
4. Análisis de los resultados	45
5. Nuestra posición como investigadorxs	46
Capítulo 4. Transversalización de Género en las Instituciones de Educación	

Superior	49
1. Instituciones de Educación Superior mexicanas.	49
2. Universidad Autónoma Metropolitana	52
3. Paro Feminista en la UAM 2023	61
Capítulo 5. La universidad somos nosotras: Académicas feministas en el proceso de transversalización	67
1. Cuerpos que importan aka Caldero de Brujas	68
2. Libre digna y feminista: Paro del 2023	74
3. La más políticamente correcta: Aceleración del proceso de transversalización	75
4. Conclusiones del capítulo	83
Capítulo 6. La construcción del ser feminista en la academia	86
1. El significado de ser feminista	86
2. La identidad	87
2.1. El reconocimiento	87
2.2. El sentimiento de pertenencia desde el trabajo docente	88
2.3. La permanencia en los espacios universitarios; un espacio público de batalla	90
2.4 La formación del nosotras	90
Consideraciones finales	93
Referencias Bibliográficas	95
Anexos	110

Introducción

Uno de los temas más preocupantes en la sociedad mexicana es la persistencia de la violencia y desigualdad de género. Desde mediados del siglo pasado, los movimientos feministas han avanzado a pasos agigantados en la construcción de estrategias y acciones colectivas enfocadas en visibilizar, conceptualizar, medir y combatir las desigualdades sexogéricas (Barquet, 2013; Goldsmith, 2002; Jaiven y Cruz, 2005). Grupos de mujeres, desde una multiplicidad de trincheras, han buscado garantizar la igualdad ante la ley por medio de la institucionalización de los derechos políticos y sociales que les han sido negados históricamente (Tarrés, 2007). Uno de los objetivos centrales es materializar estos procesos en todos los niveles de las instituciones, las organizaciones, las interacciones sociales y la cotidianidad de las mujeres, es decir, hacerlos transversales.

Para lograr sus objetivos, han desarrollado un conglomerado de herramientas teóricas que se nutren de las acciones colectivas feministas y de elementos del conocimiento académico, en particular, de los estudios de género, cuya perspectiva ha sido incorporada paulatinamente en diversas arenas institucionales. Las Instituciones de Educación Superior (IES) se ubican en espacios urbanos donde los niveles de desigualdad de género son menores que en el resto del país (Ortiz, 2007; Filipe, 2023), pero en los espacios universitarios persiste la segregación, violencia y discriminación por género (Palomar, 2005; Mingo y Moreno, 2015a; Mingo y Moreno, 2015b; Ordorika 2015; Carrillo, 2017; Barreto, 2017; Ortiz *et al.*, 2018; Varela, 2020; Dinamarca y Trujillo, 2021; Posso, 2022; Posadas y Posada, 2023).

Las IES fueron arrastradas al cambio institucional respecto al género gracias a las presiones ejercidas por activistas y académicas mayoritariamente feministas. A pesar de ello, persiste una política del silencio que impide erradicar la normalización de la desigualdad y la violencia de género (Evangelista, 2019). La adopción artificial de la perspectiva de género en lo que se ha caracterizado como *purplewashing* para referirse a las medidas insuficientes dentro de la universidad aunadas a una protección de la imagen institucional, las cuales ralentizan que la transversalización se materialice en las IES (Cerva y Loza, 2020).

Desde principios de los 80, en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM), grupos de mujeres organizadas, colectivos estudiantiles y académicas feministas

han impulsado la institucionalización de la perspectiva de género y el proceso de protocolización. Se ha producido una cantidad importante de documentación e investigación por parte de las académicas y estudiantes de la UAM al respecto (Martín, 2020; Salinas et al., 2020; Goldsmith, 2002; Jaiven y Cruz, 2005). Esto ha implicado relevos generacionales, diversidad epistemológica y de praxis, así como disputas y consolidación de redes de comunicación y apoyo entre ellas (Rodríguez, 2018; Huacuz et al., 2020).

En particular, en la Unidad Xochimilco se han desarrollado propuestas innovadoras que marcaron un punto de referencia para la protocolización en las IES, como la ruta de atención y el espacio de acompañamiento a las víctimas. Asimismo, las colectivas estudiantiles se han sumado a las manifestaciones, tomas y paros que estallaron en otras IES en la última década. En marzo de 2023, se llevó a cabo un paro feminista que puso en el ojo del huracán a la UAM. Este suceso se da a partir de un caso paradigmático de impunidad en la unidad Cuajimalpa, donde emitieron una resolución a favor del agresor. La denuncia presentada ante la unidad de género por una alumna refería a una violación por parte de un estudiante que compartía el grupo con ella. Tras la difusión del caso en redes sociales, las colectivas de cada unidad, incluidas las de la Unidad Xochimilco, iniciaron un paro total en solidaridad con la compañera de Cuajimalpa (Posadas y Posada, 2024)¹.

Tras una serie de mesas de diálogo en las que se establecieron acuerdos entre las colectivas y las autoridades, se levanta el paro total indefinido y se crean comisiones y grupos de trabajo para atender la problemática. En este proceso, participan tanto estudiantes como profesoras feministas. Partimos de la hipótesis de que este proceso dió pie a una aceleración en el proceso de transversalización de género en nuestra unidad.

Por tanto, nuestros objetivos son, en una primera instancia, explicar los elementos clave de la transversalización de la perspectiva de género en la UAM-X y, a partir de ello, analizar la participación de las académicas feministas en dicho proceso. Por tanto, fue necesario definir la transversalización de género, pero también aclarar cómo nosotres y también las propias profesoras entienden el ser feministas.

¹ El artículo "Mujeres Organizadas en la UAM: una lucha colectiva contra la cultura de la simulación" está en proceso de publicación en la revista *Tramas* n. 60. Es parte de la línea de nuestro proyecto.

Desde un posicionamiento ético-político buscamos abonar a la posibilidad de transformar las disparidades y manifestaciones violentas en términos de género persistentes en las IES desde la reflexión en torno al proceso de transversalización de la perspectiva de género dentro de nuestra unidad. Realizamos diversos acercamientos a los espacios de intervención y lxs actorxs que consideramos clave, debido a sus aportaciones, experiencia y participación en diferentes momentos del proceso. La presente fase del proyecto pone en el centro las experiencias y participaciones de las académicas feministas que han impulsado modificaciones al proceso. Desde su perspectiva, buscamos dar sentido al proceso de transversalización que experimenta nuestra universidad.

El presente texto consta de seis capítulos. En el **primero** presentamos el estado de la cuestión, donde analizamos, a partir de la perspectiva de género, diversas investigaciones sobre las académicas en las IES y su papel en la transversalización. En el **segundo** capítulo se presentan las bases teóricas y conceptuales que dan sustento a nuestro análisis. Consolidado al terminar la fase de campo lo que supuso crear una relación coherente y funcional entre las componentes del modelo.

En el **tercer** capítulo abordamos el proceso que nos permitió elegir el tema, los fundamentos epistémicos, el planteamiento del problema y el diseño metodológico. Así como los detalles y resultados del trabajo de campo, y el cómo se analizó la información. El **cuarto** capítulo gira en torno al proceso de cambio institucional respecto al género que han atravesado las IES Mexicanas. Describimos el andamiaje jurídico de la UAM y los cambios que se han presentado vinculados a la transversalización de la perspectiva de género de manera cronológica.

En los dos últimos capítulos, presentamos el análisis de las experiencias de las profesoras: En el **quinto** capítulo situamos la participación de las académicas entrevistadas a partir de su integración, focalizando la atención al proceso iniciado a partir de 2023, buscando entender la dinámica de coalición y las resistencias institucionales que enfrentan. En el **sexto** capítulo, se analiza la construcción del ser feminista para las profesoras entrevistadas, determinado por su posición social, el significado que ellas mismas le otorgan y los procesos de reconocimiento y vinculación. **Finalmente**, presentamos las conclusiones, donde señalamos los argumentos centrales del análisis y la consecución del objetivo planeado.

Capítulo 1. Estado de la Cuestión²

En este capítulo se presentan diversas investigaciones que abordan la situación de las académicas en las IES. Considerando el alcance de nuestra investigación³ y la abundancia de información disponible sobre lxs⁴ académicxs, hemos decidido utilizar el enfoque de género no sólo como un criterio para seleccionar las investigaciones, sino también como un aparato interpretativo y analítico para guiar nuestra comprensión de los textos revisados.

En una primera instancia, seleccionamos investigaciones que incorporan la perspectiva de género para analizar las peculiaridades del trabajo académico, la configuración institucional y organizacional de las IES y las implicaciones de estos elementos en la cotidianeidad de las profesoras. Posteriormente, examinamos las investigaciones que dan cuenta de la participación política de las académicas feministas, sus experiencias situadas y sus acciones colectivas en favor de la transversalización de la perspectiva de género en los espacios universitarios.

A continuación, hacemos explícito uno de los límites de nuestra investigación, así como el alcance de las explicaciones más generales que presentamos: a pesar de existir investigaciones en una multiplicidad de países respecto a las académicas en las IES, la mayor parte de las investigaciones que hemos analizado son de Latinoamérica; a saber, de Argentina, Colombia, Chile y México. No obstante, hemos incorporado algunas de Estados Unidos y Europa que consideramos abonan a la discusión sobre la transversalización de la perspectiva de género. Las IES Mexicanas que son objeto de estudio de estas investigaciones se encuentran mayoritariamente en espacios urbanos del país⁵. Esto tiene implicaciones para el alcance de las generalizaciones, pero también concuerda con la distribución centralizada de buena parte de las IES mexicanas.

² O, los resultados incompletos de una exploración sobre el tópico que nos interesa.

³ Alcance en el sentido de planteamiento del problema con las posibilidades y los límites que ello conlleva, pero también en el sentido de tiempo, conocimiento y capacidades al momento de escribir.

⁴ En este texto se utiliza la letra x y e en sustantivos propios y adjetivos vinculados a ellos. Asimismo, se utilizan las letras a y o.

⁵ Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH), Universidad Autónoma de Tlaxcala (UATx), Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH), Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), Universidad Autónoma de Tamaulipas (UAT), Universidad Autónoma de Ciudad Juárez (UACJ), incluida la misma UAM.

La cantidad de estudio respecto al trabajo académico en las IES es un fenómeno que es ampliamente estudiado desde una multiplicidad de perspectivas. A pesar de ello, la categoría de género como herramienta analítica en estos estudios es de reciente adscripción⁶. Las metodologías que incorporan el género como herramienta analítica han sido tanto cualitativas como cuantitativas, aunque predominan las cualitativas, en particular el método etnográfico y diversas técnicas como las entrevistas, grupos focales y encuestas, así como estudios teóricos, historiográficos y de revisión documental⁷.

1. Universidades, trabajo y género

En la actualidad, en buena parte de las IES el modelo organizacional hegemónico es el neoliberal. Este modelo, según los estudios revisados, tiene una serie de consecuencias acumulativas, como la flexibilidad, la precariedad, los sistemas de estímulos individuales y el estancamiento del salario base de lxs académicxs⁸. Los análisis materialistas conceptualizan este proceso como mercantilización o gestión tecnocrática capitalista⁹ (Chávez, *et al.*, 2016; Cárdenas, 2024)

Buquet *et al.* (2013) construye una genealogía que es clave para entender, desde una perspectiva interseccional, las relaciones patriarcales y colonialistas que, concatenadas, influyeron en la creación de las universidades mexicanas como un espacio que tendía a legitimar las relaciones de dominación. Asimismo, da cuenta de los cambios que han experimentado las IES durante el siglo XIX y, en particular durante el siglo XX, a partir de la incorporación progresiva de las mujeres en las universidades, primero como trabajadoras, luego como estudiantes, posteriormente como académicas y, en última instancia, en cargos de alto rango.

⁶ Anterior es el uso de la variable sexo, pero la amplia problematización de las diferencias y desigualdades de género en la ciencia como algo no necesariamente natural tiene poco más de 50 años (Buquet *et al.*, 2013; Barquet, 2013).

⁷ Solares y Vera, 2023; de Garay y del Valle-Díaz-Muñoz, 2012; Chávez, *et al.*, 2016 Pont, 2016, Fuentes, 2016; O'Connor, 2020; Flores *et al.*, 2014; Posso, 2022; Palomar, 2005; Álvarez 2020; Carrillo, 2017; Mingo y Moreno, 2015b; Ortiz *et al.*, 2022; Salinas *et al.*, 2020; Martín, 2020; Rodríguez y García, 2021; Rodríguez 2018; Rodríguez, 2019; Cerva, 2020).

⁸ También de lxs trabajadores. No así de lxs gestores y funcionarixs; ver Solares y Vera (2023).

⁹ Ampliamente discutidos ambos conceptos. Hay una serie de presupuestos ontológicos, teóricos y epistémicos en estos textos que no se discuten a profundidad en el presente documento. En el marco teórico se aclara la conceptualización de organización e institución universitaria para el modelo que presentamos.

Entre las académicas existe una notable heterogeneidad. Sin embargo, a pesar de esta diversidad, es posible identificar algunos patrones compartidos entre los hallazgos que reportan los estudios revisados (Chávez, et al., 2016; Pont, 2016; Fuentes, 2016; O'Connor, 2020; Flores et al., 2014; Posso, 2022; Palomar, 2005). Uno de ellos es que el orden de género que permea las sociedades occidentales se reproduce en y por las IES (de Garay y del Valle-Díaz-Muñoz, 2012). Es decir, el conjunto de relaciones, configuraciones subjetivas y procesos de distribución de recursos basados en las diferencias sexogenéricas. Procesos no universales y situados socio-históricamente.

Uno de sus efectos son formas particulares de configuración de los mercados de trabajo, es decir, procesos de segregación vertical (jerárquica) y horizontal (disciplinaria) por género (O'Connor, 2020; Oliveira, 2007). La división sexual del trabajo es observable en la tendencia de los académicos a enfocarse más en las actividades de investigación y la de las profesoras a la docencia (O'Connor, 2020; Buquet *et al.*, 2013). Asimismo, en las áreas del conocimiento las mujeres se encuentran habitualmente en las ciencias sociales, las humanidades y las ciencias “duras” generalmente asociadas al cuidado¹⁰. Los hombres, se ubican generalmente en las ciencias físico-matemáticas (*Ibid.*; de Garay y del Valle-Díaz-Muñoz, 2012). Esta segregación horizontal no es una condición suficiente para que exista discriminación salarial u ocupacional, pero en los casos en los que existe discriminación salarial, es necesario que existan patrones sólidos de segregación horizontal por género (Buquet *et al.*, 2013).

Oliveira (2007) señala la persistencia de la doble jornada laboral para las mujeres en la sociedad mexicana. Esto representa una clara desventaja para las académicas frente a sus colegas varones: mayor inversión del tiempo en labores domésticas y en relaciones con el cuidado de lxs hijxs, lxs adultxs y las personas con discapacidad en el seno familiar (Buquet, 2011; Buquet *et al.*, 2013; Chávez, *et al.*, 2016). Diversas investigaciones permiten observar el comportamiento de la brecha de género en detrimento de las mujeres que se manifiesta en las IES. Esta brecha se manifiesta en los salarios de académicas y trabajadoras en diferentes grados, así como en un promedio de menos horas de ocio disponibles (Buquet *et al.*, 2013).

¹⁰ Cuidado de seres vivos, es decir, Veterinaria, Medicina, Enfermería, etc.

El escrutinio gubernamental, la (auto)evaluación constante, el incremento de la productividad y la meritocracia son factores que estructuran la organización y división del trabajo en la academia (Buquet *et al.*, 2013; Palomar 2004 en Chávez, *et al.*, 2016). Sin embargo, la supuesta “neutralidad” de este modelo en términos de género es, según O'Connor (2020), insostenible frente a la evidencia, puesto que el sistema de estímulos mantiene y reproduce la desigualdad de género en el ingreso laboral, los reconocimientos, ascensos y jefaturas en las IES (Pont, 2016, Fuentes, 2016; O'Connor, 2020; Solares y Vera, 2023). De acuerdo con Buquet (2011) la segregación de las mujeres vinculada a la jerarquía es observable en la baja proporción de mujeres en los puestos más altos del organigrama y en la dificultad y mayor tardanza para conseguir nombramientos, estímulos y categorías superiores¹¹. Esto preserva un modelo tradicional de la feminidad en la universidad y de distribución del poder que se impregna en las subjetividades (Buquet, 2011).

Tanto Chávez (2016) como Garcés (2023) y sus respectivxs colaboradores apuntan a algunas enfermedades vinculadas a entornos laborales altamente competitivos y/o sistemáticamente discriminatorios en razón de género. Señalan una mayor prevalencia en las académicas de algunos trastornos físicos y psicológicos¹² que van desde el burnout¹³, depresión, trastornos de la conducta alimentaria, trastorno por estrés postraumático, ansiedad, problemas de insomnio y estado de vigilia, etc.

2 Feminismo(s) Académico(s)¹⁴

De acuerdo con Fuentes (2016), es necesario reconocer desde una visión crítica la contribución de las mujeres a la universidad. En consonancia con lo anterior, señalamos que la mayor parte de los hallazgos presentados fueron hechos por académicxs autoadscritxs como feministas y/o adscritos a áreas, proyectos, auditorías, espacios, redes institutos o estudios de género, de mujeres o feministas. Estos estudios han estado vinculados a momentos o problemáticas específicas en las IES o fuera de ellas respecto al género.

¹¹ La segregación es un problema generalizado que se manifiesta también para las estudiantes, en particular, en la baja participación en programas elevados como el posgrado (UNAM, 2023).

¹² Ver la revisión documental de Garcés *et al.* (2023).

¹³ Cansancio crónico vinculado a la sobrecarga de trabajo y los entornos laborales estresantes (Garcés *et al.*, 2023).

¹⁴ En este apartado se rescatan algunas implicaciones epistemológicas del término. Para ver los criterios de selección que utilizamos para las académicas feministas en nuestra muestra ir a dicha sección. Para ver los criterios de identidad ampliados y sus implicaciones en el modelo que utilizamos, ir al marco teórico.

Un acercamiento epistémico recurrente en las investigaciones de las académicas feministas parte de un *conocimiento situado* (Haraway, 2023). Esto implica la problematización de los lugares espacio-temporales desde los que se produce el conocimiento, así como las incidencias que tiene en el proceso de investigación las posiciones sociales como la condición sexogenérica¹⁵, la orientación sexual, el estatus socioeconómico, la etnia, la raza, el estatus ciudadano¹⁶ y la determinación política, entre otras (Rojas, 2017; Huacuz et al., 2020; Maceira y Medina, 2021; Haraway, 2023). Algunas autoras adoptan la perspectiva de género¹⁷ como marco analítico, pero no necesariamente adoptan la mirada interseccional. Dependiendo de la corriente feminista, adoptan diversos presupuestos que influyen en la maquinaria teórica y en la diversidad de planteamientos a los mismos problemas sociales.

A continuación, presentamos algunas categorías temáticas para agrupar hallazgos de estas investigaciones que consideramos sumamente relevantes para el proceso de transversalización¹⁸ de las políticas de género en las IES.

2.1 Procesos de institucionalización

Como lo señala Buquet y sus colaboradoras (2013), la feminización de los espacios educativos a nivel superior es un fenómeno reciente. Este proceso no es suficiente para hablar de igualdad jurídica dentro de las IES. Algunas profesoras, de la mano de activistas feministas estudiantes o externas, a partir de la década de los 70, comenzaron a plantear la creación de áreas de investigación, posgrados, la inclusión de asignaturas en el pregrado, centro de investigación y espacios respecto al estudio de y por mujeres respecto a las diferencias sexogenéricas en la sociedad (Barquet y Benítez, 2012; Pont, 2016; Posso, 2022).

El papel de las académicas feministas en la inclusión del principio de igualdad en las normativas de las IES ha sido vital según Álvarez (2020) y Buquet (2011). En muchas ocasiones, ese proceso implica negociaciones y alianzas por parte de las

¹⁵ Nos referimos a la identidad de género, tomando en cuenta el prefijo “cis” o “trans” que indica la diferencia entre dos condiciones: la correspondencia entre el género la asignación de sexo al nacer o la autodeterminación posterior con otro género.

¹⁶ Como la nacionalidad.

¹⁷ Ir al apartado de nuestra posición como investigadorxs para su uso en esta investigación y al marco teórico para la discusión del concepto.

¹⁸ Ver Marco teórico.

académicas con otros actores institucionales (Palomar, 2005; Flores et al., 2014). Mercedes Barquet (2013) sostiene que la institucionalización del feminismo académico y de la perspectiva de género ha provocado una reducción en la radicalidad de las acciones de las académicas, debido a los procesos de burocratización y la fragmentación debido a la lógica de la competencia en la universidad.

En México, Ana Buquet (2011) analiza tres vertientes de la transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: la investigación, la formación y la institucionalización describiendo sus funciones, condiciones y obstáculos. Toma el caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) para analizar el desfase de estas tres vertientes. Entre los logros en el ámbito de la investigación y docencia encuentra aportes teóricos al conocimiento, efectos positivos en el currículum estudiantil respecto a la perspectiva de género, así como la difusión constante de los hallazgos al respecto.

Fuentes (2016) señala obstáculos presentes en la cotidianidad de las IES que impiden a las normativas ser un factor suficiente para la materialización de la igualdad de género. Señala los procesos culturales vinculados a un tratamiento diferencial por género y el desconocimiento por parte de la comunidad universitaria de las normativas existentes dentro y fuera de las IES respecto a los derechos de las mujeres. Asimismo, señala la necesidad de que las autoridades universitarias tengan un compromiso respecto a la inclusión de estas políticas en la agenda pública de la universidad, puesto que su posición se ha caracterizado como insuficiente y obstructiva (Carrillo, 2017; Mingo y Moreno, 2015b).

2.2 La complejidad de la violencia de género en las Instituciones de Educación Superior

El reconocimiento del problema de la violencia contra las mujeres en las IES consta de dos momentos¹⁹. La visibilización y la protocolización. Uno de los obstáculos para estudiar el tema y prevenir su escalada desde el ámbito institucional es identificar la violencia y crear tipologías adecuadas respecto a sus manifestaciones y su modalidad. Además de crear espacios, sanciones y armonizar el andamiaje jurídico y organizacional para que sean efectivos (Ortiz *et al.*, 2022)

¹⁹ Distinción analítica.

Diversas investigaciones comienzan a visibilizar y caracterizar los fenómenos violentos presentes en las IES (Barreto y Flores, 2016; Barreto, 2017; Posso, 2022). En particular, respecto a la violencia de género, se pueden observar diversas modalidades de violencia: laboral, docente, política, digital e institucional en diversas manifestaciones: psicológica, física y sexual (Mingo y Moreno, 2015a; Mingó y Moreno, 2015b; Carrillo, 2017; Martínez, 2019), así como diversas formas de discriminación en contra de las profesoras y, en particular, en contra de las profesoras autoascritas o percibidas como feministas (Buquet *et al.*, 2013).

La desigualdad estructural que hemos descrito en el apartado anterior es vinculada fuertemente a la discriminación por género. Además, otros estudios dan cuenta de los mecanismos de naturalización e ignorancia cultivada respecto a la existencia de la violencia de género en las IES, es decir de la normalización de estas prácticas al hacerlas ver como parte inherente de la cultura universitaria²⁰ (Evangelista, 2019; Martínez, 2019; Salinas *et al.*, 2020; Posso, 2022; Torres *et al.*, 2023).

Principalmente la investigación de Angélica Evangelista (2019) da cuenta de la presencia de expresiones caracterizadas como microviolencias en algunas universidades interculturales en México, motivos de normalización de la violencia de género. Estas son situaciones cotidianas de discriminación que revelan patrones culturales en lo cotidiano implícitas en las prácticas y discursos tradicionales que obstaculizan e inhiben las denuncias vinculadas con manifestaciones más graves de violencia por miedo o temor a la revictimización²¹, lo que ha configurado un clima de impunidad en muchas IES (*Ibid.*; Mingó 2015a; Varela, 2020; Posso, 2022).

La implementación de protocolos en las IES se debe a la epidemia de violencias dentro de las universidades, se caracterizan como instrumentos y mecanismos que funcionan como guías para prevenir, atender y resolver problemas de violencia, en particular pero no exclusivamente, el acoso y el hostigamiento sexual. Su

²⁰En palabras de Posso (2022): “considerar la violencia de forma desarticulada ... solo reconocible en casos extremos y atribuible solo a algunos individuos estereotipados como victimarios, y no como un fenómeno cotidiano y generalizado en la educación superior, puede llevar a que las instituciones no actúen...” (p. 56).

²¹ O doble victimización. Refiere al proceso por el cual se produce un sufrimiento extra (malos tratos, divulgación de datos personales y del proceso, contacto con el presunto agresor, cuestionamientos infundados, hostigamiento para no denunciar, secuestros, abusos sexuales, etc.) a la víctima por parte de las instituciones y sus profesionales encargados de prestar atención (Gamboa, 2019).

implementación inició en México en 2012 en la Universidad Autónoma de Sinaloa (Gamboa, 2019; Martín, 2020)²². En la mayoría de los casos, son impulsados y coordinados por el trabajo académico feminista así como por las denuncias y la presión estudiantil contra la violencia en los campus (Gamboa, 2019; Salinas et al., 2020; Cerva y Loza, 2020). En 2021, la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior (RENIES)²³ elabora el “Modelo para la Atención de la Violencia de Género en Instituciones de Educación Superior”; este documento es una recomendación de elementos que deberían estructurar los protocolos: marcos normativos, principios rectores, flujograma, atención de primer contacto, instancias especializadas en violencia de género, procesos de investigación y, finalmente contar con sanciones, resoluciones y seguimiento a las quejas o denuncias²⁴ (Martín, 2020).

Frente a este avance de protocolización, varias investigadoras se cuestionaron si realmente estaban funcionando los protocolos, formulando análisis de las limitaciones y obstáculos (Cerva y Loza, 2020; Martín, 2020). Entre los principales hallazgos destaca que el instrumento era (o es) desconocido para la comunidad. Asimismo, las respuestas institucionales al denunciar promueven la desconfianza del estudiantado puesto que en muchos casos se protege, solapa y encubre a docentes, estudiantes o trabajadores acusados de violencia. El miedo a la revictimización se recrudece o se mantiene igual que antes de la implementación del protocolo (González, 2022; Gómez *et al.*, 2021; Rodríguez y García, 2021). Por último, la carencia de sanciones y de perspectiva de género del personal encargado de sancionar, así como la opacidad de los procesos continúan siendo señalados como obstáculos graves (Cerva y Loza, 2020; Martín, 2020; Gamboa, 2019).

Es posible decir que la publicación y aprobación de protocolos no garantiza una gestión justa y un beneficio para las partes afectadas, en particular para aquellas en situación de víctima. Cerva y Loza, (2020) señalan que su diseño no contempla la prevención como un eje relevante, y Gamboa (2019), remarca la necesidad de

²² Véase Gamboa (2019) para el caso de protocolización en la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo (UMSNH), y un análisis de la primera y segunda versión del protocolo en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM) por (Cerva y Loza, 2020) y para la Universidad Autónoma de México unidad Xochimilco (Salinas *et al.*, 2020; Martín, 2020).

²³ Véase RENIEC (2021).

²⁴ Dependiendo la conceptualización del protocolo y el andamiaje jurídico particular de las IES.

estudios que expongan correlaciones entre la disminución o aumento del acoso y la aplicación de los protocolos institucionales.

En estos análisis del proceso de implementación del protocolo, nos parece necesario incluir el aspecto organizacional de las IES, puesto que nos permite conocer los factores de reproducción de las relaciones de poder y jerarquías (Cerva y Loza, 2020). Evangelista (2019) problematiza desde el punto de vista metodológico el impacto de la naturalización y normalización de la violencia de género en las mujeres dentro de la academia y las investigaciones que se llevan a cabo sobre violencia.

2.3 Estrategias de intervención y experiencias colaborativas

Durante la revisión, nos llamó la atención la tendencia de algunas académicas feministas a emplear métodos etnográficos y auto etnográficos para describir y analizar los procesos de acompañamiento que llevaron a cabo en sus IES, planteles o facultades (Rodríguez 2018; Rodríguez, 2019; Cerva, 2020; Salinas et al., 2020). En particular, estas investigaciones se centran en la formación de espacios de género, el acompañamiento a víctimas, la sensibilización, y la colaboración y apoyo en la creación de políticas y protocolos a través de redes dentro y fuera de sus instituciones, articulando acciones colectivas (Posso, 2022).

Rodríguez (2019) aborda las formas de organización feminista para denunciar y afrontar las violencias de género en la Universidad Nacional de Colombia. Particularmente analiza el surgimiento de la Red de Profesoras y sus lazos fraternales²⁵, es decir, comunidad creada bajo condiciones de reconocimiento como igual de lxs otrxs miembrxs, así como el estar ligadx por lazos afectivos y la muestra de una disposición de ayuda mutua.

En las IES mexicanas, los procesos han sido similares, en particular a partir del surgimiento de la Red Nacional de Instituciones de Educación Superior, así como redes paralelas entre académicas feministas (Flores, 2014). En particular, los espacios institucionales se observan como adecuados en términos de otorgamiento

²⁵ Si resulta inquietante el término por sus lazos con la ilustración en su primera configuración, ver la discusión que mantiene la autora con los presupuestos de dicha sospecha.

de recursos, aunque funcionan como una camisa de fuerza en muchos casos (*Ibid.*; Palomar, 2005; Rojas, 2017).

Es sin duda relevante la alianza circunstancial que se ha dado entre colectivas estudiantiles feministas y académicas feministas, puesto que configuran espacios estratégicos de lucha, de intercambio de saberes y de cuidado mutuo (Rodríguez, 2019; Mingo, 2020b). Algunas profesoras mantienen coordenadas diferenciadas entre activismo y academia (Barreto y Flores, 2016) o tienen divergencias importantes respecto a los repertorios de acción (López, 2023; Álvarez, 2020). En particular, durante el proceso de protocolización y las acciones disruptivas de las colectivas feministas estudiantiles, esta alianza es evidente (*Ibid.*, ; Cerva y Loza, 2020; Gamboa, 2019). Académicas como Espejo y Aybar (2023) han analizado su participación en cursos de sensibilización y su impacto en espacios universitarios altamente segregados. Cabe decir que la interlocución con las autoridades universitarias ha provocado dinámicas de desgaste físico y psicológico para las activistas que se han involucrado en el proceso. Paradójicamente, su participación ha dotado de cierta legitimidad los procesos institucionales a pesar de dicha dinámica (Ortega, 2019; Rodríguez, 2019).

3 Conclusiones del apartado

Las investigaciones revisadas revelan varios patrones importantes que *sitúan* a las académicas en las IES. Uno de los hallazgos más destacados es la reproducción del orden de género en las IES, lo que genera segregación tanto vertical como horizontal. Asimismo, la persistencia del modelo neoliberal, exacerba las dificultades de la carga adicional de las académicas, así como las brechas de género. También se reflejan sus consecuencias en la precarización laboral, la meritocracia y los sistemas de estímulos que desfavorecen a las académicas en términos de reconocimientos, ascensos y salud mental.

En lo que respecta a las académicas feministas, se observa una tendencia hacia la institucionalización del feminismo en las IES, lo que ha llevado a la creación de políticas y protocolos para la transversalización de la perspectiva de género. Sin embargo, esta institucionalización ha generado críticas debido a la burocratización de los procesos. Asimismo, se destacan las metodologías convencionales de las

profesoras, a saber, las cualitativas y el planteamiento epistemológico conocido como conocimiento situado.

La violencia de género en las IES sigue siendo un problema grave, y aunque se han implementado protocolos para abordarla, su efectividad es cuestionable. Los estudios señalan que estos protocolos son a menudo desconocidos o ineficaces, lo que perpetúa un clima de impunidad y revictimización. Se rescatan críticas e investigaciones que plantean la naturalización de la violencia en la sociabilidad como un obstáculo para producir conocimiento. Asimismo, se han construido tipologías específicas para caracterizar la violencia de género contra las académicas feministas y se han registrado sus efectos en diferentes contextos.

A pesar de los avances en la investigación, persisten vacíos en el conocimiento²⁶. En primer lugar, aunque se han realizado numerosos estudios sobre la segregación y desigualdad de género en las IES, falta comprensión más profunda de cómo estas dinámicas se intersectan con otras formas de opresión, como el racismo y la discriminación por clase social. Otro vacío importante es la falta de investigaciones que exploren la situación de las académicas en IES de menor prestigio, ya que la mayoría de los estudios se centran en universidades urbanas, públicas y centrales²⁷.

Aún falta explorar y tejer más fino respecto a las implicaciones de la violencia de género en las IES en contextos como el mexicano en los que se vive crónicamente una epidemia de violencias. Castro y Riquer (2003) señalan la necesidad de establecer conexiones con las investigaciones que ponen el foco en otras variables independientes que pueden generar hechos violentos.

Aunque en algunos casos existen modelos, indicadores y auditorías respecto a la transversalización (UNAM, 2012; ONIGIES, 2021; UAM, 2021) en ocasiones los órganos institucionales que los llevan a cabo no continúan produciendo y proponiendo rutas y estrategias de mejora, lo que merma las políticas públicas enfocadas al género, pero también restringe el conocimiento existente. Entretanto, las investigaciones independientes y con recursos modestos de las áreas de género se encuentran en un dilema de continuar produciendo estudios empíricos de corto

²⁶ Planteamiento arriesgado pero necesario. Nuevamente aclarar los límites de esta revisión.

²⁷ Por lo menos en sus contextos específicos. Habitualmente universidades Estatales antes que regionales.

alcance (muestral) antes que investigaciones que permitan dar seguimiento a teorías “intermedias” en sus IES, cercanas a los procesos de auditoría interna o no. Es necesario hacer estudios de caso en cada unidad para conocer desde la observación como se aplican en contextos determinados las medidas vinculadas a la transversalización (Martín, 2020).

Dicho lo anterior, la relevancia de estudiar el papel de las profesoras en la transversalización de la perspectiva de género en la UAM se incrementa a la luz de las nuevas reformas en 2023. Estas reformas pueden ofrecer una oportunidad para revisar las políticas de género, buscando asegurar que las normativas no solo existan en el papel, sino que se traduzcan en cambios en la cultura institucional. Dado el papel de las académicas feministas en la creación y promoción de estas políticas, consideramos esencial investigar cómo estas profesoras continúan participando.

Capítulo 2. Marco Teórico

Para analizar el proceso de cambio institucional en materia de género, así como la participación de las académicas feministas en dicho proceso, hemos recurrido al concepto de transversalización de la perspectiva de género. En primer lugar, presentamos algunas de las conceptualizaciones existentes, desde su conceptualización jurídica hasta discusiones específicas de expertxs en género que discuten con ellas. Presentamos sus axiomas fundamentales y los marcos de análisis que nos permitieron estructurar el capítulo quinto. La razón de ser de esta utilización parte de que, en estudios organizacionales, es fundamental la legislación pertinente, sus definiciones y presupuestos. Posteriormente discutimos la pertinencia del concepto de identidad feminista para comprender las experiencias de las académicas en un contexto específico, lo que se convirtió en el hilo conductor del último capítulo.

1. Transversalización de la Perspectiva de Género.

El concepto de **transversalización de la perspectiva de género** (*gender mainstreaming*) en el contexto de las democracias modernas es construido como un supuesto de la ciudadanía. Es decir, es una herramienta que

Permite garantizar la incorporación de la perspectiva de género con el objetivo de valorar las implicaciones que tiene para las mujeres y los hombres cualquier acción que se programe, tratándose de legislación, políticas públicas, actividades administrativas, económicas y culturales en las instituciones públicas y privadas (LGIMH, 2006:Art. 5º, Fracción VII).

Esta herramienta es fruto de las luchas por los derechos de las mujeres y del objetivo de materializar la igualdad de género. Dichas luchas, en México y en otros países han desarrollado epistemologías, metodologías y mecanismos que permiten

Identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretenden justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género (LGIMH, 2006:Art. 5º, Fracción V).

Estos conceptos comienzan a aparecer en la agenda política y las discusiones de legislación y políticas públicas en México a partir de los noventa (Pont, 2016). A pesar del relativo consenso político respecto a la definición presentada, es decir, la coincidencia en que la transversalidad de la perspectiva de género es necesaria para alcanzar la igualdad de género (Barquet y Benítez, 2012), persiste un debate

abierto sobre el contenido de las políticas, prácticas y estrategias necesarias para implementar la transversalización en las instituciones de Estado y su cultura organizacional²⁸. Asimismo, la definición de igualdad y su interacción con otros derechos y valores fundamentales continúa siendo un tema en discusión (Borries, 2012). Estos debates evidencian conflictos en los axiomas centrales de la teoría y praxis feminista y en la visión de mundo de la teoría política contemporánea.

Desde las trincheras más críticas, el concepto de transversalidad debe permitir implementar reformas que modifiquen las causas estructurales de la desigualdad de género. Aunque la igualdad de género y derechos fundamentales de las mujeres se han incorporado en las legislaciones de numerosos países e instituciones, no se han desarrollado propuestas o acciones que eliminen la subordinación inherente en las relaciones de poder existentes (Barquet y Benítez, 2012). En muchos casos, el primer paso ha sido garantizar el acceso de las mujeres en las políticas públicas sin considerar el entramado complejo de desigualdades preexistentes. Por ejemplo, la paridad manifiesta no es suficiente para asegurar la igualdad si no se complementa con acciones afirmativas, es decir, medidas que busquen activamente corregir las distribuciones desiguales de “poder, recursos, oportunidades o reconocimientos” (*Ibid*, p. 26).

Otros enfoques desde la ciencia política han construido marcos analíticos que asumen compromisos ontológicos respecto a los elementos que consideran fundamentales para la transversalización. El Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) propone un modelo para la gestión de la equidad de género en organizaciones de todo tipo (2003). Barquet y Benitez (2012) proponen un modelo que establece acciones clave para materializar la transversalización, tales como la asignación de presupuesto sensible al género, la creación de indicadores de género por parte de las instituciones y la voluntad política.

Borries (2012) presenta modelos teóricos para análisis comparados respecto a las diferencias sustanciales en la transversalización a partir de los actores involucrados en el proceso, los objetivos de intervención, la interpretación de género, la movilización de recursos, entre otros factores. En el ámbito de las IES, autoras

²⁸A saber, conformada por las normas, las personas que conforman la institución, la estructura organizacional (distribución de poder y responsabilidades) y el régimen de propiedad (tipos de contratación, distribución de recursos) (Jones, 2008).

como Buquet (2011) identifican áreas sustantivas donde debe incluirse la transversalización. Han surgido modelos de auditoría muy operacionalizados, como el Sistema de Indicadores de género en Instituciones de Educación Superior o el Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (ONIGIES). En particular este último se ha implementado en más de 40 IES mexicanas entre 2019 y 2021. Asimismo, autores como Monroy (2023) abordan la transversalización conceptualizando desde la teoría del cambio institucional.

Borries señala que “las diferentes *transversalizaciones* siempre son realizadas *a la medida* de acuerdo con las posibilidades y limitaciones del medio político e institucional en que se desarrollen” (2012, p. 12). Por tanto, retomamos la conceptualización de Ordorika y Lloyd (2014) sobre las IES como espacios de lucha política entre diversos grupos. Usualmente, los sectores favorecidos por la concentración del poder en las IES no ceden fácilmente frente a los intentos de reforma si los perciben como un menoscabo a sus privilegios, formando pactos institucionales que protegen sus intereses y actúan de manera paralela a la normativa (Dionisio y Gravero, 2021; García *et al.*, 2024).

Las resistencias vinculadas a las acciones y la ruta de atención al respecto de la erradicación de la violencia de género incluyen la ignorancia cultivada al respecto de los casos, la revictimización²⁹, el solapamiento de agresores y la ausencia de perspectiva de género al momento de resolver los casos (Mingo y Moreno, 2020b). Estas resistencias institucionales han sido conceptualizadas como formas de violencia institucional, lo que implica la manifestación de

actos u omisiones de las autoridades universitarias que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos, así como el acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia (UAM, 2020b: p.16).

A continuación, recabamos algunas conceptualizaciones de la resistencia institucional concatenadas con manifestaciones de violencia laboral, docente, institucional y epistémica contra las feministas en las IES. Respectivamente, Celia Contreras (2020) plantea la existencia de *cinturones protectores*, es decir, un

²⁹ “Conjunto de consecuencias psicológicas, sociales, jurídicas, académicas, o económicas, de carácter negativo, que derivan de la experiencia de la persona en situación de violencia en su contacto con las autoridades universitarias, por un conflicto en las expectativas de la persona en situación de violencia y la inadecuada atención institucional recibida” (UAM, 2023d, p. 16)

rechazo por parte de diversos académicos y académicas del conocimiento construido desde la perspectiva de género particularmente por el hecho de transgredir y/o cuestionar las relaciones, prácticas y acciones desiguales y violentas incrustadas en la cultura organizacional. El hecho de que buena parte de la comunidad académica se mantenga deliberadamente ignorante al respecto del tema produce que las profesoras feministas y sus conocimientos se constituyan como una suerte de *gueto académico* (Rojas, 2017; Montes, 2019).

Para Rojas (2017), es común que existan personas abiertamente anti-feministas que reproducen abiertamente *tropos* respecto a las académicas feministas como “las problemáticas, odiantes de hombres e históricas” (p. 122). La *retórica del menosprecio* es, entonces, “una acción simbólica que nos persuade simbólicamente a ignorar, minimizar, excluir o desvalorizar en este caso a las mujeres como sujetas históricas” (*Ibid.*, p. 137), en particular a aquellas que no se suscriben a los procesos de subordinación.

Para Daniela Cerva (2021), la *criminalización e infantilización de las demandas feministas* es una constante desde el aparato de gobierno mexicano y, en particular, en las IES. Esta lógica promueve la persecución y el castigo del activismo y el acompañamiento de las profesoras a las víctimas por diversos medios, así como la disociación entre las demandas y los repertorios de protesta de las feministas jóvenes. Condenando habitualmente estos últimos y realizando analogías entre la violencia de las activistas con la violencia de género.

Por último, Cristina Palomar (2005) refiere a los *regímenes de verdad institucional* que invisibilizan la cultura organizacional fundada en relaciones de poder desiguales en las IES, lo que refuerza las resistencias por parte de autoridades, investigadores y docentes. Estas resistencias no son necesariamente evidentes y muchas veces están permeadas por el discurso “políticamente correcto” respecto al género (*Ibid.*).

Con frecuencia, las medidas implementadas no son suficientes ni coherentes con las normas y valores establecidos en las legislaciones y objetivos de las instituciones. Algunxs investigadores han denominado a esta disonancia como *purplewashing* (Santos, Ortiz y López, 2023), es decir, cuando las instituciones se enfocan en una campañas sostenidas que enfatizan sus acciones, sin priorizar los resultados tangibles. Borries (2012) refiere a este hecho como un modelo débil de

transversalización. Esto implica que, si bien se incluyen algunos elementos o instrumentos con perspectiva de género, el monitoreo de las acciones propuestas es bastante débil o inexistente, dificultando evaluar el logro de las mismas. Asimismo, aunque al principio de esta integración se requiera “la movilización de recursos para la creación del instrumento y la conformación de alianzas intraburocráticas para promover su aceptación, estos decrecen una vez que está institucionalizado en las rutinas y procedimientos administrativos” (Borries, 2012. p. 19). En el siguiente cuadro se resaltan elementos clave respecto a la transversalización a partir de la discusión presentada.

Cuadro 1. Elementos de la transversalización de género en las IES

Voluntad política	Coordinación Política
	Sensibilización de género
	Posicionamiento en la agenda pública
	Campañas y redes de apoyo
	Participación política de las mujeres
Feminismo y academia	Planes de estudio y estrategias pedagógicas con perspectiva de género
	Acciones feministas
	Desarrollo de estrategias de evaluación y mejora
	Desarrollo de indicadores de género
	Estudio de desigualdades y dinámicas de género
Normativas y marcos institucionales	Marcos normativos de igualdad de género
	Políticas génerosensitivas
	Espacios e instancias autónomas de género
	Políticas que garanticen la transversalización orgánica
	Normativa contra la violencia y discriminación por género
	Presupuesto génerosensitivo

Elaboración propia con base en Barquet y Benitez (2012), Buquet (2011) y ONIGIES (2021).

Hemos identificado tres categorías clave para profundizar en el análisis de la transversalización. La primer categoría, *Voluntad política*, abarca aspectos fundamentales para comprender quiénes participan en los procesos de toma de decisiones en las IES, así como las implicaciones de la sensibilización de género³⁰

³⁰ Estrategia concientizadora para desnaturalizar y visibilizar la violencia y desigualdad de género. Esta actividad busca remover actitudes indiferentes, propiciar la acción y cuestionar prejuicios de género a través de la reflexión y el conocimiento (INMUJERES, 2008).

en dichos actores. Esta sensibilización es esencial para que comprendan la importancia de las políticas afirmativas y las consideren prioritarias. Es decir, que las para que las posicionen en la agenda pública y promuevan consensos en los órganos legislativos. Esta categoría permite situar a las activistas dentro de un marco específico de participación y vinculación política, particularmente en relación con su actuación en espacios e instituciones organizacionalmente resilientes a los cambios vinculados al género.

La segunda categoría se centra en las acciones feministas llevadas a cabo por docentes, estudiantes, trabajadoras y otrxs actorxs dentro de las IES. Estas acciones subrayan la importancia del activismo feminista, tanto en sus iniciativas personales como en las colectivas. Dentro de este marco, se destacan acciones como la investigación con perspectiva de género, el acompañamiento a víctimas y la evaluación de políticas y prácticas institucionales. Asimismo, se incluye la revisión y adaptación de los planes de estudio para incorporar la perspectiva de género. Este enfoque no solo busca analizar el contenido educativo, sino también las dinámicas de enseñanza-aprendizaje.

La última categoría se enfoca en los marcos regulatorios que definen la estructura organizacional y el régimen de propiedad dentro de las IES. Es fundamental analizar el proceso de armonización con la normativa externa, es decir, la coherencia y compatibilidad entre ambas. Se resalta la importancia de contar con normativas sensibles al género y políticas que promuevan la creación de espacios que contribuyan a la igualdad y/o a la erradicación de la violencia por razones de género. Asimismo, se subraya la necesidad de una asignación presupuestal que garantice la implementación efectiva de las políticas establecidas en la normatividad. Estos elementos, aunque esenciales, no son suficientes por sí solos sino que requieren una ejecución comprometida así como mecanismos de seguimiento y evaluación que aseguren el cumplimiento de sus objetivos.

En resumen, buscamos ilustrar las relaciones entre las oportunidades políticas, la formación de coaliciones y alianzas políticas, las formas de movilización y acción, y los marcos normativos en un contexto determinado, a saber, las IES. Apostamos por una visión procesual de la transversalización en el caso del estudio.

2. Identidad de las profesoras feministas

De acuerdo con el planteamiento del problema, el proceso metodológico y la información obtenida en las entrevistas, la cuestión de la identidad feminista adquirió un papel importante en la presente investigación. Para abordar esta cuestión, evitamos apelar a interpretaciones esencialistas o nihilistas. Por tanto, la discusión es, en cierta medida, superficial y selectiva en términos de literatura al respecto.

Coincidimos al respecto de las sospechas de Haraway (2023) y muchas otras autoras respecto a la polisemia y los intensos debates al respecto de la categoría feminista. Las identidades reunidas bajo este término parecen “contradictorias, parciales y estratégicas” (Haraway, p.37). Diversas autoras han señalado la ausencia de inocencia epistémica al definir a las mujeres y sus experiencias basándose en las diferencias sexuales como naturales y necesarias, sobre todo desde la perspectiva de feministas blancas del norte global (Ochoa, 2019; Alcoff, 2002). Asimismo, algunos de los postulados teóricos del posestructuralismo resultan inquietantes cuando se llevan a sus últimas consecuencias, es decir, la anulación epistémica de la posibilidad de delimitar diferencias identitarias y, en consecuencia, la negación de la existencia de las mujeres en términos de género y de afiliación política de acuerdo con ciertos intereses en común (Haraway, 2023).

En atención a nuestra responsabilidad materialista, apelando a la profundidad histórica del concepto y a una dosis de posestructuralismo no ingenuo, adoptamos una perspectiva feminista interseccional desde Linda Alcoff (2002) para articular la discusión en los siguientes párrafos dado que esta discusión compete al ámbito de las teorías de la subjetividad y a la política de la identidad.

Recurrimos a una ampliación conceptual al incorporar la teoría de Tamayo y Wildner para comprender mejor la dinámica de la identidad. A pesar de no elaborar conceptos desde una mirada de género y/o feminista, su perspectiva enriquece nuestra investigación pues ambos autores invitan a una construcción analítica a través de las narrativas e interpretaciones. Tamayo nos invita a reflexionar en relación al espacio y tiempo, su aporte radica en que la configuración y construcción del espacio público por actores en colectividad a través del conflicto o la discusión de asuntos comunes.

La dinámica de nuestra investigación se genera en el espacio público, en la universidad como un espacio de colectividad, en razón de esto recuperamos la reflexión de Sergio Tamayo sobre el espacio público, definido como “ese ámbito, dominio, lugar, espacio o campo, de la colectividad, de lo que es de todos y para todos” (2016, p. 96), un lugar objetivo y material donde se llevan a cabo las formas de protesta que son encarnadas en acciones colectivas. Este espacio público no solo se ocupa, sino que se politiza, creando un campo de conflicto y disputa; es una construcción política que surge de la discusión y negociación entre diversos actores, considerando la desigualdad de condiciones existente entre ellos.

El autor señala cuatro elementos configurativos del espacio público: actores sociales y políticos, valores en disputa, medios de comunicación y el espacio físico donde se desarrolla la acción política. De esta manera, el espacio público es apropiado política, simbólica y materialmente a través de la participación de actores colectivos que lo hacen posible. El espacio público se reinventa y modifica constantemente a partir de estas acciones colectivas.

Tamayo y Wildner (2005) plantean que la identidad es emergente y dinámica, un proceso constante de recomposición. Surge y cambia a medida que se construyen límites, resistencias y negociaciones, desarrollando al mismo tiempo conciencia. Estos autores describen cuatro elementos constitutivos de la identidad: 1. El *reconocimiento*, vinculado al ser, implica el proceso de autodeterminación, autoidentificación y autoestima, en el que el individuo se reconoce a sí mismo y es reconocido por los demás. 2. La pertenencia, asociada al *estar*, implica apropiarse del espacio y las cosas, situarse en un lugar específico, lo que implica creación y apropiación del territorio (*Ibid.*, p. 19). 3. La *permanencia*, que se manifiesta en rutinas y genera intersubjetividad³¹, compartiendo tiempo-espacio con otros, lo que facilita la creación de “códigos comunes de comunicación”. 4. La *vinculación*, un proceso simbólico y social que se produce a partir del reconocimiento mutuo y la formación de un nosotros basado en la solidaridad.

³¹ La intersubjetividad como “aquella conducta orientada socialmente, que se expresa en la interacción entre las personas”. Una vinculación comunicativa que estimula el descubrimiento de coincidencias desde la interpretación de vivencias de ambos logrando relacionarse desde la comprensión (Tamayo y Wildner, 2005, p. 21).

Entonces, la identidad colectiva “alude a la forma en que se comparte y se participa de algo, con base en marcos interpretativos” (*Ibid.*, p. 21). Esto implica, por un lado, la conciencia de estar juntxs, de pertenecer a una red, grupo o institución mediante la apropiación de valores e ideas comunes. Por otro lado, se refiere a la conciencia del ser, es decir, a las manifestaciones individuales dentro del colectivo. Este proceso de integración reproduce una identidad cuya continuidad depende de criterios de inclusión.

Por su parte Gimenez señala que “la identidad colectiva debe concebirse como una zona de la identidad personal” (1997, p. 18), y qué es partir de esta comprensión que lxs individuxs pueden organizarse, pensar, hablar y actuar colectivamente. Esta especificidad permite a lxs miembrxs del grupo compartir un conjunto de representaciones y símbolos que generan un sentido de pertenencia. De este modo, el grupo se distingue de los demás, reconociendo sus atributos y definiendo sus límites. se configura y reconfigura una memoria colectiva a partir del pasado de sus miembros. Para este autor contar con una identidad colectiva es prerequisite para la acción colectiva.

El concepto de posiciones de Alcoff (2002) “permite establecer una identidad de la mujer determinada y mudable a la vez, que elude caer en el esencialismo: la mujer es una posición desde la que puede surgir una política feminista” (p. 20). La autora sostiene que la identidad sexuada es percibida en relación con un contexto cambiante y con una posición económica, institucional o ideológica particular cuyos elementos se entrelazan como una red que intersectan a las identidades y se materializan en la corporalidad de manera diferenciada. Es decir, la identidad de las mujeres se define a través de la asignación y adopción de posiciones concretas en un entramado de relaciones. En términos colectivos esto permite establecer coaliciones con base en afinidades políticas de manera estratégica a pesar de las marcadas diferencias en los feminismos y la fuerte crítica al concepto de identidad y sus procesos normativos.

A partir de lo anterior, creemos que es posible definir las condiciones que configuran los procesos identitarios de las feministas en espacios académicos. A partir de la posición que tiene dentro de la universidad, al destacar por su rol académico y por su organización en colectivo. Observando sus elementos constitutivos de identidad y

los procesos de reconstrucción. Esta posición es siempre revisable, es decir, no sostiene que los *criterios de posición, pertenencia y apropiación* del espacio que definen a feministas en las IES sean universales o inherentes a un sujeto determinadx, pero reconocen su capacidad de agencia y también las vinculaciones que se forman a partir del *reconocimiento* y la *permanencia*. Los criterios para entender la identidad feminista son tanto el resultado de una interpretación personal de las profesoras como de la experiencia y la perspectiva que han construido a través de acciones orientadas a la creación de espacios libres de violencia y desigualdad de género en las IES (Castañeda, 2015; Álvarez, 2020).

Estos espacios pueden surgir en distintos ámbitos: desde la investigación y el proceso de enseñanza aprendizaje con perspectiva de género, hasta la participación en espacios de debate sobre reformas referentes a la transversalización y el acompañamiento a víctimas de violencia de género. Las estudiantas feministas recurren a repertorios de acción directa y disruptiva como la toma de instalaciones, los paros, la iconoclasia y los escarches por medio del *black block* (Mingo, 2019; Cerva, 2020; Álvarez, 2020; Peláez y Flores, 2022; Posadas y Posada, 2023). A pesar de estas diferencias analíticas que representan debates, rupturas y divisiones entre las académicas y las estudiantas, es posible identificar momentos en que se han establecido coaliciones, colaboraciones y acciones conjuntas entre ellas en las IES (Rodríguez, 2019; Álvarez, 2020).

El significado de ser feminista está anclado tanto en costumbres y hábitos como en interpretaciones y restricciones lingüísticas, las cuales están determinadas por contextos culturales e históricamente situados. El pegamento que permite vincular estos elementos son consideraciones políticas, morales y pragmáticas. Es decir, se puede hablar de una identidad feminista particular en las IES mexicanas en el siglo XXI caracterizada por algunas como “primavera violeta” porque existen objetivos y compromisos éticos-políticos comunes que constituyen redes de indignación frente a la epidemia de violencias y la falta de mecanismos para combatirlos (digna rabia), una moralidad orientada al cuidado y sostenimiento mutuo (acuerpamiento), así como. Este enfoque orienta a poder situar las identidades y praxis feministas como un proceso complejo en constante tensión y redefinición a partir de la interacción entre prácticas, valores, acciones políticas en un contexto social particularmente dado como son las IES.

Capítulo 3. Marco Metodológico

Este apartado tiene como objetivo describir el proceso de investigación. En un primer momento, presentamos el proceso de acercamiento a la problemática social y la construcción del problema de investigación. Posteriormente, presentamos el planteamiento del problema (pregunta de investigación, objetivos). Por último, damos cuenta de nuestra posición como investigadorxs y las implicaciones que tuvo en la investigación. Posteriormente, presentamos el diseño metodológico donde incluimos algunas precisiones epistemológicas así como los métodos, técnicas de investigación y el proceso de análisis de los resultados.

1. Elección del tema

Los resultados que presentamos en este trabajo forman parte de una investigación a largo plazo en la que nos embarcamos a principios de 2023. El primer proyecto surge a razón de la sugerencia de nuestra asesora Carolina Peláez de participar en un número del Boletín Onteaiken (Posadas y Posada, 2023). En ese momento, nos encontrábamos cursando el tercer año de la licenciatura. A ambxs nos interesaban los temas de movimientos sociales desde tiempo atrás. Debido a la temática del Boletín, decidimos incursionar en una revisión documental y hemerográfica respecto a los movimientos de mujeres y disidencias organizadas frente a la violencia de género en la UNAM. El texto final es de carácter historiográfico; reconstruimos las movilizaciones, acciones y demandas de las mujeres organizadas entre 2019 y 2022.

El 10 de marzo de 2023, colectivas estudiantiles y feministas iniciaron un paro general en la UAM. En algunas ocasiones asistimos al paro en nuestra unidad (Xochimilco) pero no formamos parte de las acciones que llevaron a cabo las colectivas. Nos interesaba observar su organización así como las acciones colectivas que gestaron. Asistimos en algunas ocasiones, pero fuimos vistos como intrusxs, incluso una de las integrantes nos dijo que éramos “ banda que cree que el paro es para ir a acampar”. Al no poder apoyar al movimiento durante la toma decidimos visibilizar la movilización, la solidaridad gestada, la resistencia por más de dos meses y las acciones colectivas que se impulsaron para lograr visibilizar la problemática, así como los acuerdos de las mesas.

Puesto que las acciones disruptivas que habíamos estudiado con anterioridad para el caso de la UNAM estuvieran pasando en nuestra universidad, nos resultó importante reflexionar en torno al acontecimiento al ser testigos de las implicaciones psicológicas, corporales, políticas e identitarias que afectó a lxs paristas en un doble sentido. Como lo señala Zapa, una de las voceras durante el paro, fue un desgaste emocional, pero también dió pie a la construcción de algunas redes colectivas de cuidado y confianza entre ellxs. Durante el paro de labores se gestó un ambiente de desconfianza entre lxs paristas por un lado y, por el otro, las “autoridades universitarias”³² y ciertas personas que no concordaban con el paro y se expresaban de manera violenta por redes sociales³³. Este efecto persiste incluso al término del paro (López A.,2023).

Durante el período del paro nos mantuvimos recabando información respecto a lo sucedido por diversos medios digitales oficiales y no oficiales. En particular, hicimos una análisis mediático de las formas de comunicación política que las colectivas feministas pusieron en práctica en relación con sus formas organizativas, intervenciones estéticas y prácticas performativas. Asimismo, se realizó un análisis historiográfico de la toma gestada en las cinco unidades³⁴. Utilizamos el mapeo digital (Fileborn, 2023) para situar diversas intervenciones y manifestaciones con la intención de aportar a la difusión de las acciones feministas en la UAM. Para ese momento aún no habíamos conseguido informantes clave colectivas.

En décimo trimestre quedamos en grupos diferentes; después de platicar entre colaboradores y amigxs, coincidimos en que queríamos seguir estudiando la situación, por lo que decidimos hacer dos trabajos paralelos en el período de noviembre de 2023 a enero de 2024. Para este tercer proyecto se realizó trabajo de campo realizando entrevistas a profundidad: Sandra y sus colaboradores³⁵ identificaron las acciones colectivas y formas de participación de las estudiantes

³² Durante el paro, una parte de lxs funcionarixs universitarixs y profesores representaron a “la universidad” en los diálogos, mesas de acuerdos y transformaciones.

³³ Con amenazas directas a la integridad de lxs paristas.

³⁴ Como se mencionó en la introducción este artículo fue aceptado en 2023 por la revista Tramas en la UAM para el número 61 que aún no es publicado. Se encuentra en proceso de publicación. Agradecemos al profesor René David Benítez Rivera quien nos asesoró en algunos aspectos del documento.

³⁵ Miroslava Zúñiga, Alexa Fuentes, Jasmín López y Alexis Bltrán. Bajo la asesoría de la profesora Maria Teresa Farfan Cabrera.

feministas *UAM-Xochimilco Asamblea Estudiantil (UXAE)*³⁶, donde ¡por fin conseguimos ponernos en contacto con personas clave de las colectivas!; por otro lado, Ire y sus colaboradoras³⁷ llevó a cabo un análisis de las experiencias del Rector de la UAM-X (2021-2025), la Jefa de la Unidad de Género (desde el 2023) y un profesor de la División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH). Este enfoque, más de corte institucional, nos empapó de manera peculiar de la retórica del *gender mainstreaming*³⁸. Un contraste de ambos análisis nos permitió tener una perspectiva más amplia del fenómeno.

Estas investigaciones sobre violencia de género contra las mujeres universitarias, movimientos estudiantiles feministas y acciones colectivas nos hicieron considerar el diseño de la investigación final³⁹. Así, en onceavo trimestre (el periodo de investigación comprendido entre marzo y agosto de 2024) construimos el desarrollo de un análisis respecto al rol de las profesoras en la transversalización de la perspectiva de género en la UAM-X. En este trimestre pilotamos dos entrevistas juntxs e Ire lo redactó y presentó como proyecto trimestral⁴⁰. La profesora Carolina Peláez accedió a ser nuestra asesora y acordamos que la tesina respondiera a la misma temática.

2. Planteamiento del problema

Después de onceavo trimestre y con algunas modificaciones a la estructura del trabajo, nuestro interés al respecto de las experiencias que ha impulsado la transversalización de las políticas de género en la UAM-X se centra en nuevxs actorxs. Por tanto, la pregunta central del estudio es la siguiente:

¿Cómo ha sido la participación de las **académicas feministas** en la **transversalización** de la **perspectiva de género** en la UAM-X?

³⁶ Es importante señalar e informar a las informantes que esta investigación está en pausa, sigue la idea de continuar realizando ajustes y cambios en son de cumplir con el objetivo que es analizar y visibilizar las acciones colectivas de lxs integrantes de la colectiva UXAE. Que en su actuar colectivo se logró formar comisiones que siguen trabajando en conjunto por un interés, así como la conservación de la estructura orgánica generada durante el paro (Zapata, vocera de la colectiva). Agradecemos la disponibilidad de cada unx de lxs paristas.

³⁷ Sandily Nava Varela y Marli Yanic Serrano Rojas. Agradecemos el asesoramiento de la profesora Carolina Peláez González en el proceso.

³⁸ Ver discusión conceptual.

³⁹ Durante estos meses asistimos a eventos de difusión y talleres organizados por las colectivas.

⁴⁰ Agradecemos la asesoría de las profesoras Fabiola de Lachica Huerta y Daniela Edith Castillo Rodríguez.

Los objetivos son los siguientes:

- Explicar los elementos de la **transversalización de la perspectiva de género** en la UAM-X
- Analizar la participación de las **académicas feministas** en el proceso de transversalización.

Acorde a lo anterior, los objetivos específicos son los siguientes:

1. Identificar los elementos de la transversalización en las IES y, en particular, en la UAM-X
2. Clasificar los avances en categorías temáticas y temporales que ayuden a comprender el proceso de transversalización en las IES y, en particular, en la UAM-X
3. Recopilar información documental respecto al estado de la transversalización en la UAM-X
4. Definir los criterios de elegibilidad de las profesoras con base en una interpretación de la identidad feminista
5. Recopilar la experiencia y percepción de las profesoras en el proceso de transversalización en la UAM-X
6. Diseñar categorías analíticas que nos permitan analizar la participación de las profesoras feministas en la transversalización en la UAM-X

3. Diseño de la investigación

La metodología elegida es de corte cualitativo. Se trabajó siguiendo la premisa de un “diseño como un modelo de investigación, y para la investigación” (Maxwell, 2019). Es decir, buscar herramientas *ad hoc* a lo que buscamos analizar. Puesto que las experiencias de las académicas involucran comprender sus perspectivas y ponerlas en interacción e interconexión con otros datos. El diseño de investigación cualitativa tiene por propósito:

Ayudar a comprender: 1. los sentidos y las perspectivas de las personas estudiadas, esto es, ver el mundo desde sus puntos de vista en lugar de acudir, simplemente, al

punto de vista del propio investigador; 2. cómo estas perspectivas están definidas por sus contextos físicos, sociales y culturales a la vez que, también, contribuyen con la definición de estos contextos, y 3. los procesos específicos involucrados en el mantenimiento o la modificación de estos fenómenos y relaciones. (*Ibid.*, p. 14)

Este modelo de Maxwell es interactivo y permite construir y reconstruir el diseño desde relaciones coherentes y funcionales entre sus componentes⁴¹. Logrando una estructura flexible, inductiva y explícita, lo que permite exhibir las fortalezas, limitaciones y consecuencias de la investigación (*Ibid.*). Este ejercicio se organizó en cuatro fases⁴² (ver cronograma de actividades), principalmente⁴³ durante los meses de marzo a septiembre de 2024. Se pusieron en práctica las siguientes técnicas:

3.1. Revisión documental

Este proceso constó de la búsqueda, clasificación y análisis de información. Incluyó Normativas respecto al género de carácter internacional, nacional y de diversas IES, así como documentos institucionales de la UAM como actas de sesión del Colegio Académico, Consejo Académico de la unidad Xochimilco (CAX), acuerdos del Rector de Unidad, comunicados académicos, institucionales y del Sindicato Independiente de Trabajadores de la UAM (SITUAM), Informes de actividades de Rectoría General y Rectoría de Unidad, Informes de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Protocolos internos, dictámenes de diversas comisiones del CAX), el Plan de Desarrollo Institucional de la unidad Xochimilco (PDI, desde ahora), Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género (PTEVG), etc.

Algunos documentos, como el ejercicio de los presupuestos no están disponibles desde el segundo trimestre del 2023 en la UAM Xochimilco. Asimismo, pocos informes o estadísticas de la propia universidad cuentan con indicadores de género o de la transversalización. En el siguiente cuadro presentamos algunos de los documentos mencionados.

⁴¹ Los cinco componentes del Modelo Maxwell son: 1. objetivos; 2. marco de referencia conceptual; 3. preguntas de investigación; 4. métodos y; 5. validez.

⁴² Aunque fueron simultáneas y no lineales.

⁴³ Pedimos perdón por la imprecisión. Algunas partes del proceso se dieron antes.

Cuadro 2. Documentos Institucionales.

Documento	Año	Objetivo Principal	Ámbitos de Implementación/ procuración	Directrices y Normas para la Transversalización de Género	Compromisos Institucionales respecto a la T. d G.	Ámbitos de Implementación	Acciones/ Estrategias de Implementación	Actores Involucrados	Vacios o Ausencias Relevantes
Ley Orgánica	1973	Definir las funciones sustantivas de la UAM.	Toda la institución	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	No contempla el principio de igualdad, paridad, equidad, perspectiva o transversalidad de género.
Estatuto SITUAM	1975	Establecer las reglas, valores y estructura del SITUAM	Afiliadxs al SITUAM	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	No contempla el principio de igualdad, paridad, equidad, perspectiva o transversalidad de género. Establece sanciones a lxs trabajadores que realicen levantamientos de acta a afiliadxs del SITUAM que resulten en un agravio para la parte denunciada
Reglamento orgánico	1981	Establecer la condición operativa de la estructura orgánica de la UAM	Toda la estructura orgánica (órganos colegiados, personales e instancias de apoyo)	Equidad y paridad de género. Erradicación de la violencia por razones de género	Equidad de género y paridad en la estructura orgánica (2012) P. de G. como requisito y criterio de selección (2022)	Procedimientos de selección, contratación, integración, nombramiento y designación de miembros de los órganos colegiados, personales y titulares de instancias de apoyo)	-Lenguaje incluyente -Adición de los requisitos (tener P. de G. y no haber recibido sanciones por actos u omisiones por V. d G. -Establece como falta grave la violencia institucional por razón de género para órganos personales e instancias de apoyo, por lo que pueden ser removidas del cargo.	Órganos personales, representantes y titulares de las instancias de apoyo.	-No contempla a jefxs administrativxs, de departamento, sección, asistentes administrativxs, responsables de comisiones mixtas, delegadxs, etc. (personal de confianza secundario, pues). -No establece mecanismos de control y/o auditoría respecto a la equidad y la perspectiva de género.
Reglamento de ingreso, promoción y permanencia del personal académico.	1981	Establecer las condiciones laborales de lxs académicxs.	Todas las divisiones académicas, departamentos y áreas académicas/ de investigación. Así como las comisiones dictaminadoras	Equidad, perspectiva de género y no violencia.	Equidad de género en las comisiones dictaminadoras. (Reforma 2023) -Incluir la perspectiva de género en la enseñanza -Las comisiones dictaminadoras tienen la responsabilidad de informar a las secretarías los casos fundamentados de delitos en contra de las mujeres.	Proceso de selección por parte del consejo académico de lxs miembros de las comisiones y sus suplentes.	en 2023: Firma de carta en la que se manifieste no haber cometido actos de violencia de género.	Órganos colegiados, personales y titulares de instancias de apoyo. Profesorxs tiempo completo, medio tiempo, tiempo parcial (con categorías de asistente, asociado y titular y niveles A,B,C, etc.). Técnicxs, ayudantes, asesores técnicos.	-No contempla la transversalización de género -No da cuenta de las diferencias y desigualdades sexogenéricas en el personal académico y, por tanto, del impacto diferencial de los criterios de selección, promoción y otorgamiento de estímulos. - No contempla la perspectiva de género en el proceso de enseñanza-aprendizaje (requisitos de ingreso) hasta 2023.
Políticas generales	1983	Plantear lineamientos generales orientados a cumplir las funciones sustantivas.	Toda la institución	Sugerencias respecto al principio de equidad de género.	(Reforma 2020) -Propiciar la presencia equilibrada de género en la investigación. -Promover la inclusión de la equidad de manera transversal	Investigación.	N/A	Personal académico	No contempla el principio de igualdad, paridad, perspectiva o transversalidad de género.

Documento	Año	Objetivo Principal	Ámbitos de Implementación/ procuración	Directrices y Normas para la Transversalización de Género	Compromisos Institucionales respecto a la T. d G.	Ámbitos de Implementación	Acciones/ Estrategias de Implementación	Actores Involucrados	Vacios o Ausencias Relevantes
Reglamento del Alumnado	1985	Regular las actividades y derechos del alumnado	Comunidad estudiantil	Retoma la conceptualización y tipología de violencia de las experiencias y acciones de expertas en la atención de esta situación en las IES.	Reforma 2020 Prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género. Evitar la revictimización y omisión en el proceso de denuncia.	Proceso de atención a posibles faltas graves entre la comunidad estudiantil.	Sanciones establecidas en los artículos 8,9 10 y 11.	Estudiantes, Consejos Divisionales, Comisiones de faltas divisionales. Coordinadores de carrera, jefes departamentales, etc.	Tipología extendida de violencias de género.
Protocolo UAM Xochimilco	2019	Prevenir y atender violencia de género en la UAM-X	Comunidad universitaria de la UAM-X	Establecer procedimientos comunes en la atención de la violencia de género desde la perspectiva de género y los DDH.	Establecer una ruta de atención, determinar las condiciones de primer contacto, identificar los procedimientos de sanción y medidas administrativas y promover ambientes libres de violencia por género.	Toda la universidad Ruta de atención. Órganos Colegiados.	Difusión del contenido del protocolo. Propiciar la impartición de cursos para la formación y actualización de las personas que participan en la atención y resolución de casos Elaborar diagnósticos para detectar las necesidades problemáticas y fuentes de violencia contra las mujeres	Persona en situación de víctima y persona presunta agresora. Personal de la secretaría de Unidad, divisiones, departamentos, coordinaciones de carrera.Órganos Colegiados. Espacio de atención a las denuncias (Programa Cuerpos que Importan). Integrantes de las Comisiones de faltas. Delegado de la abogacía general en la unidad. Representantes sindicales, ATAA, Orientación educativa, Vigilancia y servicios médicos.	No contempla medidas cuando el Colectivo Cuerpos que Importan/UPAVIG señalen que no existe una buena aplicación del instrumento por parte de las instancias implicadas. Durante sus primeros dos años no estuvo armonizado con el RA. Tras la creación de la UPAVIG, no se armoniza con las funciones de dicha unidad hasta 2021. No está armonizado con el CCT.
Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género	2020	Integrar enfoque de género en todas las políticas institucionales	Gestión universitaria y académica	Definición de la perspectiva de género. Reconocimiento de los valores de igualdad, libertad, equidad, derecho a una vida libre de violencia y discriminación. Reconocimiento de los aportes de los estudios de género al respecto de la discriminación estructural por razón de género que sufren principalmente mujeres y discidencias en las IES.	1. Espacio universitario libre de violencia. (prevención, atención y sanción de todas las expresiones de violencia, evaluaciones y eliminación de la violencia institucional) 2. Docencia con perspectiva de género y libre de violencia. (reconocimiento de las aportaciones feministas y de las mujeres a la ciencia, incorporación de la P. de G. en los programas de estudio) 3. Investigación ética y libre de violencia. (promover los estudios de género) 4. Preservación y difusión de la cultura para la igualdad de género. (espacios de reflexión sobre la discriminación y violencia, cultivar y promover eventos artísticos, culturales y producción editorial con P. de G.).	Gestión, enseñanza, investigación, difusión (las funciones sustantivas más el proceso de gestión).	-Actualización permanente de las normas, protocolos y acciones contra la violencia de género. -Diseñar indicadores de género -Cursos, sensibilización a lxs funcionarixs y a lxs docentes -Incorporación de perspectiva de género en políticas de contratación, docencia e investigación. -Establecer medidas de protección para las personas en situación de víctimas -Garantizar la existencia de procedimientos y sanciones a quien ejerza violencia. -Incorporar en los mecanismos de evaluación docente indicadores sobre la violencia de género -Registros e informes de los órganos e instancias de apoyo relacionados con el proceso de atención a violencia de género -Garantizar la incorporación de la P. de G. en el plan de desarrollo institucional.	Toda la comunidad universitaria de la UAM-X Órganos Colegiados, Personales, Instancias de Apoyo, Personal académico, administrativo y resto de funcionarixs. Estudiantes, egresadxs.	Falta de incorporación y armonización con el CCT, el Reglamento de la DDU y el PDI 2023-2033 de la UAM-X

Documento	Año	Objetivo Principal	Ámbitos de Implementación/ procuración	Directrices y Normas para la Transversalización de Género	Compromisos Institucionales respecto a la T. d G.	Ámbitos de Implementación	Acciones/ Estrategias de Implementación	Actores Involucrados	Vacíos o Ausencias Relevantes
Primer Informe sobre violencias por razones de género en la UAM	2022	Conocer la prevalencia violencia por razones de género en la UAM	Toda la comunidad universitaria	Generar un diagnóstico de los avances y retrocesos en DHy DU en la UAM.	Políticas 1,20 y 31 de las PTEVG.	Encuesta por medio de redes sociales y medios institucionales.	Difusión de la encuesta en el período del 8 de marzo al 18 de abril de 2021	Personal de la DDU Personas que respondieron: (2041 personas). Mayormente alumnado, luego profesores, personal administrativo y órganos personales o instancias de apoyo.	Problemas con la significancia estadística (muestreo por bola de nieve).
Informe de actividades de la DDU	2022	Reportar las actividades y la atención de la DDU en 2022	Toda la comunidad universitaria	Erradicación de la violencia por razones de género. Crear políticas y programas de largo plazo para estudiar y proponer acciones respecto a la violencia de género.	Lograr avances respecto a la protección de los DH de las víctimas de violencia por razones de género. Consolidar redes y encuentros contra la violencia en las IES	Unidades de género, espacios universitarios en general	Solicitud dirigida a las Unidades de Género con el afán de sistematizar los datos respecto a la violencia. Campañas y eventos de difusión contra la violencia. Encuentro para analizar estrategias de intervención frente a la violencia por motivos de género en otras IES.	Personal de la DDU, unidades de género, instancias de apoyo, órganos colegiados y personales.	Falta de información respecto a las denuncias de violencia por razones de género debido a las dificultades y diferencias entre protocolos, métodos de registro. Ausencia de métricas respecto al impacto de las actividades de sensibilización
Acuerdos con la UAM-X Asamblea Estudiantil	2023	Poner en marcha acciones para construir colectivamente una universidad libre de violencia de género.	Toda la comunidad de la UAM-X	Prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia por razones de género. Sensibilización, equidad, paridad.	Establecer un programa de sensibilización permanente a las personas involucradas en la ruta de atención. Realizar diagnósticos integrales respecto a la situación de violencia de género en la UAM. Erradicar la revictimización, las trabas y la impunidad en casos de violencia de género. Reconocimiento y disculpas por parte de la universidad por acciones de violencia institucional.	Ruta de atención. Espacios de difusión y sensibilización. Espacios de discusión de los órganos colegiados (comisiones). Presupuesto.	Creación de 3 comisiones en el Consejo Académico, una de Diagnóstico general, una respecto a la UPAVIG y otra sobre las Políticas Operativas. Creación de 3 comisiones derivadas de los acuerdos, una para la actualización y evaluación de cursos de sensibilización, uno sobre el análisis de un caso de revictimización y acciones restaurativas y una de sensibilización sobre los tenderos como protesta legítima. Actos de sanción y resolución vinculados a acuerdos en los que se presentaron denuncias formales. Eventos de difusión, comunicación y educación por parte de la UPAVIG..	UAM-X Asamblea Estudiantil Órganos Colegiados, Instancias de Apoyo. UPAVIG Posgrado en estudios feministas. Coordinación de Desarrollo Educativo Coordinación de Educación Continua	Métodos claros de seguimiento a las demandas y a la interlocución con las autoridades al respecto.
Informe de actividades de la DDU	2023	Reportar las actividades y la atención de la DDU en 2023	Toda la comunidad universitaria	Asegurar los mecanismos de sensibilización de género. Erradicación de la violencia por razones de género. Establecer alianzas con instancias internas y externas para mejorar el alcance y eficiencia de las políticas	Lograr avances respecto a la protección de los DH de las víctimas de violencia por razones de género. Consolidar redes y encuentros contra la violencia en las IES	Ruta de atención.	Participar en las comisiones de faltas como asesores, en particular en casos de violencia por razones de género. Participar como apoyo emocional con las colectivas feministas durante el paro. Llevar a cabo foros, redes, eventos y campañas de difusión sobre la violencia por razones de género y la organización feminista en conjunto con académicas expertas en género. Participar en la homologación de la información existente sobre casos de violencia para construir bases de datos más robustas. Participación en la auditoría de ONIGIES, proporcionando datos clave para este proceso.	Personal de la DDU Comisiones de faltas de los diversos consejos divisionales. Personal de auditoría externa. Colectivas feministas Expertas en género Órganos colegiados, Personales e Instancias de Apoyo.	N/A

Documento	Año	Objetivo Principal	Ámbitos de Implementación/ procuración	Directrices y Normas para la Transversalización de Género	Compromisos Institucionales respecto a la T. d G.	Ámbitos de Implementación	Acciones/ Estrategias de Implementación	Actores Involucrados	Vacíos o Ausencias Relevantes
Plan de Desarrollo Institucional (2023-2033)	2023	Definir las prioridades estratégicas de la UAM-X para el período 2023-2033	Toda la Unidad Xochimilco	Perspectiva de género	Garantizar un espacio seguro y libre de violencia. Construcción de una cultura de paz. Impulsar acciones que garanticen la igualdad, libertad y no discriminación.	Refiere a "toda la comunidad de la UAM-X" y no especifica ámbitos, sino enumera las estrategias.	Promover "buenas prácticas" para que se use el lenguaje incluyente. "Rechazar" la reproducción de estereotipos y prevenir la violencia. -Campañas reeducativas y de sensibilización. -Diseñar acciones basadas en "diagnósticos integrales" -Favorecer los espacios de diálogo	Toda la comunidad universitaria de la UAM-X	Menciona la transversalización, pero el documento en sí mismo reduce la perspectiva de género y la transversalización a su "propio apartado". No señala ámbitos específicos de aplicación, temporalidad, verificación, evaluación, metas concretas.
Protocolo Único UAM (2023)	2023	Erradicar, prevenir, atender y sancionar la violencia por razones de género	Toda la comunidad universitaria	Establecer procedimientos comunes en la atención de la violencia de género desde la perspectiva de género, los DDH y la interseccionalidad.	Establecer una ruta de atención, determinar las condiciones de primer contacto, identificar los procedimientos de sanción y medidas administrativas y promover ambientes libres de violencia por género.	Espacios de interacción entre la comunidad de la UAM. Instancias de toda la universidad. Ruta de atención. Órganos Colegiados.	Difusión del contenido del protocolo. Propiciar la impartición de cursos para la formación y actualización de las personas que participan en la atención y resolución de casos. Elaborar diagnósticos para detectar las necesidades problemáticas y fuentes de violencia contra las mujeres	Persona en situación de víctima y persona presunta agresora. Personal de la secretaría de Unidad, divisiones, departamentos, coordinaciones de carrera. Órganos Colegiados. Espacio de atención a las denuncias (Unidades de Género y/o DDU). Integrantes de las Comisiones de faltas. Abogacía general y sus delegadxs. Representantes sindicales.	No está armonizado con el CCT.
Informe Rectoría General 2023	2023	Reportar el avance institucional y los resultados de la gestión	Toda la UAM	Referencias a la transversalización en ciertos sectores y aspectos analizados del documento	Informar sobre avances en la transversalización de género	Difusión de la cultura, prevención y atención de la violencia de género, planta académica, legislación.	Creación de comisiones en el colegio académico, reformas a la legislación, creación de protocolo único, acciones de difusión, sensibilización y prevención de la violencia, análisis con perspectiva de género en algunos campos.	Unidades de género, órganos colegiados, personales e instancias de apoyo. Comunidad universitaria (para la difusión).	Falta de indicadores de género, diagnóstico integral de violencia y desigualdad por unidad.
Informe Rectoría de UAM-X 2023	2023	Reportar el avance institucional y los resultados de la gestión	Toda la comunidad universitaria	Compromisos respecto a los acuerdos con la UAMXE	Mejora en la ruta de atención, la sensibilización por medio de un diagnóstico integral y la creación de políticas operativas Consultar: Matriz de seguimiento de...	Ruta de atención. Espacios de difusión y sensibilización. Espacios de discusión de los órganos colegiados (comisiones). Presupuesto.	Creación de 3 comisiones en el Consejo Académico, una de Diagnóstico general, una respecto a la UPAVIG y otra sobre las Políticas Operativas. Creación de 3 comisiones derivadas de los acuerdos, una para la actualización y evaluación de cursos de sensibilización, uno sobre el análisis de un caso de revictimización y acciones restaurativas y una de sensibilización sobre los tenderos como protesta legítima. Actos de sanción y resolución vinculados a acuerdos en los que se presentaron denuncias formales. Eventos de difusión, comunicación y educación por parte de la UPAVIG respecto a la problemática de violencia.	UAM-X Asamblea Estudiantil Órganos Colegiados, Instancias de Apoyo. UPAVIG Posgrado en estudios feministas. Coordinación de Desarrollo Educativo Coordinación de Educación Continua	Aún no se han presentado los dictámenes de las comisiones del Consejo, no existe claridad respecto a los avances en las comisiones. La UPAVIG no ha entregado su informe del año 2023. Por tanto, aún no existen datos derivados de los "indicadores de género" o el "ejercicio del presupuesto". Tampoco ha presentado resultados de la encuesta de satisfacción. La rectoría no ha entregado informes sobre los cursos de capacitación. No hay evidencia del trabajo de la comisión interdisciplinaria ni de las reuniones trimestrales de las coordinaciones y jefaturas de departamento respecto a los casos atendidos.

Elaboración propia con base en los documentos referidos..

Asimismo, se revisaron diversas investigaciones respecto al avance de la transversalización, las políticas de género y las acciones colectivas en las IES y, en particular, en la UAM-X. Esta técnica nos permitió situar contextualmente el problema, recolectar axiomas y supuestos de investigación, tener material para construir las categorías analíticas, así como triangular los datos. Fue un proceso complejo, puesto que no nos fue posible construir un Estado del Arte (si, con mayúsculas) sino una revisión. El síndrome de Wikipedia⁴⁴ es paralizante y no es manejable por estudiantes de licenciatura (por lo menos no nosotrxs). Pero este paso es necesario para poder plantar una investigación, si se quiere, por lo menos tener tierra para hacerlo en una maceta y no en ningún lugar.

3.2. Observación

Para el estudio de caso se utilizaron dos técnicas del método etnográfico: la observación y la entrevista temática (Kornblit, 2004). La observación se llevó a cabo en espacios institucionales de las UAM-X, en particular, en las sesiones del Consejo Académico de la unidad de forma online asincrónica (repeticiones) y, ocasionalmente, de manera presencial. Adicionalmente, se frecuentaron otros espacios en los que se llevaron a cabo discusiones institucionales respecto a las políticas de género, eventos y campañas de difusión, eventos del SITUAM⁴⁵, así como actividades llevadas a cabo por las colectivas y las profesoras feministas.

En la observación oscilamos entre el rol de participante observador y observadora participante, puesto que en algunos casos expusimos el objetivo de la investigación y en otros fuimos observadorxs externxs participando en las actividades ocasionalmente o “sin alterar la interacción” (en la virtualidad), lo que nos permitió tener diferentes perspectivas (Guber, 2011).

Este proceso nos permitió identificar a participantes habituales, colectivas, profesoras expertas en el tema, autoridades responsables, personal de la Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género (UPAVIG), así como detractores de la perspectiva de género. En varios casos, se suscitaron discusiones y conflictos

⁴⁴ Querer tener las últimas actualizaciones y sistematizar todo lo que se ha dicho.

⁴⁵ En particular el Consejo General de Delegados (CGD) del SITUAM donde se abordó la cuestión de la violencia de género el 16 de abril de 2023.

por medio de la argumentación o la violencia verbal. En ningún caso intervenimos en dichas discusiones. Un espacio al que no pudimos acceder fue a las reuniones de las comisiones de 2023 (las del Consejo y las del paro).

3.3 Entrevista, criterios y composición muestral

La revisión documental y el proceso de observación permitió, en primer lugar, identificar a algunas estudiantes y profesoras que eran parte de las áreas de estudios de género, que habían participado en diversos momentos del proceso de transversalización, en las comisiones derivadas del paro en 2023 o en el acompañamiento y apoyo a las mujeres organizadas del mismo. Durante el proceso anterior a esta fase de investigación, llevamos a cabo entrevistas con autoridades universitarias, mujeres organizadas y activistas de las colectivas feministas que participaron en el paro.

Durante esta fase específica de la investigación, la técnica de entrevista tuvo como objetivo conocer las experiencias y perspectivas de las académicas respecto a la transversalización de las políticas de género en la UAM-X. La entrevista refleja un intercambio discursivo, es decir una relación social entre personas que preguntan y quién responde. Se obtienen enunciados y verbalizaciones en una instancia de observación y participación directa (Guber, 2011). También son oportunidades de reflexión e interacción social entre lxs investigadorxs sociales y las informantes.

A partir de nuestro planteamiento del problema, fue necesario definir lo que entendíamos por académica feminista. En un primer momento, no sabíamos claramente como plantearlo. Es decir, ¿Basta con autoproclamarse feminista? ¿Si una profesora participa en acciones feministas y tiene perspectiva de género, pero no se considera feminista, cuenta? Esta discusión la llevamos a cabo en conjunto con nuestra asesora y se nutrió en gran medida de los procesos de observación y la discusión teórica que planteamos en el capítulo anterior y nos permitió definir los criterios. La selección de la muestra no fue probabilística, sino de carácter intencional por el método de bola de nieve, siempre y cuando cumplieran los criterios que presentamos a continuación.

- Ocupar o haber ocupado el puesto de profesora-investigadora en la UAM-X.

- Identificarse como parte de alguna corriente feminista o explicitar un posicionamiento político a favor de la igualdad y la no violencia por razones de género.
- Tener experiencia en acciones de transversalización de la perspectiva de género en la UAM-X o en otras IES desde el ámbito institucional o desde el activismo.

Para realizar la guía de entrevista se utilizó el enfoque analítico de carácter temático (Kronblit, 2004). Construimos una guía semiestructurada con seis apartados temáticos: información general, acciones feministas, experiencia/participación en las políticas de género en la UAM-X, perspectiva sobre aspectos específicos de la transversalización, normativas y marcos institucionales, y reflexión final (véase Anexo 2). Durante el proceso de entrevista evaluamos constantemente el funcionamiento del diseño, realizando cambios y ajustes que nos permitieron cumplir con criterios mínimos de comparación, pero profundizando en aspectos particulares de acuerdo con el perfil de la entrevistada.

Al ponernos en contacto con las profesoras⁴⁶ les compartimos nuestros datos, las características de la investigación, así como la solicitud de entrevista. Les dimos la opción de que fuera de manera presencial o virtual (por una videollamada de zoom)⁴⁷. Por cuestiones éticas, en el correo se les informó que la información así como los datos personales podrían ser omitidos del presente documento si así lo deseaban. Asimismo, se les proporcionó una carta de confidencialidad firmada por nosotres.

En el siguiente cuadro presentamos características generales de las entrevistadas.

⁴⁶ Por sus datos de contacto público o por medio de profesoras que las conocieran.

⁴⁷ Cabe mencionar que en algunos casos obtuvimos días después respuesta y en otros casos no (por lo que acudimos de forma presencial a la unidad) o durante el intercambio de correos se perdió el interés y en otros casos se nos pidió el contacto por whatsapp.

Cuadro 3. Características de las integrantes de la muestra.

	Entrevista 1	Entrevista 2	Entrevista 3	Entrevista 4	Entrevista 5	Entrevista 6
Nombre o seudónimo	<i>Donna</i> ⁴⁸	Noemi Luján Ponce	Eugenia Martín Moreno	Monica Inés Cejas	Verónica Rodríguez Cabrera	Merarit Viera Alcazar
Identidad sexogenerica		Femenina		Mujer	Mujer	Mujer
Nivel de estudios	Doctorado	Doctorado	Doctorado	Doctorado	Doctorado	Doctorado
puesto en la universidad/sindicato	Profesora investigadora de la DCSH de la UAM-X	Profesora Investigadora de la DCSH de la UAM-X Titular de la Secretaría Académica del SITUAM (2022-2024)	Profesora investigadora de la DCSH de la UAM-X	Profesora investigadora de la DCSH de la UAM-X	Profesora investigadora de la DCSH de la UAM-X Coordinadora de la Maestría en Desarrollo Rural	Profesora investigadora de la DCSH de la UAM-X Coordinadora en Estudios de la Mujer, en el Área de Mujer Identidad y Poder
Años de servicio en la UAM-X	menos de 10	más de 10	más de 10	más de 10	más de 10	menos de 10
Participación en las políticas de género dentro de la UAM-X	Ex integrante de una de las comisiones derivadas de los acuerdos del paro	Participación en el Consejo General de Delegados en 2024 del SITUAM respecto a la violencia de género	2014, miembro del Colectivo Cuerpos que Importan Ponencia sobre la estructura universitaria y del protocolo (2023) Asesora-acompañante de la colectiva UAXE durante el paro feminista en Xochimilco 2023 Asesora de la comisión del consejo académico respecto a las políticas operativas durante 2023	2011, miembro del Colectivo Cuerpos que importan	2011, miembro del Colectivo Cuerpos que Importan. Ex asesora de la comisión para el protocolo de UAM-X 2017-18 Ex asesora de la comisión del colegio académico de Políticas Transversales en 2019-2020 Asesora-acompañante de la colectiva UAXE durante el paro feminista en Xochimilco 2023 Asesora de la comisión del Colegio Académico encargada de revisar la legislación universitaria 2023 Asesora de la comisión del consejo académico respecto a la UPAVIG y al protocolo durante 2023	2018, miembro del Grupo Cuerpos que Importan (institucionalizado). Asesora de la comisión del consejo académico respecto a la UPAVIG y al protocolo durante 2023 Asesora-acompañante de la colectiva UAXE durante el paro feminista en Xochimilco 2023 Ex Integrante de la comisión derivada de los acuerdos del paro respecto a la capacitación y sensibilización de Órganos Personales e instancias de apoyo en UAM-X
Duración de entrevista	38 min	1 hr y 34 min	1 hr y 26 min	1 hr y 40 min	1 hr y 17 min	1 hr y 9 min
Formato	Zoom	Presencial	Presencial	Zoom	Presencial	Presencial
No. de sesiones	1	1	1	1	1	1
Fecha	04/05/2024	09/05/2024	14/08/2024	20/08/2024	28/08/2024	28/08/2024

Elaboración propia.

⁴⁸ Pseudónimo.

Durante el 11vo trimestre llevamos a cabo dos entrevistas. En el mes de agosto, al lograr la colaboración de algunas de ellas, se fueron agendando citas durante el mes de agosto y se concretaron cuatro más. En total, dos de ellas fueron por videollamada y las otras cuatro de forma presencial en la universidad; la duración promedio fue de una hora y quince minutos. Todas las entrevistas se grabaron, se obtuvo la autorización de grabar la voz y en el caso de la videollamada grabar la sesión.

4. Análisis de los resultados

Existen discusiones teóricas sobre las “metodologías feministas” (Goldsmith, 2002), a los conceptos de género, su operacionalización (2012) e impacto en la construcción de corrientes y marcos analíticos de gran valor para las ciencias sociales en general. Estas discusiones teóricas resultaron fundamentales para el diseño de la metodología de investigación, especialmente al momento de estructurar las entrevistas y definir las categorías de análisis. La perspectiva de género, como eje transversal, permitió orientar las preguntas hacia la identificación de experiencias específicas de las académicas feministas en el proceso de transversalización, considerando tanto sus desafíos como sus logros. Asimismo, este enfoque permitió articular un diálogo entre los relatos obtenidos y el análisis documental, procurando que las herramientas metodológicas empleadas no reprodujeran dinámicas jerárquicas de poder en la construcción del conocimiento, sino que visibilizaran las voces de las participantes como sujetos activos de transformación en el ámbito académico.

El primer paso de este proceso fue transcribir y codificar las entrevistas o algunos fragmentos de ellas (véase Anexo 4). Durante la codificación abierta de la entrevista se buscan similitudes y diferencias de los sucesos, acciones e interacciones. Los cuales son agrupados bajo categorías o códigos “in vivo”. El objetivo de este proceso minucioso de conceptualización fue tender puentes entre las experiencias de las profesoras feministas con los datos recabados en el análisis documental, relacionado sucesos, acciones y sujetos (Strauss y Corbin, 2002) lo cual resultó complejo al contar con poco tiempo y demasiada información.

Por lo que se optó por realizar una matriz estructurada (Strauss y Corbin, 2002), una herramienta que desarrolla y exhibe los resultados del análisis. Nuestra matriz de análisis de datos sobre las experiencias y perspectivas de las docentes respecto a la transversalización de las políticas de género en la UAM-X, tuvo un diseño en torno a las principales preguntas de investigación y a las temáticas en las que estas estaban organizadas. A continuación se muestra parte de la matriz que se elaboró:

		<i>Donna</i>	Noemi	Eugenia	Monica
Acciones feministas	Significado	"Siempre vamos a ser esas personas incómodas que cuestionan, en la cena familiar, en la comisión, en las juntas de profesores, eso es nuestro trabajo como mujeres feministas, en la academia"		"Lo concibo como un posicionamiento de vida, una identidad que me resignifica como mujer, profesionista, académica, madre, compañera, amiga. Es un eje que atraviesa todos los ámbitos de mi vida y la transforma"	"Un feminismo en diálogo con todas esas experiencias y de mucho aprendizaje constante por los lugares en los que estoy también. Es un poco particular mi feminismo"
	Inicio	"yo empecé a interesarme en los estudios feministas y de género en la licenciatura sobre todo cuando tomé mi clase con Estela Siemert... y a la par, ahora sí que en mi época estábamos muy vinculadas con el movimiento zapatista"		"...me asumí conscientemente como feminista cuando ingresé a la materia de estudios de la mujer, aquí en xochimilco ... Cuando entro en a la especialización en Xochimilco, que por cierto es mi alma mater ya cobro otra dimensión, este sentido de ser feminista y de asumirme como tal... adquirí mas conciencia de los que significaba ser feminista en tanto yo me adentre en la comprensión de los feminismos en términos teóricos, de un movimiento político, transformador".	"Yo realmente me hice feminista con mis estudios sobre África y en particular haciendo trabajo de campo en Sudáfrica, osea, conociendo a las mujeres allá, y sobre todo trabajando mucho en el archivo, leyendo muchas cartas entre mujeres que en los años 50 que lucharon en el apartheid... después entendiendo que es el feminismo, estudiándolo un poco más a fondo, en mis estudios también en Japón. Porque mi doctorado lo hice en Japón, siempre trabajando sobre África (programa de relaciones transnacionales y culturales)."

Contar con esta herramienta nos permitió iniciar el proceso de reflexión y de escritura del análisis, pues nos hizo contar con categorías derivadas de estos dos procesos y reafirmar algunas con las que contábamos desde nuestro trabajo en el trimestre anterior. Es decir un entrecruce de actores, dimensiones y propiedades⁴⁹ entretejido por la maquinaria teórica planteada.

5. Nuestra posición como investigadorxs

Es necesario decir que nuestro papel como investigadorxs está concatenado con nuestra posición social, a saber, somos estudiantes que provienen de familias obreras, cuyas ancestras migraron a la ciudad en décadas pasadas. Es decir, somos producto de un trabajo intergeneracional que nos permitió acceder a la educación superior y mantenernos en ella, gracias a su apoyo y trabajo. Esto nos situó de manera particular en el campo, puesto que nuestro objeto de investigación es el lugar en el que estudiamos, las relaciones que establecemos con las profesoras entrevistadas se inserta en la relación de enseñanza-aprendizaje, por nuestras posiciones sociales. Asimismo, la diferencia de clase entre ellas y nosotros.

⁴⁹ Grado, tiempo, cantidad, lugar.

Nuestra estancia en la unidad Xochimilco, representó obtener conocimientos y poder vincularnos con nuevas personas. Esto trajo consigo un desarrollo de conciencia respecto a la violencia por razones de género a través de pláticas sobre temas y problemáticas que nos atravesaban en la cotidianidad, desde aquellas que nos atraviesan. Esto se suma con el hecho de contar con experiencias laborales desde donde reconocemos las desigualdades y violencias por razones de género y por presenciar luchas colectivas sin tener conocimiento sobre lo que implicaba, es decir está presente la interacción sin una reflexión teórica.

El abordar diversos temas durante los primeros trimestres en la universidad logra que a mediados de la licenciatura se presente nuestro interés para estudiar temas de género, desigualdades, movimientos sociales, así nos fuimos acercando a las paristas y desde sus narraciones nació el interés por la elección de las académicas feministas. Las coyunturas que explicamos anteriormente nos acercaron específicamente al eje de discusión temática: el procesos de transversalización y las académicas feministas en las IES.

Nuestro acercamiento a las acciones feministas es académico, con las pretensiones y limitaciones del objetivo de analizar fenómenos sociales. Sin duda contamos con una posición política, ya que como estudiantes nos encontramos interactuando con las problemáticas de género dentro y fuera de la universidad por ende, como sujetxs sociales hemos participado en acciones colectivas estudiantiles feministas y de otra clase sin pertenecer a algún colectivo. También señalar que se forjó una relación de amistad con algunas de las paristas entrevistadas en el proceso.

Creemos que al escribir y cuestionar la transversalidad aportamos algunos conocimientos a los estudios de género y al activismo feminista en nuestra universidad. Por tanto, este ejercicio se encuentra aunado a la búsqueda de mundos posibles, mundos más justos. Precisamente por este motivo recurrimos a la perspectiva de género como herramienta de análisis.

A pesar de este posicionamiento, algo que nos ha inquietado desde un primer momento es incurrir en prácticas de extractivismo epistémico⁵⁰. Existen discusiones bastante amplias en los activismos y epistemologías feministas respecto a (con)

⁵⁰ Ver Rivera (2010). Ella no utiliza ese término pero aborda la discusión en ¿Quién escribe la historia oral? (pp. 221-234).

quién, cómo y cuándo es admisible ética y políticamente afirmar una adhesión a dichos movimientos. Por tanto, al establecer contacto con algunas feministas en la universidad les explicamos las implicaciones del proyecto y de participar en él. Este proceso no implicó que todas lo aprobaran o estuvieran de acuerdo, pero si buscamos abrir una puerta a sus críticas y señalizaciones.

Por último, nos parece relevante decir las implicaciones personales de la investigación en nuestra subjetividad. Ha implicado procesos de introspección incómodos y dolorosos respecto a las violencias y desigualdades que nos atraviesan y nuestro papel en su reproducción. No podemos afirmar que este proceso de deconstrucción haya acabado o lo haga en algún momento, pero si tiene un impacto pedagógico de sensibilización.

Capítulo 4. Transversalización de Género en las Instituciones de Educación Superior

1. Instituciones de Educación Superior mexicanas.

La primera universidad en territorio mexicano⁵¹, es fabricada como un espacio exclusivo de hombres o, como plantea la ilustración y la doctrina liberal, como espacio del sujeto universal del conocimiento (Buquet *et al.*, 2013). Es decir, como un espacio para legitimar el dominio patriarcal, colonial y racista de los peninsulares y los criollos en dicho territorio.

Desde finales del siglo XIX, las mujeres comenzaron a integrarse en la vida universitaria. Para finales del siglo XX, se consolida la “nueva ola del feminismo mexicano”, un movimiento que surgió en la década de 1970 en un contexto urbano y universitario. Este movimiento ayudó a consolidar la presencia en la academia de los feminismos, los estudios de género, sexualidad, y derechos de las mujeres (Jaiven, 2013; Barquet y Benítez, 2012). También influyeron las movilizaciones de los años sesenta, las cuales demandaban una mayor democratización.

A partir de las directrices de los acuerdos impulsados en diversas conferencias mundiales por parte de la Organización de las Naciones Unidas⁵², mujeres activistas en nuestro país lograron colocar algunas de sus demandas al final de la hegemonía priista y en los sexenios panistas, como la creación del Instituto Nacional de las Mujeres, la Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006) y la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007).

Este proceso implicó una lucha permanente, así como la generación de estrategias frente a las resistencias de género en el aparato gubernamental y en la sociedad mexicana (Tarrés, 2007; Buquet, 2011; Barquet y Benítez, 2012; Pont, 2016). En este contexto, se conceptualiza la estrategia de transversalización de la perspectiva

⁵¹ Real y Pontificia Universidad de México. Aún durante la Nueva España, antes de la independencia y creación de la República Federal.

⁵² La Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1975 en México, la Segunda Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1980 en Copenhague, la Tercera Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1985 en Nairobi y la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en 1995 en Beijing).

de género como el proceso de materialización de esta legislación⁵³ (*Ibid.*, ; Barquet y Benítez, 2012).

A pesar de ello, las normativas principales de las IES no son modificadas hasta principios del siglo XXI en algunas IES. En la UNAM, por ejemplo, se introduce el principio de igualdad en las normativas centrales. En 2012 se formaliza una red de trabajo entre universidades La Red de Equidad de Género (RENIES) cuyo objetivo es implementar e impulsar procesos de institucionalización y transversalización (Cerva y Loza, 2020).

Precisamente, el proceso de cambio institucional al respecto del género en las IES se puede dividir en dos momentos generales⁵⁴, a saber, la institucionalización y la transversalización. El primero se remonta a hace más de 40 años, cuando en algunas universidades grupos de académicas vinculadas a movimientos político-sociales feministas impulsaron la inclusión de los estudios de género (Barquet, 2013; Álvarez, 2020).

El segundo momento implica la participación activa de estudiantas y/o profesoras universitarias organizadas en muchos casos en colectivas quienes, en algunos casos, tejen alianzas, trabajadoras y /o personas externas a las IES. En algunos casos, dichos movimientos tomaron posturas excluyentes y sólo permitió la participación de algunos grupos, como las colectivas separatistas de la UNAM (Mingo 2020b; Posadas y Posada, 2023). Estos colectivos se posicionan claramente en contra de la violencia de género y exigen un alto a las acciones de violencia. Dando paso a la creación de protocolos, rutas de actuación, unidades de género así como la armonización de la normativa (Mingo, 2020a; Ortíz et al., 2022).

Con mucha o poca resistencia dependiendo del caso, en buena parte de las IES se logra aprobar protocolos de actuación e instancias respecto a la violencia de género (*ibid.*; Martín, 2021). Tras un período de aplicación, surgieron una serie de cuestionamientos respecto a la aplicación efectiva y a la falta de modificaciones de corte organizacional e institucional para hacer operativas las modificaciones. Entre

⁵³ El orden jerárquico de dichas normas: la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos seguida de los tratados internacionales (CEDAW, Belem do Pará, el Consenso de Quito); después, las leyes federales y estatales; los códigos y reglamentos y finalmente las normas individualizadas (PNUD, 2024).

⁵⁴ Esta distinción es analítica. En muchos casos se impulsaron de manera simultánea las demandas de cada momento o ocurrieron en diferentes fechas en cada institución.

las conclusiones de Eugenia Martín, académica de la UAM Xochimilco, se señala que la creación de 13 protocolos en diversas IES entre 2019 y 2021 se debe al aumento de la visibilización de la violencia de género dentro de las universidades “producto de las luchas y denuncias estudiantiles, así como de las modificaciones en materia normativa y de política pública” (Martín, 2020, p. 90). Otro aspecto importante que rescatamos de su análisis es que usualmente estos instrumentos no contemplan la violencia dentro de las IES dentro de un marco estructural, es decir, como parte de “una cultura de dominación sexista y patriarcal” (Ibid., p. 91).

Es posible identificar el año de 2019 como un punto de quiebre en diversas IES. Las colectivas y movimientos de mujeres, que hasta ese momento habían llevado a cabo acciones de protesta como marchas, tendedores⁵⁵, conversatorios, pintas e intervenciones, así como la difusión en línea de dichas actividades, comenzaron a intensificar y ampliar sus repertorios de acción ante el creciente hartazgo y la violencia institucional en el país a finales de este año (Salas, 2021). En particular, las tomas y negociaciones que ocurrieron en la UNAM a finales del 2019 y durante el 2020 sentaron un precedente⁵⁶ para exigir la erradicación de la violencia. Además, estas acciones evidenciaron fallas, deficiencias y obstrucciones en los mecanismos institucionales, las cuales fueron identificadas como manifestaciones de violencia institucional⁵⁷ (Mingo 2020b; Di Napoli, 2020; Cano *et al.*, 2022).

En la actualidad, persisten manifestaciones violentas y segregación vertical por género IES mexicanas (UNAM, 2023; Martínez, 2019). Se han planteado procesos de interlocución entre las colectivas y diversas figuras universitarias de alto rango. En muchos casos, las instituciones intentan ocultar las protestas y minimizar las situaciones que son denunciadas (Cerva, 2020; Contreras, 2020; Galindo y Lozano, 2022). Los avances son, en muchos casos, incompletos, aunque es cierto que se han incorporado acciones en favor de la no violencia en muchas IES, hay pocos

⁵⁵ Protesta que consiste en “situar en un espacio físico papeles de colores y fibrones con denuncias sobre situaciones de acoso y hostigamiento dentro de los planteles. Brindando cierto anonimato a las autoras de las denuncias (...) los papeles con las denuncias escritas son colgados para ser visualizados por todo el público dentro de los campus” (Posadas y Posada, 2023, p. 98)

⁵⁶ Inspirado a su vez en acciones vinculadas al activismo latinoamericano feminista, como el chileno. Ver Dinamarca-Noack y Trujillo-Cristoffanini (2021).

⁵⁷ “...actos u omisiones de las autoridades universitarias que discriminen, utilicen estereotipos de género o tengan como fin dilatar, obstaculizar o impedir el goce y ejercicio de los derechos humanos, así como el acceso al disfrute de políticas públicas destinadas a prevenir, atender, sancionar y erradicar los diferentes tipos de violencia” (UAM, 2020b: p.16).

casos en los que se persigan lineamientos de igualdad y perspectiva de género transversal (Buquet, 2011; Zapata y Ayala, 2014; Varela, 2020; Ortíz et al., 2022; García et al., 2024).

2. Universidad Autónoma Metropolitana

La Universidad Autónoma Metropolitana surge en un contexto de crisis política y social en México a finales de los años 60. Abre sus puertas oficialmente en 1974 y se ubica en la zona metropolitana de la Ciudad de México. Al inicio se inauguran 3 sedes, Azcapotzalco, Iztapalapa y Xochimilco. En el 2005 es inaugurada la unidad Cuajimalpa y, en 2013, la unidad Lerma. Su distribución espacial se corresponde con la estructura organizacional establecida en su reglamento orgánico, es decir descentralizada.

El organigrama de la UAM y el control de su legislación y recursos están en manos de la Junta Directiva, El Colegio Académico (una suerte de Congreso universitario⁵⁸), la Rectoría General y el Patronato. En las Unidades académicas, el máximo órgano de jurisdicción es el Consejo Académico (Los congresos Estatales, digamos) y la Rectoría de Unidad, seguido de los Consejos Divisionales, lxs Directores Divisionales, lxs jefes de Departamento y demás Instancias de Apoyo. Los órganos “legislativos” son llamados Órganos Colegiados y lxs representantes de las Rectorías y las Divisiones Órganos Personales (UAM,2024c).

Respecto a la situación de las mujeres en la UAM, presentamos algunas de las referencias que nos permiten rastrear su estatus jurídico en la universidad, así como su participación política y situación educativa y laboral. La UAM no contempla la igualdad, la equidad o algún otro elemento de la transversalización de la perspectiva de género en sus dos reglamentaciones de mayor rango, a saber, la Ley Orgánica, y el reglamento Orgánico.

La segregación horizontal y vertical por género persiste en la UAM entre funcionarixs, docentes y estudiantes (Ortíz et al., 2018; ONIGIES,2021). Es observable una subrepresentación de las profesoras en la planta académica de tiempo completo (menos del 40% en 2021). El Techo de Cristal se ha reducido en puestos del cuerpo directivo y del máximo órgano colegiado (alrededor del 41%)

⁵⁸ Congreso en el sistema político Mexicano. Es decir, el congreso de la Federación.

pero persiste en puestos como la rectoría general, la cual nunca ha sido ocupada por una mujer. Existen avances en la incorporación de las estudiantas a la universidad. De hecho, en la actualidad, hay más estudiantas que ingresan, egresan y se titulan de la universidad (UAM, 2023e). A pesar de ello, persiste el hecho de la masculinización y feminización de campos del conocimiento siendo la primera más acentuada⁵⁹. A pesar de ello, la mayoría de los planes de estudio actuales de la UAM no incluyen la perspectiva de género como eje transversal (Ortíz *et al.*, 2015), lo que contraviene la Ley General de Educación Superior (2021) y las propias políticas transversales de la UAM (2020b).

La UAM, al igual que otras IES, ha realizado transformaciones sustanciales en su régimen de propiedad, producción y otorgamiento de estímulos al personal académico en lo que se ha caracterizado como deshomologación del salario (Rondero, 2007). En la actualidad, no existen datos que confirmen la existencia de una brecha salarial no explicada⁶⁰ puesto que la universidad no cuenta con una instancia destinada a vigilar y proponer modificaciones con carácter obligatorio respecto a la Igualdad de Género en la Universidad. Algunos estímulos como el otorgado por el Sistema Nacional de Investigadores (SNI)⁶¹ a lxs Académicxs de tiempo completo en la UAM favorece claramente a los investigadores varones. Aunque en 2023 hubo paridad en lxs candidatxs al SNI, sólo un 27% de lxs académicxs con SNI I y un 17% de lxs eméritos (máximo rango) son mujeres (UAM, 2023e).

El régimen de propiedad de lxs académicxs es sólido y está garantizado por el CCT. Es decir, tienen garantía de un trabajo prácticamente de por vida, seguridad social, derechos de maternidad, paternidad, permisos respecto al cuidado de lxs hijxs, igualdad salarial (siempre y cuando tengan el mismo puesto del tabulador) así como derecho de guardería en tres CENDIs (SITUAM, 2024). Dentro de la estructura sindical persisten elementos del orden de género como el techo de cristal⁶² (Gática,

⁵⁹ Como la Licenciatura en Medicina Veterinaria y Zootecnia, carrera más feminizada con un 69% de mujeres y la Licenciatura en Ingeniería en Computación con un 83.5% de Hombres (ONIGIES, 2021).

⁶⁰ Parte de la brecha que refleja la discriminación salarial en razón de género.

⁶¹ Instituto gubernamental que otorga estímulos por la producción sobresaliente de trabajo académico en nuestro país.

⁶² Han llegado tres mujeres al máximo cargo sindical (Secretaría General del Comité Ejecutivo) en 26 representaciones sindicales (Secretaría General del Comité Ejecutivo). La primera en el 2000 (Gática, 2002). La segunda, la Dra. Rosana Guevara Ramos (2016-2018) y en la actual administración (2022-2024), Abigail Pamela Gómez Suarez.

2002). Asimismo, ni el CCT ni el Estatuto del SITUAM contemplan principios de igualdad, paridad o equidad de género. Tampoco incluyen tipologías de violencia de género como acciones sancionables de manera explícita. De hecho, el Estatuto interno establece sanciones a trabajadores que realicen quejas que resulten en levantamiento de actas (sanciones administrativas) a afiliados del SITUAM (s.f.).

Enmarcado el proceso de institucionalización de la perspectiva de género, en el año de 1982, académicas feministas de la UAM Xochimilco fundan el Programa de Estudios de la Mujer que rápidamente da pie al Área de Investigación Mujer Identidad y Poder que es ratificada en 1984. Posteriormente, surge la maestría en estudios de la mujer en la División de Ciencias Sociales y Humanidades (DCSH) de la UAM-Xochimilco en 1998, la cual fue la primera de su clase en el país (Jaiven y Cruz, 2005; Mancera, 2005; Barquet, 2013). En 1995 ingresó la primera generación de estudiantes del área de concentración “Mujer y relaciones de género” en el doctorado de ciencias sociales. La planta académica del posgrado estaba conformada de la siguiente manera:

Cuadro 4. Planta académica del posgrado en estudios de la mujer en 2005.

Nombre	Disciplina e institución	Línea de investigación
Dra. Eli Bartra Muriá	Filosofía UNAM	Arte, cultura, arte popular
Dra. Margarita Baz y Telléz	Psicología UNAM	Género y cuerpos sexuados
Dra. Dora Cardaci Rodríguez	Antropología ENAH	Relaciones salud-enfermedad y género
Dra. Ana Amuchástegui Herrera	Política social Universidad de Londres	Cuerpos y sexualidades
Dra. Mary Goldsmith Connelly	Antropología Universidad de Connecticut	Trabajo, familia y trabajo doméstico
Dra. Ana Lau Jaiven	Historia U. Iberoamericana	Historia de las mujeres, del feminismo, política y políticas públicas
Dra. Humbelina Loyden Sosa	Psicología La Sorbona, París	Psicoanálisis, relaciones de género y cuerpos sexuados

Dra. Elsie McPhail Fanger	Comunicación Universidad de Cornell, EE.UU.	Procesos de constitución de los géneros: familia, trabajo, política, historia y cultura
Dra. Ángeles Sánchez Bringas	Antropología UNAM	Maternidad, género y sexualidad

Tomado de Jaiven y Cruz (2005, p. 245)

El trabajo en los programas de posgrado y la vinculación con diversos centros de estudios de género, tanto nacionales como internacionales así como con instituciones gubernamentales como el INMUJERES, permitió avanzar en la formación de profesionistas especialistas en el área (Jaiven y Cruz, 2005). Desde este espacio en particular, pero también desde otros, se comenzaron a documentar manifestaciones de violencia, en particular de algunos docentes, al respecto del conocimiento que producían y el aumento de la presencia femenina en la comunidad estudiantil que iban desde burlas hasta descalificaciones (*Ibid*, 2005).

La frecuencia y persistencia de manifestaciones violentas contra las mujeres, especialmente las de carácter sexual aunque también manifestaciones extremas como de feminicidio contra estudiantes⁶³ perpetrados por sus exparejas a unos metros de la universidad (en la unidad Azcapotzalco, con el caso de Liliana Rivera el 16 de julio de 1990⁶⁴ y, en la unidad Xochimilco, con el caso de Xóchitl Carrasco asesinada el 11 de junio de 2014), contribuyeron a un clima de descontento debido a múltiples quejas al respecto. Este ambiente fue propicio para la conformación del Colectivo *Cuerpos que Importan*, un grupo heterogéneo conformado por académicas, personal administrativo y estudiantes cuyo objetivo era visibilizar y abordar el problema de violencia de género en la unidad (Salinas *et al.*, 2020).

En sus inicios, el grupo se enfocó principalmente en la difusión del tema entre la comunidad estudiantil realizando actividades culturales e informativas, como foros, exposiciones, videos y conferencias, así como intercambios con grupos similares de otras IES⁶⁵. El Foro Voces contra el Acoso fue una de las actividades más

⁶³ Similar a lo ocurrido en otras IES, como el feminicidio de la estudiante de la UNAM Lesvy Osorio el 3 de mayo de 2017 a manos de su expareja dentro del espacio universitario (Posadas y Posada, 2023).

⁶⁴ Relatado por su hermana Cristina Rivera (2021) en “El invencible verano de Liliana”.

⁶⁵ Se realizaron cuatro encuentros entre grupos en las IES de todo el país que abordaban el problema, buscando crear alternativas para la visibilización y prevención de la violencia por motivos

importantes, realizada con estudiantes de primer ingreso (Salinas *et al.*, 2020). La visibilización del tema no era suficiente, pero era necesario impulsar la instrumentación de una política para la prevención, visibilización, sanción y erradicación de la violencia de género.

Entretanto, en el año de 2012, se llevaron a cabo algunas reformas al Reglamento Orgánico vinculadas con la Junta Directiva. Entre las modificaciones, se incluyó la necesidad de “procurar la equidad de género” en la elección de sus miembros, priorizando a aquellxs que tengan una posición crítica frente a la inequidad y las desigualdades de género (UAM, 2024c). Sin embargo, debido a la continuidad de la violencia, la falta de atención y seguimiento a las denuncias, poco a poco, se hace evidente la necesidad de contar con un mecanismo que incluyera una ruta clara para las denuncias, así como sanciones y una tipificación de la violencia por razones de género. En ese momento, se incluían sanciones contra todos los sectores en el reglamento del alumnado y el CCT por violencia en general, atendidas en los Consejos Divisionales por las Comisiones de Faltas y por la abogacía general respectivamente (Rodríguez, 2018; Salinas *et al.*, 2020; SITUAM, 2024; UAM, 2024c). El análisis de casos reflejaba que las quejas más frecuentes eran contra académicos, administrativos y funcionarios. Frente a esta falta de tipificación y de aplicación de la normativa existente, la respuesta de las autoridades era hacer caso omiso a la denuncia o simplemente cambiar de grupo o lugar de trabajo a la persona afectada (Carrillo, 2017; Rodríguez, 2018).

Por tanto, el grupo *Cuerpos que Importan* inicia en 2013 con la planeación y posteriormente la elaboración de “un proyecto de Protocolo *ad hoc* a la UAM-X” (Rodríguez, 2018, p. 162). Se formaron tres comisiones dentro del equipo: la comisión de revisión de protocolos; la comisión dedicada a la búsqueda del registro casos para ubicar las instancias y medidas tomadas por la institución históricamente así como la comisión de análisis, que tenía como objetivo encontrar un sostén al protocolo desde la revisión de los reglamentos y la legislación de la UAM. El diagnóstico se enlista a continuación:

de género: el primero dentro de la unidad Xochimilco; después en la Universidad Autónoma de Chapingo; seguido en la UAM-Lerma, y el último en la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH). Entre los logros se encontró el fortalecimiento del grupo dentro de cada institución y una articulación entre ellos (Salinas *et al.*, 2020).

1. La necesidad de atención y acompañamiento a la persona en situación de víctima.
2. Contar con un proceso sujeto a la Legislación Universitaria que incluyera sanciones específicas contra la violencia de género.
3. Contar con un espacio para brindar acompañamiento y seguimiento a los casos de violencia por razones de género.

En 2014 la colectiva se convirtió en el *Programa Universitario Cuerpos que Importan*, lo que facilitó la asignación de un presupuesto moderado, así como un espacio físico para la atención de primer contacto, desde donde se continuaron las acciones orientadas a la sensibilización de órganos personales e instancias de apoyo en el tema, la difusión, el acompañamiento a las víctimas y la búsqueda de canales institucionales para sancionar a lxs violentadores (Rodríguez, 2018).

De manera paralela, en otras unidades se comenzó a debatir entre académicas la necesidad de contar con protocolos, medidas y espacios para atender la violencia de género (Huacuz et al., 2020). En 2015, el Colegio Académico aprueba la formación de la Defensoría de los derechos Universitarios (DDU). El objetivo expreso en el reglamento correspondiente de este espacio es “fortalecer el aprecio y respeto por la diversidad cultural, la dignidad de las personas, la convicción del interés general de la sociedad, los ideales de fraternidad e igualdad de derechos, y evitar los privilegios de razas, de religión, de grupos, de sexos o de individuos” (UAM, 2024c, p. 61). Asimismo, establece que “para ser consecuentes con la igualdad y equidad de género que debe observarse como un imperativo, especialmente en la Universidad, en este Reglamento se utilizó un lenguaje incluyente y, asimismo, se determinó que en la integración de la Defensoría se consideren estos principios” (*Ibid.*, p. 61).

Algunas profesoras expertas en género se manifestaron en contra de la elección del primer titular de la DDU, puesto que creían que su elección no era adecuada para el objetivo de la misma (Granillo, 2020). A finales de 2016, al supuesto defensor le fue solicitada su renuncia por revictimizar y obstaculizar el proceso de denuncia de una secretaria y estudiante de la DDU en contra del Defensor Adjunto. A la denunciante no le fue renovado su contrato. Por otro lado, el Acusado continuó en su puesto

hasta el término de la gestión y el Titular regresó a su puesto de Profesor en la UAM Azcapotzalco (*Ídem*, 2020). Tanto académicas, activistas y la Secretaria General del SITUAM, Rosana Guevara Ramos, expresaron su repudio al actuar del Titular. El titular presentó en la sesión 406 del Colegio Académico lo siguiente por escrito:

lamento que los logros de la DDU queden empañados por la situación que en este momento nos ocupa y de la cual considero que se ha sobredimensionado, a la vez que ha sido tomado como pretexto por grupos de poder predominantes en nuestra casa de estudios (UAM, 2016, p. 38-39).

En el curso del mismo año, en julio, estudiantes de la unidad Xochimilco declararon un paro por más de veinte días solicitando un aumento en el presupuesto a las estancias académicas. Dentro del pliego petitorio de lxs estudiantes organizadxs se solicita un protocolo para atender la violencia de género en la unidad. El Consejo Académico de la unidad, el cual conocía el trabajo que ya realizaba el Programa Institucional “*Cuerpos que Importan*”, les delegó la tarea. El borrador del documento fue presentado a una comisión dispuesta para tal fin del Consejo Académico en el que las profesoras del programa eran asesoras a finales de 2016 y fue aprobado por votación unánime el 7 de mayo de 2018 por el Consejo Académico de la UAM-X tras más de un año de discusión al respecto (Salinas *et al.*, 2020; Martín, 2020).

Una vez aprobado, entre los primeros retos que surgieron fue el de implementar un programa de sensibilización eficiente entre la comunidad para que las instancias y órganos pertinentes conozcan y asuman su responsabilidad en la aplicación del protocolo, así como brindar una atención con perspectiva de género (Salinas *et al.*, 2020). Desde el inicio de su aplicación, las profesoras del programa se enfrentaron a diversos obstáculos como la negación de la existencia de alguna forma de violencia de género dentro de la unidad, así como los prejuicios que justificaban las relaciones sexogenéricas desiguales (*Ídem.*, 2020). El protocolo no contaba con estrategias que busquen cambiar las conductas o valores tradicionales de género que se reproducen en la cotidianidad ni tenía mecanismos para garantizar que las instancias implicadas respetaran el derecho de la víctima a que su testimonio sea considerado como verdadero durante el proceso de denuncia (Martín, 2020).

Una de las acciones de colectivas estudiantiles dentro de la unidad Xochimilco que se comenzaron a consolidar de manera paralela al trabajo de Cuerpos que Importan fue el Comité Feminista, creado en 2019, quienes se dieron a la tarea de visibilizar

situaciones de violencia de género. Si bien es cierto que existen registros de acciones feministas estudiantiles anteriores en la unidad, la formación de esta colectiva se plantea un espacio separatista que se organiza para promover más activamente acciones colectivas como la activación del tendedero de denuncias sobre situaciones de acoso y hostigamiento, el acompañamiento a mujeres víctimas, grupos de autoayuda, talleres para informar a la comunidad estudiantil. Recurrieron al uso de redes sociales para fomentar la cultura de la denuncia, difundir información y promover movilizaciones como la marcha de las mujeres el 8 de marzo (@comitefeministauam, 2019).

Estos problemas, procesos y acciones colectivas fueron semejantes a lo que aconteció en otras unidades de la UAM entre 2011 y 2019 (Granillo, 2020; Elizondo, 2020; Salinas et al., 2020; Damián, 2021; Rodríguez y García, 2021; Gómez et al., 2021; González, 2022; Monroy, 2023). En 2019, las académicas de Cuerpos que Importan delegan a la universidad la gestión de los casos y se integra una comisión para constituir una estructura institucional para dicho fin (Rodríguez, 2018; Monroy, 2023). A inicios del siguiente año, el Rector de la unidad crea la Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género en la Unidad (UPAVIG).

A partir del caso de violencia institucional que se vivió en la DDU, no se eligió a una nueva persona titular. Se generó una comisión en el Colegio Académico a partir de las recomendaciones de la Comisión Nacional de Derecho Humanos para prevenir situaciones similares. En 2020, se elige a la nueva titular de la DDU, la doctora Guadalupe Huacuz Elías quien había fundado el proyecto de la Colectiva *Cuerpos que Importan* (Granillo, 2020).

En este mismo año, se comenzó a gestar un paquete de reformas a la legislación universitaria para integrar y armonizar las normativas e instancias que se habían instituido en cada una de las unidades. Este paquete contenía reformas al Reglamento del Alumnado (RA), al Reglamento Orgánico, así como la propuesta de las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género. A pesar de la pandemia del COVID-19, las reformas se fueron aprobando a finales de dicho año. En el RA se integra una tipificación de las violencias por razones de género, así como medidas precautorias respecto a la revictimización en las Comisiones de Faltas (UAM, 2020b; UAM, 2024c). Las políticas transversales

incluyen una serie de acciones a tomar en cuenta y poner en práctica en muchas instancias y espacios universitarios (cuadro 2). Otra instancia que realizó observaciones al respecto del papel de la universidad fue el Congreso de la Ciudad de México en 2021, instando a la universidad a generar

protocolos de actuación que garanticen la correcta actuación de las autoridades en los casos de violencia de género (...) a presentar ante la comunidad estudiantil, un informe sobre el procedimiento y resolución de los casos de violencia contra las mujeres en el último año (UAM, 2021, p.1).

En ese mismo año, se aprobó la Ley de Educación Superior (2021), así como reformas constitucionales que establecen como obligatorio el proceso de transversalización de la perspectiva de género en las IES mexicanas. La respuesta de la Rectoría General fue un documento de seis páginas en el que reconocían el problema pero afirmaban que ya se habían hecho protocolos, unidades y que la información de los casos se compartía entre instancias de la misma universidad (UAM, 2021). Asimismo, en 2022, se estableció en el Reglamento Orgánico la perspectiva de género como eje transversal en lo que respecta a la restricción de lxs postulantes a los puestos de la estructura orgánica en el caso de que hayan sido sancionados por actos de violencia de género (UAM, 2024c).

En su tercer año de gestión (2022), la DDU presentó los resultados de la encuesta que había llevado a cabo el año anterior, con el objetivo de conocer la prevalencia de la violencia por razones de género en la UAM. Los resultados apuntan a que el 75% de la población universitaria encuestada⁶⁶ había vivido por lo menos alguna manifestación de violencia por razones de género en el ámbito universitario. Las violencias predominantes fueron la psicológica y la digital. Una cantidad significativa de las manifestaciones de violencia son aquellas que se reproducen en la cotidianidad, es decir, que se han normalizado. La percepción de discriminación apuntó a 27% por género y 24.7% a ser feminista (UAM, 2022b).

También reportó que más del 50% no contaba con información respecto al actuar de las unidades de género, del protocolo y de la DDU. Se registró una baja confianza (menos del 50% de respuesta afirmativa) respecto a las acciones de la universidad frente a la violencia de género. Este trabajo fue un hito, puesto que no se había

⁶⁶ A pesar de la ausencia de significancia estadística (puesto que el muestreo no fue aleatorio), se registró la percepción de 2041 personas. Mayoritariamente alumnado, luego profesores, personal administrativo y estructura orgánica (UAM, 2022b).

llevado a cabo una investigación con una muestra tan grande (2041 personas) respecto a la violencia en la universidad. Los esfuerzos de la DDU también estuvieron vinculados a aplanar el camino para un posible Protocolo único, a través de los análisis que presenta entre los diferentes protocolos existentes (2022a).

3. Paro Feminista en la UAM 2023

El 10 de marzo de 2023, todas las unidades de la UAM son tomadas por colectivas feministas y estudiantes organizadxs debido a un caso paradigmático de impunidad y violencia institucional en la UAM Cuajimalpa. En el contexto del Día Internacional de la Mujer (8 de marzo), la Comisión de Faltas de la unidad emitió la resolución de un caso de violencia de género en contra de una estudiante a favor del agresor, a pesar de que el acusado había aceptado la culpabilidad, al no impulsar sanción alguna frente a la denuncia por violación de una alumna. La afectada, al tener que compartir el espacio con su agresor, decidió difundir el problema en internet por medio de un video así como convocar una movilización el día 12 para visibilizar el caso (Posadas y Posada, 2024). Esta línea de sucesos provocó la indignación de colectivas estudiantiles feministas en las otras cuatro unidades que las lleva a intensificar las acciones colectivas.

El paro total contra la violencia por razones de género duró más de dos meses y se mantuvo una organización que contó con el apoyo de profesoras, trabajadorxs, estudiantes. Particularmente, para el caso de la UAM-X, desde el primer día de la toma se forma la colectiva estudiantil feminista *Uam Xochimilco Asamblea Estudiantil* (UXAE). A partir de una organización entre colectivas y estudiantes, se logra entregar un pliego petitorio (*Idem.*, 2024; *@Uam_x_asamblea_estudiantil*, 2023). La UXAE entrega el día 13 de marzo el pliego petitorio con 27 puntos y tres días después reciben una respuesta institucional que las colectivas consideraron insuficiente. A inicios del mes de marzo, se acuerda empezar *mesas de acuerdos y transformaciones*⁶⁷ entre la UXAE y las autoridades universitarias. Para el 28 de marzo se lleva a cabo la 8va y última mesa, llegando a un total de 81 acuerdos⁶⁸. Finalmente se reanudan las clases presenciales el 16 de mayo de 2023.

⁶⁷ Las cuales fueron transmitidas en vivo por la universidad y las colectivas por redes sociales.

⁶⁸ El último punto del pliego y su acuerdo correspondiente no fue incluido en el documento citado (este contempla 26 y 80 respectivamente), pero sí se discutieron en las negociaciones. Refería a un compromiso de no levantar el paro hasta que las colectivas y estudiantes de todas las unidades acordaran hacerlo.

Las autoridades universitarias, es decir, los Órganos Colegiados y Personales, reconocieron que la violencia de género persiste en la universidad y que las acciones llevadas a cabo no habían sido suficientes (CEU, 2023; UAM, 2023e; UAM, 2023f). Como en otras IES, estas declaraciones llegan después de las acciones disruptivas (Mingo 2020a; Torres et al., 2023). De manera posterior a emitir dichas declaraciones, en cada una de las unidades se formaron comisiones, así como en el Colegio Académico (UAM, 2023e).

En el tenor del paro de labores, se resolvieron casos específicos de violencia por razones de género de manera favorable para las víctimas. Otras denuncias no fueron atendidas por la falta de proceso formal. En diciembre de 2023 el Colegio Académico aprobó el protocolo único para Atender la Violencia por Razones de Género (UAM, 2023h). Asimismo, se aprobaron modificaciones al Reglamento de Ingreso, Promoción y Permanencia del Personal Académico (RIPPPA) que restringen la postulación de personas que hayan sido sancionadas por violencia de género y que no hayan hecho “la reparación correspondiente”. También incorpora la perspectiva de género como una herramienta de enseñanza-aprendizaje que necesariamente deben tener lxs académicxs (UAM, 2024c).

La DDU tuvo una participación sustancial en el proceso de discusión del Colegio Académico, en la contención emocional de algunas colectivas durante el paro feminista y el involucramiento en las comisiones de faltas de los Consejos Divisoriales. Asimismo, sus integrantes colaboraron con la ONIGIES al proporcionarles datos clave para la auditoría respecto a la Transversalización de género en la UAM (UAM, 2024d). Cabe decir que no se ha modificado el reglamento de la DDU como el de otras instancias y espacios ya mencionados que impidan que violentadores se puedan postular al cargo (UAM, 2024c). En el informe de 2023, señalan la necesidad de mejorar la vinculación con las comisiones de faltas para evitar la violación de datos personales y los tiempos limitados para atender los dictámenes. También explican la necesidad de dar mayor autonomía a la DDU respecto a la Rectoría General a partir de su vinculación y evaluación generada con y por instancias externas.

En la unidad Xochimilco, se conformaron tres comisiones en el Consejo académico: una orientada a hacer un diagnóstico general de la violencia de género⁶⁹, otra respecto a la UPAVIG y al protocolo⁷⁰ y, la tercera, respecto a la construcción de políticas operativas para erradicar la violencia de género en la unidad⁷¹. Asimismo, se generaron comisiones por puntos específicos del pliego. Una respecto a un caso de revictimización que buscó deslindar responsabilidades y determinar si hubo violencia institucional⁷². Otra respecto a los *tendederos*⁷³ y su importancia como método de denuncia. Y la comisión encargada de verificar y actualizar el programa de capacitación permanente de cursos a las personas que intervienen en el proceso de resolución de los casos de violencia de género (Comisiones de faltas, Órganos Personales e Instancias de Apoyo)⁷⁴. Estas últimas con carácter permanente.

Respecto a la comisión de la disculpa pública, en la sesión del 2.24 del Consejo Académico el 26 de marzo del 2023, el Rector de unidad presentó los resultados. Dijo que no existió un consenso en el dictamen y la comisión se dividió en dos partes. Por tanto, comunicó que, puesto que no existió consenso respecto a la pertinencia de la disculpa pública, no la llevaría a cabo. Se comprometió a continuar dando el aviso de privacidad y de comunicar que, si alguien que no es parte del Consejo vulnerara los datos, se les retiraría la palabra. En la misma sesión una integrante del Comité Femisita pidió la palabra y dijo al respecto del dictamen que

⁶⁹ *Comisión encargada de realizar un diagnóstico integral de las problemáticas en la atención de la violencia de género en la Unidad Xochimilco, con el fin de que identifique las distintas formas de violencia y a partir de ello evalúe las mejoras en los procedimientos de atención, seguimiento y resolución de los casos, y remita su dictamen a la Comisión encargada de revisar integralmente los reglamentos, políticas y lineamientos que integran la Legislación Universitaria a partir de las orientaciones contenidas en las Políticas Transversales para Erradicar la Violencia por Razones de Género, y del documento de Diagnóstico de las obligaciones y acciones de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia por razones de género, armonizadas con las obligaciones en derechos humanos, necesarias en la Legislación Universitaria para proponer, en su caso, las reformas reglamentarias correspondientes* (UAM, 2023f).

⁷⁰ *Comisión encargada de analizar la estructura y funciones de la Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género en la Unidad* (UAM, 2023f).

⁷¹ *Comisión encargada de elaborar políticas operativas para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia por razones de género en la Unidad* (UAM, 2023f).

⁷² Referentes al punto 11 y 12. Acuerdo 2 del punto 11: "la Rectoría de Unidad integrará una comisión de valoración con especialistas de la Unidad Xochimilco, conformada por 7 personas, (tres sugeridas por la UAM-X Asamblea estudiantil, tres por la Rectoría y una de común acuerdo) (...) con el fin de identificar posibles actos de revictimización y violencia institucional, así como áreas de mejora procedimentales (CEU, 2023, p.8)

⁷³ Punto 18: "Exigimos que se respeten los tendederos y a las compañeras que decidan poner su denuncia en estos, que no se les criminalice y que se sancione a quienes retiren denuncias o al tendedero completo" (CEU, 2023, p. 11).

⁷⁴ Punto 1, acuerdo 1: "Establecer un programa de capacitación permanente en cada cambio de representación de los consejos divisionales sobre violencia de género, derechos humanos y respeto a las diversidades, para quienes integran las comisiones de faltas" (CEU, 2023, p. 3).

esperaba que todos los integrantes de la comisión hubieran coincidido en la necesidad de reconocer la revictimización y violencia institucional para las tres personas en situación de víctima y la necesidad de sanciones a las personas involucradas en las manifestaciones de violencia⁷⁵.

Las comisiones que continúan con su labor en el Consejo Académico se han integrado en una sola comisión de manera práctica y han pedido 4 prórrogas cada una para entregar sus dictámenes. Asimismo, las instancias responsables de entregar los resultados de la capacitación a órganos personales no han presentado un informe de los resultados de los cursos de capacitación para órganos personales y no hay información que garantice que los integrantes de las comisiones de faltas hayan aprobado dichos cursos. La comisión de *tendederos* realizó acciones de difusión así como una conferencia con Mónica Mayer, una experta en el tema.

Respecto a la exigencia de aplicar las PTVRG en la unidad es muy sintomático que el PDI 2023-2033 refiere a compromisos como los espacios libres de violencia y a construir una cultura de la paz, pero no proponga un plan de acción claro para ello, es decir, acciones específicas, metas, temporalidad y metodologías para medirlas, así como a las instancias pertinentes para ello. De hecho, estos compromisos se tocan brevemente en el documento en “su propio apartado” mientras que el documento aborda las funciones sustantivas sin hacer un ejercicio transversal (UAM, 2023c).

Respecto a la UPAVIG, la publicación del protocolo único provocó que la comisión destinada a tal fin terminara su mandato puesto que el protocolo de unidad y el acuerdo que sustentaba la existencia de la UPAVIG “caducó”. A inicios de 2024, se implementó un nuevo acuerdo con las condiciones homologadas para todas las unidades de la estructura de la “nueva” unidad de género que, por lo menos para el caso de Xochimilco, fue prácticamente la misma. Una oficina que forma parte de la Rectoría de Unidad con una titular y dos personas expertas para apoyar en la atención de los casos (UAM, 2024a; Uam, 2024b).

La titular es nombrada o retirada de su puesto por el rector de unidad, a espera de la ratificación del Consejo académico por un período de dos años y podrá ser

⁷⁵ Aún no existe el acta de sesión. Información recabada de la transmisión en vivo por youtube de la sesión.

ratificada por uno más. Es decir, las integrantes cuentan con puestos de “confianza” temporales sin afiliación al SITUAM. El presupuesto destinado a la UPAVIG en el año 2023 fue de 294 mil pesos. Los registros de ejercicio presupuestal publicados sólo dan cuenta del uso en el primer trimestre de dicho año. En ese período la unidad reportó el uso de 7.91% de su presupuesto y una transferencia a otra instancia de 5.12%. No hay claridad respecto a las especificidades del uso presupuestario. En el proyecto de presupuesto para 2024 se asignaron 845 mil pesos al “proyecto especial de igualdad de género” y 150 mil a la UPAVIG (UAM, 2023a; UAM, 2023g).

El documento de los acuerdos con la UAXE establece en el punto 6, acuerdo 3 que la UPAVIG debe entregar cada año un informe que contemple uso del presupuesto, indicadores con perspectiva de género y resultados de la encuesta de satisfacción (CEU, 2023). El informe de 2023 no se ha publicado en septiembre de 2024. Asimismo, la Comisión Transdisciplinaria conformada por expertas de género que apoyaría a la UPAVIG con dicho informe presentó su renuncia en octubre de 2023. El acuerdo 4 del mismo punto establecía que se publicarían avances respecto al número de casos, cuestión que sí es publicada con regularidad.

Un hecho muy lamentable que se suscitó el 25 de abril en un acto de campaña de un candidato a la presidencia de la república en la Unidad Xochimilco fue un caso de violencia sexual⁷⁶ contra una integrante del equipo del candidato por parte del titular de la Unidad de Comunicación (en ese momento⁷⁷), Identidad e Imagen Institucional, instancia que forma parte de la Rectoría de Unidad y tiene un papel muy relevante en el cumplimiento de los acuerdos con la UAXE⁷⁸. Es corresponsable en 7 acuerdos respecto de acciones de difusión de material orientado a conocer las instancias que intervienen en la ruta de atención así como material de sensibilización respecto a la violencia de género y las identidades trans, la actualización de los sitios web de la UPAVIG y la información correspondiente a las Comisiones de Faltas. Así como la difusión de los avances en diferentes puntos.

⁷⁶ Denuncia presentada en la Fiscalía y la UPAVIG por parte de la persona en situación de víctima.

⁷⁷ Actualmente hay otra persona en el cargo. No hay claridad respecto al dictamen en términos generales.

⁷⁸ Punto 1, acuerdo 5. Punto 2, acuerdo 3. Punto 8, acuerdo 3. Punto 10, acuerdo 3. Punto 16, acuerdo 3. Punto 23, acuerdo 1. Punto 25, acuerdo 2.

Por último, respecto a las exigencias⁷⁹ de mejorar la seguridad en las inmediaciones y la movilidad de la comunidad universitaria, se determinó que la DCSH, la División de Ciencias y Artes para el Diseño (CyAD) y Secretaría de Unidad, en coordinación con especialistas de género invitadas llevarían a cabo una revisión de estudios existentes y el desarrollo de nuevas investigaciones para establecer rutas de transporte y mejoras urbano-arquitectónicas cerca de la unidad. Asimismo, se planteó que el núcleo académico básico del posgrado feminista en coordinación con especialistas de otras áreas un estudio con perspectiva de género para “identificar espacios de riesgo y proponer mejoras a las condiciones de seguridad” (2024e, p.15) en la unidad. Ninguno de estos estudios se ha llevado a cabo.

Hechos de violencia de género y de violencia física recientes han aumentado el clima de descontento que persiste respecto a las acciones institucionales en favor de la erradicación de la violencia en la unidad, como es el tema de los torniquetes. Precisamente, el 9 de septiembre de 2024, colectivas estudiantiles convocaron a una asamblea general para tratar el tema de la inseguridad debido a los recientes casos de violencia dentro de la unidad. Un grupo de estudiantes se hace cargo de la asamblea y decide que se tome la universidad, derivando en un paro de 48 horas. Se entrega la unidad después de negociar acuerdos derivados del pliego petitorio –con seis puntos– que se arma en comunidad (@Uam_x_la_seguridad, 2024). La rectoría presenta un “proyecto de programa integral comunidad segura UAM Xochimilco” donde no hay ninguna mención a los compromisos con la UAXE ni al trabajo con las especialistas en género. Por otro lado, se propone como única medida innovadora de “protección y prevención el control de accesos y salidas de la unidad” (2024e, p. 11).

⁷⁹ Punto 24 y 25, acuerdo 2 en ambos casos.

Capítulo 5. La universidad somos nosotras: Académicas feministas en el proceso de transversalización

Este capítulo se enfoca en el análisis de las experiencias de las académicas feministas que entrevistamos y sus formas de participación específicas en la transversalización de la perspectiva de género en la UAM-X. El objetivo es identificar las principales barreras y oportunidades que han enfrentado, así como los procesos, estrategias y formas de participación política que han implementado para superar estos retos. Nos apoyaremos del capítulo anterior, en el que contextualizamos el avance de la transversalización en la UAM-X, y en los planteamientos del marco teórico para interpretar las experiencias biográficas, teniendo en cuenta las diferencias particulares entre las trayectorias y el momento de ingreso de las académicas a la universidad.

Atendiendo a la distinción generacional que establece la Dra. Eva Raquel Güereca Torres⁸⁰, profesora de la UAM Lerma, especialista en el tema de violencia de género en la UAM, en las universidades existen vínculos intergeneracionales entre feministas, por un lado, las feministas históricas, es decir, las fundadoras de las áreas y especializaciones en estudios de género en la década de los 70, luego, las generaciones compuestas por las profesoras que cursaron en estos espacios, que, conforme pasaba el tiempo, fueron hablando abiertamente de feminismo académico, es decir estudios, materias en licenciatura, proyectos de investigación y posgrados feministas y, por último, las generaciones de estudiantas que tomaron las instalaciones en los últimos años, como explicamos anteriormente.

Ninguna de las profesoras que entrevistamos pertenece a la primera generación, pero todas las entrevistadas cursaron en contextos en que en sus respectivas IES ya se establecían relaciones enseñanza-aprendizaje desde el feminismo institucionalizado. Asimismo, todas las entrevistadas han participado en mayor o menor medida en la transversalización de la perspectiva de género. Algunas de las profesoras, en particular Mónica Inés Cejas y Noemí Luján Ponce no han participado en acciones de carácter legislativo, pero, Mónica Inés Cejas ha participado en actividades y coordinaciones del posgrado feminista y en actividades

⁸⁰ Durante su participación en una conferencia titulada “Ser académica feminista”, transmitida el 12 de septiembre de 2024 a través de las redes sociales de la Red CITEG.

de la colectiva *Cuerpos que Importan* así como en el acompañamiento de la colectiva UAXE durante el paro. Noemí, en su cargo en la Secretaría Académica del SITUAM, ha tenido un papel singular en las discusiones dentro de este espacio respecto a la necesidad de armonizar el CCT con la normativa existente, tema que tomó mayor relevancia tras el paro de 2023 en dicho espacio.

Por otro lado, Verónica Rodríguez Cabrera y Eugenia Martín Moreno fueron integrantes del Colectivo *Cuerpos que Importan*, han participado en comisiones del Consejo Académico respecto a los diferentes procesos y cambios normativos que esbozamos y, en particular, Verónica ha participado también en la comisión del Colegio Académico que redactaron las PTEVRG y también en la comisión que redactó el protocolo único. Ambas acompañaron a la colectiva UAXE durante el paro de 2023 y forman parte actualmente de las comisiones que continúan su trabajo, respectivamente, Verónica participa en la comisión de diagnóstico integral y Eugenia en la de políticas operativas. Eugenia formó parte de la comisión transdisciplinaria de apoyo a la UPAVIG.

Por otro lado, las profesoras que ingresaron hace menos de 10 años son Donna y Merarit. Donna participó en una de las comisiones de 2023. Merarit es coordinadora de la Maestría en Estudios de la Mujer y participó en la comisión de capacitación a Órganos Personales e Instancias de Apoyo, también en la comisión de 2023 sobre la UPAVIG. Ambas acompañaron a la colectiva UAXE durante el paro feminista.

1. *Cuerpos que importan aka Caldero de Brujas*⁸¹

Cómo abordamos anteriormente, en la UAM Xochimilco se constituyó el grupo *Cuerpos que Importan* en el 2011. Verónica, integrante del colectivo, nos habla sobre el inicio del “nosotras” (Tamayo y Wildner, 2005), cuando ella se reintegró a la UAM como posdoctorante y profesora temporal en la DCSH.

Cuando nuestra colega **Guadalupe Huacuz llama a un espacio de reflexión**⁸² sobre el tema se da una **coyuntura** muy particular; llega una trabajadora que, al enterarse que había un grupo que discutía este tema, decide presentar su caso que involucra una **violación**, lo que fue muy **indignante** al conocer a las personas involucradas; jamás fue comprobado, no había mecanismos, no había forma, la legislación no lo tenía contemplado, aunque en realidad creo que había una ventana para hacerlo pero, como dicen, lo que no está explícito en la ley parece que no existe. Entonces tuvimos que hacer todo un camino para que eso lograra quedar en ciertos estatutos (Veronica, 2024).

⁸¹ Ver (Rodríguez, 2018).

⁸² En todas las citas el énfasis (en negritas) es de nuestra autoría.

En este fragmento, Verónica nos habla de un momento anterior al protocolo, en donde su participación era más bien informal, en el sentido de ir estableciendo una relación y vinculación desde la escucha y apoyo. Verónica y Eugenia remarcan el trabajo de la Dra Guadalupe Huacuz, quien decide compartir con la comunidad el espacio, la reflexión, el diálogo y posteriormente la lucha impulsando la colectiva. Y como vimos anteriormente, ha sido una de las académicas clave en la UAM Xochimilco, pero también en encuentros entre UAMs, así como su trabajo en la DDU. La importancia de estas acciones fue fundamental, puesto que busca contrarrestar la normalización de la violencia de género al nombrar y reconocer sus manifestaciones en la vida universitaria.

Llega un momento en que estar escuchando todo el tiempo este tipo de cosas resulta bastante indignante; creo que **frente a esa indignación empezamos a hacer cosas, acciones que nunca pensamos que fuéramos a terminar haciendo políticas transversales**. Eso no fue nuestra primera visión, nuestra primera visión fue organicémonos, pongamos el tema, que empiece a salir el tema en foros por acá, por allá, por todos lados, hasta que fuimos haciendo ruido y fuimos también generando **coaliciones**, porque sin el apoyo institucional tampoco puedes avanzar mucho”(Veronica, 2024).

En este fragmento, al igual que en el anterior, Verónica señala que se fue consolidando una indignación colectiva que, lo que las lleva a trabajar en conjunto profundizando en el tema, esta consciencia generó una afinidad política que les permitió comenzar a organizarse y realizar acciones que tuvieron impacto en la normativa institucional. Asimismo, señala que formaron coaliciones políticas, lo cual fue una estrategia necesaria para posicionar el tema en la agenda universitaria, en particular en los espacios legislativos.

En 2014 la Dra. Huacuz invita a la profesora Eugenia Martín a participar en el proyecto de cuerpos ya en su forma institucionalizada⁸³. Eugenia ingresó a la especialización en estudios de la Mujer en la UAM Xochimilco, es decir antes de 1998, cuando aún no se había formado la maestría en estudios de la Mujer. Durante ese momento, en la especialización ya estaban presentes profesoras como Mary Goldsmith Connelly, Ana Lau Jaiven y Ángeles Sánchez Bringas.

La primera **estrategia** que se propuso era tener un lenguaje común en relación a la problemática y una de las primeras acciones tuvo que ver con la problemática de **capitación** (...) tuvimos una capacitación en **seminarios**, donde fueron invitadas aquí a la universidad abogadas y otras especialistas, para entender cuál era la situación o el

⁸³ Programa Institucional “*Cuerpos que Importan*” de la UAM-Xochimilco.

estatus de los marcos normativos a nivel internacional a nivel nacional, que se había avanzado y sobre todo explorará la parte de la legislación universitaria (Eugenia, 2024).

Las entrevistadas señalan que fue necesario que lxs integrantes de la colectiva tuvieran un proceso de aprendizaje y sensibilización. Aunque es cierto que algunxs eran especialistas en el tema de violencias, los estudios de género abarcan una amplia gama de temáticas. Esto permitió que estuvieran capacitadas y contaran con las herramientas necesarias para dar atención a casos de violencia de género.

En el contexto del Colectivo Cuerpos que Importan (...) una **actividad** que hacíamos por lo menos dos veces al año que era la de Foro Voces Contra el Acoso, que era una actividad que se incluye dentro del marco de las acciones preventivas pero que sobre todo era como buscar un acercamiento con las generaciones que ingresaban (Eugenia, 2024).

Estos espacios buscaban la cercanía con el estudiantado, puesto que sabían que muchos de los problemas vinculados a la violencia y desigualdad de género estaban vinculados a formas de relacionarse que podrían prevenirse mediante procesos de sensibilización. Asimismo, permitía poder entender las manifestaciones y formas particulares en las que se daba la violencia hacia lxs estudiantes.

Creo que las nuevas generaciones traen otras cosas; el movimiento de mujeres, las activistas, han caminado por muchas otras cosas que ya nosotras no vemos, también es una cuestión generacional. Toda la violencia digital la dibujábamos por lo que nos tocaba en los casos de atención. De hecho, **el primer caso que nos tocó de atención fue frustrante**, completamente frustrante **porque, aunque todo el consejo se indignó ante la situación no había nada con que sancionar**, absolutamente nada. (...)Claro, desprestigio, fui señalada de que la universidad me pagaba hasta el teléfono, yo decía uy, digo aquí gracias, pues mucho gusto. **Fue frustrante para la compañera trans que presentó la denuncia**. Lo que al final nos quedó fue la sensación de decir bueno, **por lo menos tengo un lugar donde me escucharon y me creyeron**. Perdí, sí, pero hicimos la lucha todas, todos y caminamos un poquito. Que ahora esté en las políticas, no sé si esta compañera dimensiona que su caso fue uno de los que nos llevó a meterlo (Verónica, 2024).

Al consolidarse en 2014 como Proyecto Institucional, la colectiva comenzó a acompañar a estudiantes y trabajadoras en sus procesos de denuncia. Este conocimiento fue la base para poder plantear el proyecto de protocolo y las tipologías de violencia que estarían presentes en el mismo. Comenzaron a darse cuenta de las fallas y ausencias en la normativa pero, al mismo tiempo, fueron combatiendo la cultura del silencio presente en las IES, al mismo tiempo que se convirtieron, para algunas, en un lugar seguro para ser escuchadas y recibir apoyo institucional.

El trabajo paralelo entre las colectivas estudiantiles que comenzaron a consolidarse y accionar en la unidad y, el trabajo de *Cuerpos que Importan* se comenzó a

posicionar como un asunto prioritario entre las demandas estudiantiles el asunto de un mecanismo para atender las violencias por razones de género.

Los estudiantes han sido la punta de lanza de muchos de los cambios que se han dado al interior de la universidad. Ha sido gracias a sus protestas, al alzar la voz; en ese momento fue un paro estudiantil, aquí en Xochimilco en el 2016 y, entre muchas otras cosas, su pliego petitorio tenía que ver con denunciar el tema de las violencias y **aceptaron que Cuerpos que Importan propusiera un protocolo** y empezamos a trabajar (Eugenia, 2024).

A pesar de que este asunto estaba presente entre las inquietudes y malestares de la comunidad universitaria, las autoridades universitarias no habían actuado de una manera adecuada para erradicar las manifestaciones de violencia, ni para transformar su estructura o normas de acuerdo a las disposiciones internacionales. Es la lucha estudiantil quien demanda el primer protocolo para atender la violencia de género en la unidad⁸⁴, y a través de la negociación entre paristas y autoridades universitarias se decide que *Cuerpos que Importan* debe proponer la estructura de este instrumento, ya que coincidía con el trabajo de planeación y elaboración que realizaban desde años atrás.

Nosotras empezamos este trabajo en 2017 y hasta el 2018 sale el protocolo Xochimilco después de un **proceso bien desgastante**. Hubo compañeras de Cuerpos que dijeron: a mí relevenme porque ya no puedo. **Hubo mucha oposición por parte del Sindicato del SITUAM** (Eugenia, 2024).

Las primeras experiencias en estas comisiones derivadas del paro de 2016 dejaron ver que en estos espacios se hacían manifiestas resistencias por parte de grupos y actores universitarios. Asimismo, muchas de ellas tenían una duración que se contaba en años.

Cuando yo llegué ya estaba terminado, pero me tocó hacer las últimas revisiones del protocolo en este programa, yo me integro a *Cuerpos que Importan*, y conozco a la Colectiva Feminista que es la del cubo feminista⁸⁵ (...) trabajamos muy de la mano con Cuerpos que importan y en ese momento con Estefani (que ahora así se va a llamar el cubo) y **se hizo un especie de alianza entre profesoras, académicas y las chicas**, en ese momento para impulsar el protocolo pero también para generar propuestas para la prevención, atención y erradicación de la violencia de manera más comunitaria (Merarit, 2024).

El trabajo en coalición entre profesoras y estudiantes feministas fue necesario para concretar objetivos y avances. Asimismo, la incorporación de nuevas profesoras revitalizó el trabajo dentro de *Cuerpos que Importan*. Como ya hemos narrado,

⁸⁴ Podría hablarse de un momento de inflexión indirecto para el impulso de la transversalización, ya que el paro en julio de 2016 surge para pedir la asignación de un cantidad mayor de presupuesto a las estancias académicas (Rodríguez, 2018).

⁸⁵ se refiere al *Comité Feminista UAM*.

desde 2018 el programa Cuerpos que Importan comenzó a dar el seguimiento a partir del protocolo aprobado en el Consejo Académico.

Necesitábamos personal de apoyo. Quiénes estaban contratados era por honorarios. En la universidad, con todos los cambios que ha tenido, cada vez se vuelve más difícil contratar gente por honorarios. Hay que cambiar el motivo de contratación cada cierto tiempo, se les contrata por 6 meses, hay una vulnerabilidad total. Se burocratizó mucho; a la compañera que teníamos contratada, muchas veces se quedaba sin contrato dos o tres meses, y eso lo cubrimos el resto de las compañeras. Eso está bien una vez, dos veces, pero ya cuando cada año hay que cubrir una cantidad no es fácil (Verónica, 2024).

En este proceso de atención, contrataron a personal de apoyo, pero no existía un puesto de tiempo completo bajo el cobijo del CCT. A través del testimonio de la Dra. Verónica, es claro que la distribución desigual de recursos no necesariamente estaba enfocada en atender la problemática, lo que se fue consolidando como una barrera adicional a las resistencias y opacidades en el proceso de denuncia.

Cuando tenían sus campañas políticas todos eran Cuerpos que Importan. Oigan pues si todos son que vengan a entrarle a la chamba. La institución también quería tomar parte del proyecto desde su propia perspectiva. Nuestra evaluación en varias reuniones fue que ya era momento de que la institución lo asumiera completamente (Verónica, 2024).

Uno de los efectos perversos de los cambios al Reglamento Orgánico en 2015, al establecer que las personas en los Órganos Colegiados, Personales e Instancias de Apoyo puede radicar en que, dentro del discurso, manifiesten compromisos con la transversalización, pero no en la práctica. A pesar de ello, se convierte en una ventana de oportunidad, puesto que la instancia de atención necesitaba contar con un presupuesto y un apoyo en el largo plazo.

Para nosotras ya era muy cansado, dar docencia, hacerse cargo del programa, llevar los casos, acompañar. Es como tener una coordinación sin tener una coordinación. Ustedes pueden ver que dicen “no es que ustedes sacan provecho” de alguna manera pueden argumentar que teníamos puntos. Todo lo que fue la coordinación de Cuerpos que Importan, lo pueden ver en todo mi tabulador, es cero porque no existe eso, no es una figura que exista para la UAM, es una creación en la estructura de la UAM paralela (Verónica, 2024).

En este fragmento, se puede observar que las responsabilidades de la instancia de atención no les resultó a las integrantes en un beneficio personal, más bien se consolidó como una carga que no otorgaba retribuciones. Esto, dentro de instituciones con una lógica altamente competitiva, resulta en un obstáculo en el crecimiento laboral netamente salarial, puesto que, para consolidarse dentro de la universidad y conservar los estímulos que representan hasta un 50% del salario (en

profesoras de tiempo completo), se deben obtener entre tres mil y cinco mil puntos al año⁸⁶ (Rondero, 2007).

Hay un momento en que uno tiene que reflexionar como varias compañeras hasta dónde acompaña una y les toca otras y a otros. Hay que aprender a soltar en la vida. La UPAVIG fue mucho debate si lo soltamos o no como proyecto institucional. Otros dirían, oigan es una oportunidad en que la universidad abre un proyecto al que le da presupuesto, apoyo ¿Por qué no lo siguen? Pero ¿Nos toca a nosotras? porque la universidad tiene que tomar la responsabilidad completamente, contratar a su personal. Porque si no nosotras parecemos un círculo de locas inventando algo ahí (Verónica, 2024).

Como hemos relatado anteriormente, en 2019 Cuerpos que Importan cede la responsabilidad de la atención a la universidad. Para Verónica, quien era responsable del proyecto en ese momento, esta fue la decisión correcta, aunque admite que hubo divergencias internas al respecto. A partir de participar en la definición de la estructura de lo que sería la UPAVIG, muchas de las integrantes de la colectiva no permanecen en la comisión permanente de apoyo a la UPAVIG.

Yo recuerdo una situación muy álgida que se dio en donde, se decía por parte de las que estábamos como asesoras “que era muy importante que la UPAVIG no quedara como parte de la jurisdicción del rector como está establecida en el acuerdo, porque entonces esta unidad tiene escasa autonomía o cero autonomía. Sino que estuviera bajo la jurisdicción de un órgano colegiado como es el propio consejo. Se dio una discusión muy álgida donde nosotras tratamos de defender ese posicionamiento para dotar a la unidad que se estaba creando de autonomía. Sin embargo, a la hora de la votación, la mayoría de los integrantes votaron en contra y la UPAVIG quedó como parte de la jurisdicción o de las facultades que tiene el rector (Eugenia, 2024).

En las discusiones en 2019 respecto a la UPAVIG, este organismo se definió como parte de la Rectoría de Unidad. Es decir, su personal estaba contratado por tiempo determinado y no formaba parte del Sindicato (personal de confianza).

Me pude percatar de muchos problemas. Es una unidad que tiene muy poco personal con muy pocos recursos. Es una unidad que tiene una gran cantidad de funciones y no ha sido percibida por la comunidad como muy eficiente porque están sobre sus hombros el tema de la prevención. Es muy sintomático que desde que se crea la UPAVIG en 2020 ha habido cuatro titulares, entonces eso nos dice, nos alerta que es una unidad que tiene problemas; en el sentido de organización, en el sentido de recursos, en el sentido de personal (Eugenia, 2024).

Como hemos abordado, no existe demasiada información respecto al uso del presupuesto dentro de la UPAVIG ni respecto a su trabajo. Lo que nos explican ambas profesoras arroja luz sobre el asunto. La UPAVIG es una instancia con amplias responsabilidades y poco personal, bajo un fuerte escrutinio y un régimen de propiedad desfavorable desde su nacimiento. A pesar de la armonización que

⁸⁶ Dependiendo del estímulo. Nos referimos a los estímulos que otorga la UAM. Ni hablar del SNI.

ocurrió entre 2020 y 2022 en la normativa universitaria, la UPAVIG permaneció como la principal responsable o culpable del lento avance de la transversalización, incluso cuando sus funciones estaban limitadas a la atención de la violencia por razones de género

2. Libre digna y feminista: Paro del 2023

En 2023, el paro feminista en la UAM se convierte en la punta de lanza de un repertorio de confrontación desarrollado por las colectivas feministas. Como abordamos anteriormente, en el caso de Xochimilco esto representó la consolidación de mesas de diálogo, acuerdos y de comisiones para atender las problemáticas de violencia en las que de nuevo se hizo presente la coalición y vinculación entre las profesoras y las paristas.

Que es lo que paso con la mesa de acuerdos y transformaciones, esas mesas fueron unas mesas de dialogo y de saberes compartidos, lo que sucedió ahí fue una **pedagogía feminista dentro de la universidad que, para mi, es histórica**. Fue impulsada por las chicas, donde las profesoras que estuvimos cerca y que ellas eligieron que estuviéramos de cerca aprendimos junto con ellas **a visibilizar un problema** que estaba dentro de la universidad y después **buscar una solución** (Merarit, 2024).

Tuvimos un trabajo de asesoramiento pedagógico colectivo (...) creo que nosotras aprendimos mucho de las paristas, de las **femiparistas** y aprendimos de manera conjunta, ahí sí hubo una compartición de saberes; yo aprendí de la reglamentación de la universidad, de los recovecos institucionales y de cómo funciona un Paro. Porque **no hubo más que tratar de entender cómo solucionar**, porque eso fue lo que pasó en el Paro" (Merarit, 2024).

Durante este proceso, queda clara la necesidad de actuar en conjunto para posicionar la discusión sobre la violencia de género como un tema prioritario. Asimismo, se dieron las condiciones de posibilidad de pensar, estar y actuar desde un marco alternativo a las relaciones rígidas que a veces trae consigo la interacción de enseñanza-aprendizaje.

Creo que es un volcán dentro de una lucha feminista en la universidad y ese volcán hizo erupción con el paro y lo que hizo fue tirar lava y esa lava pues está ahí y pues como que los profesores dicen no vaya a quemar, literal. Entonces mejor acudir al curso (...) lo ven pero no lo entienden o no lo quieren entender (Merarit, 2024).

Reflexionando a partir de esta analogía, Merarit considera que las acciones disruptivas buscaron romper los cinturones protectores (Contreras, 2020) que mantienen a buena parte de la comunidad universitaria deliberadamente ignorante frente al tema de violencia. Asimismo, señala que esto puede estar vinculado a un

miedo entre los profesores antes que una acción impulsada por el reconocimiento del problema.

En el Paro fue muy interesante las discusiones, la UAM llega hasta cierto punto, esto tiene que ver con estudios metropolitanos, pero hay una instancia que tiene estudios metropolitanos y entonces hay gente que tiene vínculos con gente en diferentes partes del sistema de transporte en México. Ahí **es necesario trabajar con perspectiva de género**. Pero son arquitectos, planeación territorial, les digo, **son muy contadas las especialistas** porque también es un campo de conocimiento muy golpeado durante mucho tiempo o sea muy pequeñito digo, se ha expandido mucho pero todavía tiene **límites** importantes (Verónica, 2024).

Respecto a las demandas que se plantearon en las mesas, Verónica refiere a los límites de la acción universitaria, puesto que el problema de la violencia de género ocurre en una sociedad, por tanto, son necesarias las acciones contundentes dentro de ésta, pero no son suficientes cuando no existe coordinación entre instituciones de gobierno. Asimismo, señala otro de los efectos del cinturón protector (Contreras, 2020) que radica en que los conocimientos de las académicas feministas muchas veces quedan marginados y deslegitimados, lo que merma fuertemente el alcance de las políticas vinculadas a la transversalización.

3. La más políticamente correcta: Aceleración del proceso de transversalización

En esta sección, damos cuenta de algunos patrones de resistencia y obstáculos que las académicas experimentaron dentro de las comisiones que se formaron a partir del paro. Como hemos explicado, estas comisiones buscan intervenir en aspectos que no se han transversalizado en la estructura de la UAM e impiden la erradicación de la violencia de género.

La compañera que está a cargo sigue teniendo un puesto de confianza que es muy vulnerable. Las otras chicas que acompañan o están en servicio social o están con plazas de menor jerarquía pero que también siguen siendo de confianza y muy vulnerables a la cuestión de la universidad políticamente (...). A la DDU, ¿Cómo le das dientes para que pueda hacer su trabajo? porque es común que tengas que entrar en conflicto con las diferentes instancias (Verónica, 2024).

Uno de los temas centrales en los puntos del pliego fue la cuestión del papel de la UPAVIG en el tratamiento de la violencia. Volvió a aparecer la cuestión del régimen de propiedad, puesto que esta instancia se encuentra muy desprotegida y corta de personal. Asimismo, al igual que la DDU, muchas veces debería intervenir en los procesos de selección de la estructura orgánica o en los dictámenes de las

comisiones de faltas pero esto representa un foco de conflicto con otras instancias y con grupos de poder en las IES.

Trabajamos mucho y **peleamos mucho en la comisión para que ninguna persona que tenga una acusación de violencia por razones de género pueda ocupar un cargo de dirección, de jefatura, de coordinación o incluso como integrante del consejo académico**; Para profesores distinguidos, premio a la docencia, que se otorgue un premio a alguien que ha tenido una acusación. Pero, ¿Qué pasa? ¿Dónde están los archivos? **¿Quién es la instancia que tiene que empezar a tener este listado de situaciones y su resolución o no?** Porque además involucra el comportamiento que tienes aquí y afuera (...) la propia institución no conoce las reglamentaciones aunque ya están hechas (Verónica, 2024).

En este fragmento, es observable uno de los casos en los que estas instancias deberían intervenir. A pesar de las modificaciones al RIPPPA que menciona Verónica, no existe un procedimiento establecido con atribuciones claras para evitar que este tipo de personas concursen. No existe una vinculación entre las comisiones dictaminadoras y la UPAVIG o la DDU. Asimismo, las responsabilidades atribuidas a la UPAVIG en conjunto con otras instancias, respecto a la sensibilización del personal no parecen haber calado en toda la estructura, puesto que las instancias no responden a las modificaciones plasmadas en el RIPPPA.

Varias compañeras trabajaron en estos códigos de ética que era una cosa que todo el mundo daba por hecho, pero que todo mundo le podía dar la interpretación que se le diera la gana (Verónica, 2024).

Precisamente una de las claves de la cultura organizacional son los valores que existen en una organización. Un paso relevante en ese sentido es hacer explícitos los valores que deben actuar como rectores en los procesos y responsabilidades de las instancias correspondientes. Aunque existe claridad respecto a ello en el Protocolo Único (en cuyo proceso participó Verónica), en buena parte de la legislación universitaria no existe dicha claridad.

El protocolo de atención de violencia de la unidad xochimilco ya no existe, se hizo un protocolo único con las cinco unidades. Entonces estas dos comisiones perdieron sentido, porque estaban vinculadas con el protocolo de la UAM-X lo cual fue super conveniente porque entonces nos dijeron, ya no tenemos mandato y, como ya no tenemos mandato, ya no existe la comisión (Merarit, 2024).

En este fragmento, Merarit refiere a la comisión respecto a la UPAVIG del Consejo Académico de la unidad Xochimilco. Esta comisión terminó abruptamente su trabajo en enero de 2024, entregando sus avances a las otras dos comisiones del Consejo. Resalta también la ironía de establecer comisiones paralelas en las que se desarrolla un trabajo importante pero redundante a fin de cuentas.

Al final queda un documento que busca cubrir los huecos de los diferentes protocolos (...) se establece muy claramente quienes forman parte de las comisiones de faltas y cuales son los procedimientos que tienen que seguir para poder llevar a cabo una investigación con perspectiva de género

(...)

Yo creo que se trataba más bien de llenar un requisito, más que la Comisión Transdisciplinaria tuviera un papel importante o digamos de apoyo real a la UPAVIG. De tal manera que el primer grupo que conformó esta comisión y el segundo, a finales de 2023, promovimos una carta al rector donde pusimos nuestra renuncia. Argumentamos que era una instancia que se crea en este acuerdo pero en realidad tuvo un papel más de llenar el requisito, pero en realidad no funcionó como una instancia que tuviera locución con otras instancias, que pudieran coordinarse para abordar el tema de la violencia. No funcionó y se quedó con esta carta de renuncia como parte de la documentación que se ha ido acumulando (...). Hablamos con el rector y el muy abierto y muy políticamente correcto y “sí claro que sí y vamos a ver y vamos a revisar” pero nunca se hizo nada para que en realidad fuera una instancia de interlocución (Eugenia, 2024)

Eugenia se muestra optimista al respecto del nuevo protocolo, puesto que cree que existen lineamientos suficientes para llevar a cabo la ruta de atención. A pesar de ello, tiene dudas al respecto de la operatividad de la UPAVIG. Otra comisión con funciones paralelas fue la Interdisciplinaria, la cual se suponía ayudaría a establecer puentes entre las instancias de la universidad, buscando hacer posible la enorme labor de la UPAVIG. Esto nos permite observar dos cuestiones clave de la voluntad política: por un lado, las instancias no estaban dispuestas a colaborar con la UPAVIG y, por el otro, el Rector no exhortó a dichas instancias a hacerlo. A pesar de ello, en el intercambio discursivo, las resistencias no son evidentes. Hay una disociación entre las declaraciones y las acciones.

Era importante que conocieran el Protocolo porque ¿Cómo puedes generar sanciones si no conoces la normatividad? **Fuimos a entrevistar** a la coordinadora del TID, a la coordinadora del área de biológicas, a algunos participantes de la comisión de faltas y claro, todos te dan la recetita “si a mi me llega algo, yo acudo a la UPAVIG”, pero también te dicen cosas muy fuertes que es donde **ahí te das cuenta de las resistencias como “es que ahora todo es violencia” eso es un clásico.** Había muchas coordinaciones **o muchas instancias dentro de la universidad que no sabían qué hacer**, como que esta necesidad de apagar el fuego antes de ver quien lo incendió, de decir “bueno, a lo mejor no es tan grave a lo mejor lo puedo apagar”, eso sigue pasando (Merarit, 2024).

Merarit, a través del trabajo dentro de la comisión de la UPAVIG, pudo percatarse de que muchas Instancias de Apoyo no cuentan con la capacitación necesaria en materia de género. Asimismo, parece que muchas de ellas parecen estar acostumbradas a llevar a cabo acciones que operan de manera paralela a la normativa oficial y pueden tener consecuencias revictimizantes y obstaculizar la ruta de denuncia.

Todo el debate que nos llevó la cuestión de la autonomía y como la autonomía no puede estar por encima de disposiciones nacionales y acuerdos internacionales. Ha sido un proceso largo, cansado y complejo respecto al papel que tiene la universidad. ¿Quién va a poner los recursos para este tipo de situaciones? hasta donde acompaña la universidad, quedan muchas ventanas abiertas porque, justamente **en este país, no hay mecanismos** o ha costado mucho trabajo que haya mecanismos. Ahora se abrió la fiscalía de asuntos universitarios, sobre todo para casos de violencia sexual, pero esos son los más evidentes pero, ¿Qué pasa con todos esos que están ahí todos los días reproduciéndonos todo el tiempo? Los ves en las aulas, estudiantes que se te acercan diciendo que “el profesor señaló que esa no es la forma de vestir” o no es la investigación que tienen que hacer (Verónica, 2024).

Respecto a otras acciones que se han normalizado, Verónica apunta a manifestaciones de violencia psicológica que se presentan en los procesos de enseñanza-aprendizaje y se impregnan en el currículum oculto de lxs estudiantes. Asimismo, da cuenta de una de las tensiones que existen entre la jurisdicción universitaria y las atribuciones de las instituciones gubernamentales, por ejemplo. Esto arroja luz sobre la influencia de las políticas nacionales y los valores de las organizaciones de estado en las IES.

¿Cómo hacemos para que la formación realmente tenga un interés, para que se capaciten? Muchos profesores dicen para qué si eso no existe. La propia resistencia es lo más cansado. No debería de importar el voto si la gente que está ahí tuviera un poco de sensibilidad y conocimiento sobre el tema. Pero importa el voto cuando tienes una población que defiende cosas (...) ahora imagínese, todos los debates respecto a cada uno de los puntos. Convencer, argumentar, que la gente entienda que existe algo distinto que no hace igual los procesos (Verónica, 2024).

Un aspecto que ha caracterizado frecuentemente la participación de las académicas en las comisiones es su papel de asesoras, lo que implica que no tienen voto dentro de las comisiones. A pesar de ello, a veces, como fue el caso del protocolo en 2018, logran consensos y votaciones unánimes. Aunque esto implica un proceso de sensibilización, minuciosa, de explicación de motivos y razones en las comisiones y de debates álgidos.

Hay muchas resistencias, hay procesos de interpretación muy sesgados. Yo incluso creo muy sesgados y que están vinculados con valores y éticas profesionales de otra generación, hay un choque intergeneracional de no poder entender qué es violencia de género para empezar, ósea no identificarla, así como un velo. Tenemos a profesores que siguen diciendo que el acoso en sus tiempos, era una forma de insistencia romántica. (...) al menos siento que el tema está ahí, está como una sombra, pueden no entenderlo, pero no pueden no verlo y eso me parece importante. Porque se hizo visible (Merarit, 2024).

De nueva cuenta, aparece la cuestión de los valores y las prácticas que se han normalizado (Evangelista, 2019) y, por tanto, son difíciles de reconocer y desarraigar. Aunque, Merarit apunta a que esto es una diferencia generacional,

puesto que las nuevas generaciones parecen ser más sensibles frente a estas manifestaciones.

Un primer momento cuando llegas a la universidad, por lo menos en los estudios que han trabajado la violencia de género de las universidades, una de las cosas que son focos rojos es que la mayoría del profesorado que no es deseado en muchas de las carreras o diferentes programas de estudio que han tenido problemas son enviados a los primeros años cuando el estudiantado no conoce ni sus derechos de sus obligaciones ni tiene una cotidianidad ni un involucramiento tan directo (Verónica, 2024).

En este fragmento, Verónica nos habla de que muchos de los profesores que han sido señalados como violentadores son enviados al primer año. En la UAM Xochimilco, este año se le conoce como Tronco Interdivisional (TID). Esta sería otra práctica cotidiana, otra acción orientada a “apagar el fuego” antes de atender las problemáticas de fondo.

Es ahí un espacio de discusión, de revisar muchos documentos, de informarse, de conocer las leyes, los marcos jurídicos que se pudieran jalar acá. Entonces si requiere de un estudio profundo y **me parece que ese estudio profundo no se hizo por parte de algunas personas que integraron la comisión**. Me parece que fue un obstáculo (Donna, 2024).

Es muy cansado porque el resto de la comisión, siete u ocho integrantes, no tienen ninguna observación a los documentos. Cuando empezamos incluso entre especialistas no tenemos toda la misma visión. Empezamos a dar algunos elementos, pero al final **termina siendo un consenso porque es como si nos dejaran un poco el trabajo** (Verónica, 2024).

Tanto Donna como Verónica y Eugenia coinciden en el arduo trabajo que representa la comisión, trabajo que se ve acrecentado cuando el resto de integrantes no muestran nada de interés y delegan el trabajo a las académicas, quienes terminan siendo las únicas en ese espacio con ánimo de cambio.

Nos hemos dado a la tarea de ir proponiendo, porque lo que ellos estaban proponiendo estaba sumamente descafeinado, es decir, **no habían considerado dentro del borrador de Políticas Operativas de manera paradójica los acuerdos, eso me parecía completamente esquizofrénico** (...). Quienes han participado ahí, mi percepción es que eran personas que no tenían conocimiento del tema. Tampoco tenían sensibilidad (...) Cómo era posible que ya que se habían devuelto las instalaciones que ya se habían conformado estas comisiones **se siguiera teniendo oídos sordos** a lo que se iba a implementar proponiendo políticas muy generales que no aterrizaban en los acuerdos (Eugenia, 2024).

De manera muy similar, aparecen resistencias vinculadas a la falta de conocimiento, sensibilidad y voluntad política. Una sordera deliberada que puede dar cuenta de lo que Roja (2017) nombra como retórica del menosprecio. Es decir, a pesar de los acuerdos previamente establecidos con la asamblea, las acciones de algunos actores dentro de las comisiones ignoraron, excluyeron y desvalorizaron este

conocimiento, planteando acciones poco coherentes y generales, una repetición de las PTEVRG, con las deficiencias que ya se les habían señalado.

Al final yo si creo que hay como **lentes de género que te permiten observar ciertas cosas en situaciones que normalmente no se verían así**, forma parte de tener esta mirada de género y feminista. Entonces, me parece que en esta comisión algunas personas veíamos ese problema, cierta cuestión que para nosotrxs tenía que ponerse de una manera y estas otras personas decían que no. Incluso se convirtió en un como un estira y afloja y como **una discusión de a favor o en contra (...). El espíritu de las comisiones era el reconocimiento de que los acuerdos nos involucran a todes como parte de la institución y que no hay asamblea versus rectoría, sino que más bien hay problemáticas que forman parte de la vida universitaria que estamos formando**. Creo que ese espíritu no se logró e impidió que se plasmara un consenso con perspectiva de género. La principal dificultad fue esta falta de diálogo y de generar acuerdos en puntos muy importantes. Fue complejo en términos físicos, **fue muy desgastante (...)** Hay que recordar que las comisiones al final terminan siendo recomendaciones de que hay que hacer pero no tienen una injerencia directa de las decisiones que se toman (...) **al final quien decide que decir y que no son las autoridades y ahí no tenemos injerencia** (Donna, 2024).

La académica señala que la divergencia entre visiones está relacionada con las diferencias entre estar sensibilizadas por la perspectiva de género y no estarlo. Estas diferencias se consolidaron como diferencias políticas rígidas, en particular por parte de quienes parecían haber formado un pacto para defender el *status quo* de la universidad y, admitir en lo general las fallas, pero no estar dispuestos a aterrizar dichas fallas en actores institucionales concretos, lo que podría ser un camino para combatir la impunidad. Asimismo, señala que las recomendaciones de las comisiones funcionan siempre y cuando las autoridades tengan el compromiso y la responsabilidad de asumirlas como mandatos en favor del cambio, de la transversalización de género.

La dinámica que se estableció en las comisiones de trabajo **nos llevó al agotamiento** a varias a nosotras y también a que –no fue mi caso, evidentemente, porque creo que a mí me acompaña otra historia– pero a algunas compañeras también les llevó al acoso laboral. Entonces, para mí, ya no era ético permanecer dentro de ese grupo y fue que decidí salirme hace como dos meses, el reglamento de servicio social fue el último que acompañé (Verónica, 2024).

Verónica señala que este pacto dentro de las comisiones puede llevar a que algunos actores lleven acciones violentas en contra de las académicas, al verlas como un peligro frente a sus privilegios. Es decir, esta forma particular de “poner el cuerpo” en las comisiones, de sororidad feminista, tiene consecuencias que se materializan en la persecución y el castigo el activismo (Cerva, 2021).

Ahora ya se habla de comisiones y se habla de perspectiva de género. Pero siento que sigue habiendo muchas resistencia entre desconocimiento del tema, presencia de prejuicios de una cultura muy patriarcal que sigue muy presente. Lo que nos muestra es

que por más avances que haya habido en lo normativo ya cuando se llevan a cabo ciertas prácticas si hay que vencer estas resistencias (Eugenia, 2024).

Para Eugenia, aunque se ha visibilizado y puesto sobre la mesa la cuestión, las resistencias persisten de manera cultural (Martínez, 2019), a través de los valores que consolidan acciones y prácticas que degradan los logros plasmados en las normativas.

En nuestra área de investigación somos siete, y yo soy la más joven, antes de mi tenemos a una profesora de 60 años... Mis compañeras son la base de los estudios feministas, yo soy muy feliz de trabajar con ellas pero **tenemos una verdadera crisis en el área**. A partir del paro nuestro trabajo se ha duplicado; **me parece que esas también son las trampas de la institución, nos tienen cansadas. Nosotras somos estratégicas**, generamos alianzas con la estudiantes, jalamos a otras profesoras, pero no las dejan venir a nuestra área y tampoco nos dan una plaza (Merarit, 2024).

El rechazo y castigo a las académicas parece venir de los cuestionamientos que hacen a las relaciones y prácticas violentas y desiguales incrustadas en la cultura organizacional. Merarit señala que la sobrecarga de trabajo al área de Poder Identidad y Mujer no es una coincidencia, sino una manifestación del peso de los regímenes desiguales de género. Señala la necesidad de integrar a nuevas personas, estrategia que han puesto en práctica para contrarrestar el desgaste institucional.

No sé si valdría la pena abrir más espacios o fortalecer los que ya existen. Más bien hay que fortalecer los que ya existen, es decir, si ahora se quiere que toda la universidad tenga transversalización de género, entonces, **hay que contratar a gente con formación feminista y de género que apoye a que esto suceda**. Y esto es lo que no está pasando, entonces tenemos una UPAVIG que después del paro esta cargadísima del trabajo (Merarit, 2024).

Merarit también señala que una forma de transversalizar la perspectiva de género no radica necesariamente en ampliar la UPAVIG, sino en homologar los requisitos en los reglamentos pertinentes para que todas las personas que ingresen a la universidad tengan una formación en perspectiva de género. Esto coincide con el planteamiento de Jones (2008) respecto a que los valores de las personas, en particular las personas en posiciones de poder, son lo que constituyen y moldean valores y prácticas organizacionales.

Hicimos una gran trayectoria, un gran trabajo. Pero ahora, como dicen otras amigas, **vámonos al sindicato**, varias somos sindicalizadas **ahí hay trabajo que hacer** y, ahorita, por lo menos en las elecciones que va a haber **el tema de género y la violencia de género en las relaciones de trabajo es un tema que se está poniendo** ya. Que nunca nos imaginamos que se iba a hacer. Creo que es el **resultado de un hartazgo social** que va más allá de lo universitario. Y lo preveíamos, es que si no tratamos ahorita va a estallar, y estalló muchos años después (Verónica, 2024).

Uno de los espacios que se ha mantenido resistente a los cambios es el SITUAM. tanto en sus normativas como en su estructura política. Verónica plantea que este es un espacio clave para llevar acciones y que observa una ventana de posibilidad para llevarlo a cabo.

El sindicalismo es un espacio de machos. Como Secretaria de Asuntos Académicos he sido violentada por ser mujer. **Somos personas aisladas las que lo estamos abordando** (Noemí, 2024).

Noemí, quien formó parte del Comité Ejecutivo del SITUAM en la gestión del 2022-2024 señala que la violencia permea los espacios de discusión política del mismo, incluso cuando hay mujeres al frente del sindicato. Es decir, la perspectiva de género no es inherente al género femenino e, incluso en los casos en los que se rompe el techo de cristal, las mujeres en altos puestos pueden reproducir la violencia por razones de género. Asimismo, señala que muchas personas dentro del sindicato se han sentido amenazadas, puesto que la falta de armonización entre el Protocolo y el CCT viola el debido proceso en casos que involucran a trabajadorxs, tanto en situación de víctima como de victimario.

La universidad resuelve y sanciona todo en un mismo acto. Esta manera tan punitiva y violenta de querer resolver las cosas, de querer extirpar el mal lastima el tejido social (Noemí, 2024).

Esta falta de armonización no garantiza certeza jurídica, restringiendo el acceso a la justicia y constituyendo, un acto de violencia institucional contra todxs lxs posibles involucradxs. Parte de las resistencias que ha mostrado el SITUAM a armonizar su normativa y tipificar la violencia por razones de género responden a posturas antifeministas por parte de quienes que defienden agresores dentro del sindicato.

Sin embargo, también existe una preocupación legítima por parte de feministas sindicalizadas, especialmente en lo relacionado con la posible merma del sólido régimen de propiedad que lxs trabajadores mantienen en términos de permanencia en la universidad. Esto es particularmente relevante cuando la universidad ha defendido a capa y espada a violentadores con cargo de funcionarios (como el caso de la DDU), en detrimento de la víctima, quien se encontraba en una posición de trabajadora subordinada. El problema radica en que resulta difícil discernir las razones detrás de estas acciones si no se considera que están inmersas en una coyuntura de lucha política, en la que género y clase están simultáneamente implicados.

Me pregunto si a la hora de decir que fueron consultados con especialistas no estás validando un trabajo que está siendo a veces una especie de **maquillaje** en el sentido de hacer cambios que no implican una ruptura en la estructura. **¿Qué pasa cuando decimos que tienen que contemplarse las políticas con perspectiva de género?** no es un hecho tan simple como poner una a o una o, sino es un hecho de reconocer que hay condiciones de desigualdad que tienen que enfrentarse para poder romperlas (Verónica, 2024).

Durante las entrevistas, todas las profesoras hicieron referencia a acciones vinculadas al *purplewashing*, es decir, a un compromiso simulado con la transversalización de género, puesto que el discurso institucional está fuertemente dissociado del actuar de las autoridades⁸⁷. Asimismo, este concepto es señalado explícitamente por la UAXE y el Comité Feminista como acciones de simulación institucional (@Comitefeministauam, 2019; @Uam_x_asamblea_estudiantil, 2023). Verónica pone en tela de juicio el efecto de sus participaciones en las comisiones, puesto que pueden legitimar un trabajo que no parece hacer mella en las condiciones estructurales de la UAM.

Me parece muy alarmante que desde los ámbitos sociales, desde una división de ciencias sociales y humanidades, **no entendamos que las definiciones de violencia se transforman**, que todos los conceptos no son estáticos son históricos, sociales y responde a exigencias de la vida cotidiana y en este caso de la vida estudiantil y de la vida docente y de la vida académica y de la universidad y de los espacios que habitamos. **Entonces sí, todo es violencia, porque la violencia ahora puede ser identificada desde otros lugares y desde otras prácticas.** En vez de decir ,que todo es violencia, que “que les pasa”, **pues analicémoslo como buenos estudiosos de las ciencias sociales que somos**, desde las ciencias humanas, desde las ciencias políticas y desde lo crítico que somos. No es una justificación (Merarit, 2024).

Por último, retomamos un fragmento de la entrevista de Merarit que, desde nuestra perspectiva, da cuenta de lo que representa la transversalización de género en sí misma: un cambio de perspectiva, de supuestos, de acciones, valores y prácticas para dejar de reproducir la violencia y la desigualdad de género. Esto debería de tomarse como un eje fundamental para mantener la coherencia dentro de instituciones que se auto posicionan como la vanguardia de la crítica social.

4. Conclusiones del capítulo

Las acciones llevadas a cabo por las feministas permitieron construir una coyuntura favorable para avanzar en la agenda de género en la universidad. Esto tiene dos ejes, en primer lugar, al poner en el ojo del huracán a las autoridades universitarias por medio de una acción disruptiva como el paro de 2023, se generó una presión para que los órganos Colegiados ejecutaran acciones contra la violencia de género.

⁸⁷ Repetimos que nos referimos a los órganos Colegiados, Personales e Instancias de Apoyo.

El otro es la acción de constante vigilancia y ajuste a las políticas propuestas por parte de las feministas para que respondan a los acuerdos establecidos.

Las acciones feministas pueden ser impulsos democratizadores que aceleran el proceso de transversalización pero también generar dinámicas de miedo en los sectores privilegiados, que buscarán afianzar sus pactos institucionales para disputar políticamente los espacios de género y mantener estáticas las prácticas y valores institucionales, apelando a la supuesta neutralidad de los valores y políticas universitarias, aunque se haya señalado constantemente su papel violento y reproductor de la violencia y desigualdad de género dentro de la UAM Xochimilco.

El régimen de propiedad que existe respecto a la UPAVIG, es decir, que no existan condiciones de permanencia sólida como en el caso de las profesoras, quienes están protegidas por el CCT del SITUAM, limita la posibilidad de actuación de esta instancia y sus posibilidades de defenderse políticamente al entrar en conflicto con otras instancias. Asimismo, el modelo impuesto a la universidad que busca la eficiencia económica por encima de cualquier otra cuestión resulta en que esta instancia no haga uso del presupuesto asignado, una práctica alineada con los valores que se espera del personal de confianza. Esto representa una de las tensiones más relevantes en la actualidad: el régimen de propiedad pareciera ser un *pharmakon*, puesto que protege a las profesoras académicas de ser despedidas por motivos políticos, pero también suele proteger profesores y autoridades violentadoras.

Esto también es explicativo del castigo presupuestal al núcleo del posgrado feminista y al área Mujer Identidad y Poder. Asimismo, la falta de indicadores de género en las diferentes instancias reduce la capacidad de discutir la desigualdad de género. A pesar de que las feministas han posicionado como una prioridad la cuestión de la violencia, tampoco existen indicadores generales al respecto. Todo el esfuerzo por proveer dichos indicadores ha recaído en las académicas feministas y en la DDU, mientras tuvo a una feminista y especialista de género como titular.

Persiste una falta de mecanismos claros para asegurar que los marcos regulatorios se cumplan en la práctica. Esto produce dinámicas de *purplewashing*, materializadas en medidas superficiales, resistencias y tácticas de desgaste que enfrentan las profesoras dentro de las comisiones. Los elementos recabados

parecen dar cuenta de que en la UAM Xochimilco existe un modelo sumamente burocrático de transversalización que incorpora la perspectiva de género dentro de su normativa, pero evita medir los resultados respecto a la transversalización organizacional de la misma.

Si bien es cierto que ciertos procesos parecen ser simulaciones, es tautológico señalar que todo el proceso es una simulación. En términos analíticos, ignora la agencia de las feministas dentro de las IES. El asunto del *purplewashing* es complejo, puesto que en la universidad coexisten grupos políticos que disputan el poder, algunos de ellos detractores de las políticas de género, pero otros, como las feministas, comprometidas con el proceso de transversalización. Los consensos dentro de los órganos legislativos que lograron las académicas son una muestra de su actuar estratégico, formando coaliciones y utilizando la sensibilización para convencer a sus detractores de la necesidad de la perspectiva de género y las políticas que ésta conlleva.

Capítulo 6. La construcción del ser feminista en la academia

1. El significado de ser feminista

La construcción de una identificación feminista se va articulando en un entramado de relaciones sociales donde “la situación exterior determina la posición relativa de la persona” (Alcoff, 2002). Es decir a lo largo de sus vidas estas mujeres se encuentran en movimiento constante, pasando por diferentes contextos desde donde van adquiriendo características personales con las que se identifica y donde este contexto va determinando la posición de cada una de estas mujeres

Lo concibo como **un posicionamiento de vida**, una identidad que me resignifica como mujer, profesionista, académica, madre, compañera, amiga. Es un eje que atraviesa todos los ámbitos de mi vida y la transforma (Eugenia, 2024).

La elaboración del significado de ser feminista va estableciendo identidades determinadas en relación con un contexto social y espacial.

Un feminismo en diálogo con todas esas experiencias y de mucho **aprendizaje constante por los lugares en los que estoy** también. Es un poco particular mi feminismo (Monica, 2024).

Está determinado desde las actividades que se realizan en la cotidianidad, desde el involucramiento en problemáticas sociales:

Para mi el feminismo tiene que ver con mi capacidad y hacer valer mi derecho de elegir lo que quiero, pero también, con una lucha que está vinculada con procesos de desigualdad, exclusión y violencia (...) ha significado mi forma de vivir, no, ha significado mi vida prácticamente tiene que ver casi casi que con toda mi identidad de lo que soy profesional y cotidianamente (Merarit, 2024).

La identidad de cada una de las mujeres se va estableciendo desde una perspectiva personal que va construyendo valores, estos influyen en la reconfiguración de los espacios por los que transitan.

Yo te diría que de entrada no es un adjetivo que te colocas tan fácilmente... ha sido un trayecto a partir del trabajo y de la experiencia que he tenido tanto en investigación, en colaboración con otras investigadoras también en el activismo que hemos realizado tanto fuera –en esta cuestión de intervención en las comunidades– como mi propia práctica en la casa, en el hogar hasta en mi participación como profesora universitaria. A veces depende de qué feminismo estemos hablando (Verónica, 2024).

Cuando las mujeres se convierten en feministas pasan a ver el mundo en una perspectiva diferente, bajo su propia subjetividad, considerando implicaciones éticas y políticas. Es su permanencia en el espacio universitario el factor que produce la

posibilidad de compartir el espacio con otras académicas, de interpretarlo como un espacio público de interés común a través de un lenguaje en común.

2. La identidad

Tamayo y Wildner, entienden las identidades como una “forma compleja y cultural que refleja las contradicciones de la vida cotidiana” (p. 12, 2005), la dialéctica y la resistencia de los individuos, en su obra señala que es posible definir las a partir de cuatro rasgos constitutivos (reconocimiento, pertenencia, permanencia y vinculación). Entonces hablamos de una identidad mutable y dinámica denotada por el movimiento constante de estas mujeres que da pie a un proceso de recomposición. En este sentido podemos señalar que la identidad feminista no está determinada, surge de un proceso constante; mana, desarrolla consciencia, construye límites y cambia (Tamayo y Wildner, 2005). En esta investigación tratamos de comprender la identidad en su dimensión subjetiva desde las narrativas de las académicas entrevistadas y en concordancia con la propuesta de los autores. A partir de sus interpretaciones e interacciones en relación a un espacio y tiempo, nos dan la información para reconstruir su identidad feminista.

2.1. El reconocimiento

Puede surgir desde el reconocimiento de sí misma como feministas a una edad muy temprana debido al reconocimiento del *ser* y *hacer* en relación con la otredad debido a las condiciones socio espaciales donde se habita. Para Merarit significó la construcción de su personalidad en autodeterminación sobre el lugar en el que vivió:

Yo empecé siendo activista feminista desde los 16 años, yo empecé trabajando –yo soy de **Tijuana**, soy de la frontera. Entonces como que mi activismo tuvo que ver mucho con las condiciones y contextos fronterizos– empecé en una **Colectiva Binacional** ... Yo me vengo a vivir acá para estudiar acá ... el doctorado en ciencias sociales en la línea mujer y relaciones de género. Osea, como que yo tuve una vida activista feminista y académica y musical muy a la par. Yo me dedico a hacer temas de música juventud y feminismos (2024).

Ella adquiere un rol social que expresa una identidad colectiva que la acompaña hasta que migra a la CDMX. Para otras de las académicas se va construyendo esta identidad en los estudios de educación superior, este momento es clave pues se va generando un interés por el activismo, una autoidentificación con temas feministas como es la despenalización del aborto, los feminicidios en Ciudad Juárez que

hacen referencia a las problemáticas sociales en esos momentos. Temas vinculados a los movimientos de resistencia que logran influir en el sujeto.

Yo empecé a interesarme en los estudios feministas y de género en la licenciatura sobre todo cuando tomé **mi clase con Estela Serret**, ahí fue cuando yo **comencé a interesarme y a la par**, ahora si que en mi época estábamos muy vinculadas con el movimiento zapatista y toda **la cuestión de las mujeres zapatistas** y ahí fue cuando comencé a interesarme en los temas feministas (Donna, 2024).

Un aspecto interesante es el nombrar la presencia de autoras feministas en sus aulas de estudio, cómo son Estela Serret, Martha Lamas, Flora Botton, Rhacel Salazar. Lo que quiere decir que en instituciones como el COLMEX y la UAM, tomaba en cuenta la formación con lecturas feministas, y sobre todo se permitía a profesoras con este enfoque la reflexión desde el discurso con categorías nuevas como *género* y *nación*. Cabe señalar que es durante la maestría y/o el doctorado donde se asume una consciencia y una posición feminista, durante esta etapa Eugenia y Monica van adquiriendo características distintivas en su personalidad y un papel social por su línea de especialización y por los temas de investigación:

Cuando entro en a la **especialización** en Xochimilco, que por cierto es mi alma mater ya cobro otra dimensión el sentido de ser feminista y de asumirme como tal. Yo creo que fue si ahí donde ya adquirí mas **consciencia de los que significaba ser feminista en tanto yo me adentre en la comprensión de los feminismos en términos teóricos, de movimiento político, transformador**. Las maestras que yo tuve que son las que actualmente siguen en la maestría *de estudios de la mujer* hubo discusiones muy interesantes que en realidad resignificarón mis posturas (Eugenia, 2024).

(...) mi **doctorado** lo hice en Japón, siempre trabajando sobre África, entendí que ahí había sido mi despertar, mi compromiso, **mi entendimiento de porque una vida feminista** en el sentido que no solo una herramienta que te permiten conocer que es para lo que podíamos **usar las categorías de análisis de el trabajo de investigación sino además como una forma de vida**, de entender este mundo y de intentar transformarlo, para un mundo mas justo. En mi caso fue así (Monica, 2024).

La posición en la que se encuentran se utiliza activamente como un emplazamiento para la construcción de *quién se es*, en este proceso se reconoce el ser mujer feminista desde la comprensión de lo teórico, además de un compromiso con lo que se estudia. Esta identificación da sentido a su cotidianidad (Alcoff, 2002; Tamayo y Wildner, 2005).

2.2. El sentimiento de pertenencia desde el trabajo docente

Al ejercer la docencia dentro de la unidad Xochimilco significó el primer acercamiento con la institución. Desde el ir conociendo las normas y reglas del lugar se crea un sentimiento de pertenencia a la universidad (Tamayo, 2016) al estar en

cada uno de los espacios implicó moldear su identidad de profesora y feminista por medio de las interacciones con otros actores:

Mucho de lo que aprendí como feminista mas de teoría es con mis estudiantes con todas las temáticas que aprendemos y mi esfuerzo, porque en la UAM no trabajamos Asia y África, trabajamos AL, Mexico. **Mis esfuerzos por hacer la conexión, por hacer diálogos** sobre todo con África en las lecturas, en las teorías que leemos. **Un feminismo en diálogo** (Monica, 2024).

Este proceso de situarse en este espacio significa también apropiarse de él. Hay una liga directa entre el espacio con la identidad (Tamayo, 2016; Tamayo y Wildner, 2005) como es durante la dinámica en clase, donde se van modificando comportamientos no solo del alumno sino del docente, a través de lo que se reproduce al incorporar una perspectiva de género en los temas:

Creo que **especialmente en la universidad una de las cosas que me ha parecido importante es que pongo temas que pueden abrir la ventana a preguntas ligadas al feminismo...** mi tendencia es que, cuando problematizamos, tienen que ver la perspectiva de género en cualquiera de las problemáticas; una de las cosas que es intrínseca a mí es: bueno, ¿Hay diferencias?, ¿Lo vive de una manera distinta hombres, mujeres, población de la diversidad población con diferentes capacidades?, ¿hay diferentes aproximaciones?, no es un problema que queda como un monolito (Verónica, 2024).

El estar dentro de la unidad posiciona a cada una de las académicas en diversos momentos, pero siempre con la responsabilidad ética de tener y hacer buenas prácticas y de la conciencia de que el espacio universitario es de todos y para todos.

Procurar que en el espacio en el que esté, ya sea el salón de clases y ahora en el sindicato las condiciones de participación sean justas entre hombres y mujeres (Noemi, 2024).

Acercarme a las necesidades de mis alumnas porque están habitando el mismo espacio que yo habito que es la universidad, entonces claro mi acercamiento siempre ha sido con gafas violentas, inevitablemente (Merarit, 2024).

Se reconoce también el trabajo y ser feminista desde su investigación desde donde se participa políticamente, es decir hay una connotación activista y feminista

El mayor activismo: ser una feminista dentro de la academia abiertamente, además con una producción teórica feminista, pero a demás con estos vínculos y conexiones con los activismos feministas de estudiantes (Merarit, 2024)

Hacemos política también desde la pluma. Creo que **los espacios de incidencia están en los proyectos de investigación y la vinculación con estudiantes** (Donna, 2024).

Las académicas feministas son parte de la comunidad universitaria por lo que conforman el espacio público y al mismo tiempo son parte de la institución. Su lucha

desde la pluma y/o el activismo en conjunto con otros actores logra reconfigurar los espacios de la unidad. Los proyectos de investigación aportan e impulsan la movilización, la acción y el discurso político por otros actores.

2.3. La permanencia en los espacios universitarios; un espacio público de batalla

En este espacio se va forjando una red con estudiantes, profesorxs y trabajadoxs que van compartiendo saberes y visibilizando conflictos.

Los estudios culturales críticos es donde más me puedo ubicar, feministas digamos, por eso últimamente digo **son estudios culturales feministas lo que tratamos de hacer** utilizamos mucho del pensamiento feminista descolonial poscolonial, que nos ayuda a pensar de manera mas crítica en los estudios culturales (Monica, 2024).

En situaciones particulares como el contexto universitario los elementos se entrelazan unos con otros, formando una red con un entramado de relaciones dentro y fuera de la universidad,

Además de trabajar en la UAM, estoy en dos colectivas feministas: una que se llama Fortísimas, y estamos promoviendo la ley Amparo Ochoa, que es una ley de paridad de género en los escenarios y festivales masivos y en otra que se llama Ellas Resuenan, que son mujeres periodistas, escritoras e investigadoras sobre mujeres en la música (Merarit, 2024).

Dentro de la universidad también se van forjando una identidad colectiva (Giménez, 1997), se trata de un grupo que nace en 2011 y tiene por objetivo actuar en contra de la violencia de género (Rodríguez, 2018; Martín, 2020;). La participación de las académicas feministas: Veronica, Monica, Eugenia, y Merarit, en este grupo heterogéneo fue fundamental para impulsar cambios en la estructura. Su pertenencia categorial al ser mujer, feminista y docente hizo posible formar una red de pertenencia. Su narrativa nos ayudó a reconstruir su participación en relación al tiempo en que cada una fue participando.

2.4 La formación del nosotras

El grupo Cuerpos que Importan fue/es una identidad estratégica, pues las personas que formaban parte estaban vinculadas entre sí (Giménez, 1997) y con una orientación hacia la acción. Es posible comprenderla a través de sus interacciones y comportamientos (Tamayo y Wildner, 2005), relacionada a un espacio determinado,

La labor en colectivo era muy comprometida; una de las características que tenía el grupo era que había gente con trayectorias muy largas que conocían de primera mano muchos más casos (Verónica, 2024).

Desde diversas acciones colectivas lograron visibilizar la problemática de las violencias (Eugenia, 2024) y dar paso al proceso de transversalización dentro de la unidad. Desde ese momento la universidad fue el espacio público que representó un campo de batalla de acción política desde la colectividad, de todos y para todos. A través de diversos repertorios de acción en diversos momentos hubo una apropiación del espacio materialmente al institucionalizarse en 2014 y simbólicamente (Tamayo, 2016) aún desarticulado el grupo pues actualmente continua la participación de las académicas como asesoras en comisiones.

Hacer otra institución posible, esa es **nuestra lucha feminista**, quienes estamos en la universidad y quienes la habitamos. Eso **implica mover estructuras muy fuertes**, eso implica ser estratégicas, porque dialogamos con las estructuras o por lo menos le picamos un clavito ... se tiene que poder por algún lado porque la institución la hacemos todas (Merarit, 2024).

Durante esta lucha se compartieron signos y símbolos en común, a partir de esto nace un sentimiento de pertenencia (Giménez, 1997; Rodríguez, 2019), se reconocen características y atributos propios. Los objetivos de este grupo siguieron siendo los mismos casi por una década, romper con las rutinas institucionales desde las cuales se promovía silenciamiento, impunidad y revictimización de los casos por violencia de género. Romper con esa simulación fue un trabajo cansado pues en el tiempo que han permanecido dentro de la unidad han desempeñado otros cargos,

Para nosotras ya era muy cansado, dar docencia, hacerse cargo del programa, llevar los casos, acompañar. Se volvió muy cansado, es como tener una coordinación sin tener una coordinación (Verónica, 2024).

El haber pertenecido a este grupo hoy en día representa una historia compartida para cada una de las académicas, cada una relata desde su posición cómo fueron integrándose a la comunidad, los factores por los que se sumaron a la lucha, el reconocimiento de formar coalición y el hecho de compartir valores, resistencias y luchas.

Cuando yo entro a trabajar aquí a la UAM, me entero que hay una colectiva que se llama Cuerpos que Importan y que fue el antecedente de la Unidad de Prevención contra la violencia no era colectiva era un programa y que debería también de los posgrados. Entonces yo me acerco al programa y digo quiero participar en los que necesite (Merarit, 2024).

Esta identidad en colectivo que prevalece años después es fruto de la vinculación entre ellas, las interacción sociales con la comunidad, y los cambios estructurales dentro de este espacio universitario marcado por diversas problemáticas en torno a la violencia de género.

No sabemos si Cuerpos es una cosa que todavía nos une como activistas, para hacer otras cosas y no sabemos incluso si podemos retomar algunas cosas que nos gustaban. No es que se deshaga, pero tampoco que tengamos algo concreto (Verónica, 2024).

En conclusión, las experiencias de cada una de las docentes van articulando una memoria colectiva al configurar y reconfigurar el pasado y presente del grupo (Giménez, 1997). Los relatos con las primeras experiencias muestran el papel que desempeñan dentro de los espacios universitarios a partir de la realidad, y como va cambiando su percepción. El salto de investigador social, del escritorio a la acción colectiva señala a las académicas como actores movilizados, con métodos y formas de lucha propios. Contribuyendo no solo a la construcción de una identidad individual sino a la colectividad marcada por valores como la igualdad, el respeto y la sororidad. Un actor clave al interior de la universidad para continuar con la transversalización de la perspectiva de género desde el despliegue de métodos y formas de lucha que hoy se siguen reproduciendo dentro de la unidad y que consideran parte de su quehacer como investigadoras y profesoras.

Consideraciones finales

Consideramos que la hipótesis al respecto de que las académicas feministas han logrado incidir de manera significativa en la aceleración de la transversalización de aspectos fundamentales de la perspectiva de género en la UAM Xochimilco en conjunto con las colectivas feministas que tomaron acciones disruptivas en 2023 nos ayudó a entender la participación de las académicas y sus experiencias, pero también a buscar construir datos que funcionen como evidencia en dicho sentido. Es decir, al tiempo que comprendimos y analizamos ámbitos y experiencias múltiples de las profesoras, rastreamos en documentos institucionales y registros de diverso tipo el proceso de transversalización.

Podemos decir que, en los documentos y acciones institucionales, desde la formación de 6 nuevas comisiones, una modificación cualitativa de la legislación que duplicó la aparición de conceptos de género en la misma de 2023 a 2024. A pesar de este proceso, persisten diversos retos y complicaciones, en particular en el proceso operativo, en la puesta en práctica de dicha normatividad y en la consolidación de espacios de género con capacidad de acción.

La información analizada desde la experiencia reflexiva de cada una de las académicas nos deja ver que el proceso de transversalización de la perspectiva de género se llevó a cabo en diferentes momentos. La participación de cada una de las entrevistadas fue esencial para mostrar la persistencia de un sistema desigual y violento dentro de la UAM Xochimilco, así como las manifestaciones particulares del *purplewashing*, es decir, la resistencia, la ignorancia cultivada y el desgaste dentro de las comisiones.

Tal como señalan las académicas, no es suficiente contar con instrumentos jurídicos, se tiene que incorporar la perspectiva de género en toda la estructura de la unidad, los valores, prácticas y acciones universitarias, así como en el régimen de propiedad. Se trata de una renovación constante en búsqueda de hacer otra institución, desde un compromiso compartido por toda la comunidad universitaria que habita estos espacios. Así como también a través del actuar estratégico de las feministas; es decir en coalición, buscando y logrando construir consensos y sensibilizando a actores clave de la comunidad universitaria.

Hablar de la posición de las académicas dentro de la unidad Xochimilco no solo es tomar en cuenta el ejercicio de la docencia, sino también de su trabajo legislativo y su posición laboral, elementos que consolidan una identidad política feminista no homogénea. La narración desde una pluralidad de voces de una lucha colectiva por más de una década nos ha permitido dotar de sentido el concepto de transversalidad en un contexto particular. Hemos dado cuenta de las implicaciones de las coaliciones políticas en el reconocimiento, la pertenencia, la permanencia y la vinculación entre académicas feministas.

Aún quedan muchos aspectos a ser abordados de manera más específica. Nos queda una deuda al respecto del entrecruzamiento de las voces y experiencias de las colectivas feministas y las autoridades universitarias. Particularmente sumando la reciente toma por la seguridad de nuestras unidades. A pesar de ello, darle volumen a la categoría de la transversalización para el caso de la UAM Xochimilco al definir sus elementos y ponerlos en discusión con la perspectiva de las académicas, nos permite decir que hemos respondido a la pregunta de investigación y a nuestros objetivos centrales. Admitimos que existen límites en nuestro análisis, puesto que el marco analítico plantea una serie de aspectos transversales que, tras una posterior operacionalización, requieren mucho tiempo y recursos para definirlos y hacerlos dialogar entre sí de manera exhaustiva. Es nuestra intención seguir aportando al trabajo colectivo que es llevado en divergentes frentes en nuestra universidad para hacer visible el proceso de transversalización y lucha feminista.

Referencias Bibliográficas

- Alcoff, Linda. (2002). Feminismo cultural vs. Post-estructuralismo: la crisis de identidad de la teoría feminista. *Revista Debats*, 76.
- Álvarez, Lucía. (2020). El movimiento feminista en México en el siglo XXI: juventud, radicalidad y violencia. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, (240), 147-175.
- Barquet, Mercedes. (2013). Feminismo y academia, en Gisela Espinoza y Ana Jaiven (Coord.). *Un fantasma recorre el siglo, Luchas feministas en México* (pp. 479-518). México; Itaca.
- Barquet, Mercedes y Benítez, Alejandra. (2012). *La transversalización de la perspectiva de género: una estrategia para avanzar a la igualdad* (Primera ed.). México. Suprema Corte de Justicia de la Nación, Tribunal Electoral del Poder Judicial de la Federación, Instituto Electoral del Distrito Federal.
- Barreto, Magali y Flores Natalia. (2016). Institucionalización, violencia de género y demandas desde la base, *Nómadas*, 44, 201-2017.
- Barreto, Magali (2017). Violencia de género y denuncia pública en la universidad. *Revista Mexicana de Sociología*, 79(2), 261-286. Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto de Investigaciones Sociales.
- Borries, Vincent von. (2012). Reflexiones en torno al concepto de transversalización de género. Delineando una tipología para el análisis de sus expresiones empíricas. *Revista Punto Género*, 2, 9-29.
- Buquet, Ana (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, XXXIII(IISUE-UNAM), 211-225.

- Buquet Ana, Cooper Jennifer, Mingo Araceli y Moreno Hortensia. (2013). *Intrusas en la Universidad*. Universidad Nacional Autónoma de México. México.
- Cano Bibiana, Duque Luisa, Montoya, Monica y Gaviria, Ana. (2022). Del silencio a la acción colectiva: Voces de mujeres víctimas de acoso sexual en las instituciones de educación superior. *The Qualitative Report*, 27(3), 752-776.
- Cárdenas, Ana. (2024). Violencias académicas en la sociedad de la (in)visibilización. Notas preliminares. *Reflexiones y resistencias sobre las violencias patriarcales en la academia*, 1, 11-37.
- Carrillo, Rosalía. (2017). Testigos silenciosos de la violencia en las universidades públicas. *Vínculo. Sociología, análisis y opinión*, (11), 85-110).
- Castañeda, Martha. (2015). Investigar para contribuir a la igualdad de género: la experiencia del proyecto "Investigación diagnóstica para la elaboración de un modelo de UNAM Segura". *Trabajo social UNAM*, 10, 59-73.
- Castro, Roberto y Riquer, Florinda. (2003). La investigación sobre violencia contra las mujeres en América Latina: entre el empirismo ciego y la teoría sin datos. *19(1)*, 135-146.
- Cerva, Daniela. (2020). Activismo feminista en las universidades mexicanas: la impronta política de las colectivas de estudiantes ante la violencia de género contra las mujeres. *Revista de la educación superior*, 49(194), 137-157.
- Cerva, Daniela y Loza, Zunaxi. (2020). Obstáculos institucionales en el diseño e implementación de los protocolos para la atención a la violencia contra las mujeres en universidades públicas: Revisión de la experiencia de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (uaem). *Reencuentro: Violencias de género en las universidades*, 79, 147-170.

- Cerva, Daniela. (2021). Criminalización de la protesta feminista: el caso de las colectivas de jóvenes estudiantes en México. *Investigaciones Feministas*, 1(12), 115-125.
- Coordinación de Extensión Universitaria (CEU). (2023). Acuerdos con la UAM-X Asamblea estudiantil 6 a 28 de abril de 2023. CAUCE, boletín especial. UAM Xochimilco.
- Chávez María Antonia, Chávez Maria Rita, Beracoechea Alicia, Manríquez Daniela y Fletes Ricardo. (2016). El trabajo académico en las universidades públicas: el caso de la Universidad de Guadalajara. En D. I. Valdez, B. R. Ochoa, & M. D. Moreno (Eds.), *Igualdad de género: reflexiones* (pp. 54-64). ITSON.
- Contreras, Cecilia. (2020). Transversalizando la perspectiva de género en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales: el proyecto de la Unidad de Género, la erradicación de la violencia de género y la ruta hacia la igualdad sustantiva. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(240), pp. 233-259
- Damián, María. (2021). Atención a la violencia por razón de género contra las mujeres. Antes y durante la pandemia: una mirada feminista desde la Unigénero de UAM-I. *Universidades*, (88), 41-59.
- De Garay Adrian y del Valle-Díaz-Muñoz Gabriela. (2012). Una mirada a la presencia de las mujeres en la educación superior en México. *Revista Iberoamericana de Educación Superior (RIES)*, III(6), 3-30.
- Dinamarca Consuelo y Trujillo Macarena. (2021). Educación superior chilena y violencia de género: demandas desde los feminismos universitarios. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 19(2), 1-24.

- Di Napoli, Pablo. (2020). Jóvenes, activismos feministas y violencia de género en la Unam: genealogía de un conflicto. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 19 (2), 1-27.
- Dionisio, Cecilia y Graveró, Carolina (2021). Estrategias feministas en las universidades: sistematización de una experiencia en Argentina. *Reencuentro: Violencias de género en las universidades II*, 80, 79-98.
- Elizondo, Jesús. (2020). La atención y prevención de la violencia de género y la transversalización de la perspectiva de género: dos tareas simultáneas para garantizar una vida libre de violencia en las IES. *Reencuentro: Violencias de género en las universidades II*, (80), 7-20.
- El tendadero de Mónica Mayer*. (2024, Enero 18). You Tube.
<https://www.youtube.com/watch?v=Nv6fTLyu4gU>
- Espejo María y Aybar Ariel. (2023). La universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Reflexiones que aportan a la construcción de un espacio universitario libre de violencias. *Polémicas feministas*, 7, 1-14.
- Evangelista, Angélica. (2019). Normalización de la violencia de género cómo obstáculo metodológico para su comprensión. *NÓMADAS* 51, 85-97.
- Fileborn, Bianca. (2023). Digital mapping as feminist method: critical reflections. *Qualitative Research*, 23(2), 343-361.
- Filipe, Carla. (2023). El discurso de la falsa inclusión y la democratización del espacio público desde una mirada feminista. *Bitácora*, 84-91.
- Flores Aurelia, Carrasco María y Espejel Adelina. (2014). La formación de la comisión universitaria para la igualdad de género (CUIG). Una experiencia de transversalización. *Ra Ximhai*, 10(7), 23-36.

- Fuentes, Lya. (2016). ¿Por qué se requieren políticas de equidad de género en la educación superior? *Nómadas* 44, 65-83.
- Galindo Ana y Lozano Abel. (2022). Movimiento universitario y violencia de género. *Revista de estudios de género, la ventana*, 56, 301-330.
- Gamboa, Flor (2019). Acoso sexual en la Universidad: de protocolos y protocolos. *NÓMADAS* 51, 211-221.
- Garcés Yaritza, García Edgar, López David y Ricardo, Álvarez (2023). Incidencia del Género en el Estrés Laboral y Burnout del Profesorado Universitario. *REICE: Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 21(3), 41-60.
- García Elizabeth, Huacuz María y Flores M. (2024). Violencia por razones de género en las Instituciones de Educación Superior. *Reflexiones y resistencias sobre las violencias patriarcales en la academia*, 1, 38-43.
- Gatica, Ignacio. (2002). Desafíos de la democracia sindical: el caso del SITUAM. *Política y Cultura*, (18), 195-217.
- Giménez, Gilberto (1997). Materiales para una teoría de las identidades sociales. *Frontera norte* 9, 18, 9-28.
- Granillo, Lilia. (2020). La universidad como sitio peligroso para las mujeres: dimensiones inimaginables. Raudem. *Revista de Estudios de las Mujeres*, 8, 1-35.
- Goldsmith, Mary. (2002). Feminismo e investigación social. Nadando en aguas revueltas.
- Gómez Perla, Avila Julema y Hernández Ariana. (2021). Análisis de los protocolos ante la violencia de género vigentes en las Unidades de la Universidad Autónoma Metropolitana. *Reencuentro: Derechos Humanos y educación superior*, 79, 119-145.

- González, Gloria. (2022). Violencia contra las mujeres universitarias de la UAM, Unidad Xochimilco. Tesis de licenciatura. UAM.
- Granillo, Lilia. (2020). La universidad como sitio peligroso para las mujeres: dimensiones inimaginables. *Raudem. Revista de Estudios de las Mujeres*, 8, 1-35.
- Guber, Rosana (2011). Capítulo 3. La observación participante 51. In *La etnografía, método, campo y reflexividad* (pp. 51-68). Siglo XXI.
- Haraway, Donna (2023). *Manifiesto Cyborg*. Talents M. (trad.). Cuarta edición. Kaótica Libros. Madrid, España.
- Huacuz María, Güereca Raquel y Martín Eugenia. (2020). Introducción. Andamios para la construcción de espacios universitarios libres de violencia de género en Güereca, E., Martín Eugenia y Huacuz, María. (coord.). *Estrategias de intervención ante la violencia por motivos de género en las instituciones de educación superior* (9-20). Estado de México : Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Lerma.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2003). Modelo de Equidad de Género MEG. México.
- Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). (2008). Guía metodológica para la sensibilización en género: Una herramienta didáctica para la capacitación en la administración pública. La sensibilización en género. México, Volumen 1.
- Jaiven, Ana. (2013). Emergencia y trascendencia del neofeminismo. En *Un fantasma recorre el siglo. Luchas feministas en México* (pp. 149-180).
- Jaiven, Ana y Cruz María del Pilar. (2005). La incorporación de los estudios de mujeres y de género a las instituciones de educación superior. El Programa de Especialización-Maestría en Estudios de la mujer de la UAM-Xochimilco. *La ventana*, 21, 228-251.

- Jones Gareth (2008), "Teoría organizacional Diseño y cambio en las organizaciones" México, Quinta edición. Pearson Education, Área: Administración.
- Kornblit, Ana. (2004). Historias y relatos de vida: una herramienta clave en metodologías cualitativas, en Ana Lía Kornblit (coord.) *Metodologías cualitativas en ciencias sociales*, Buenos Aires, Biblios, pp. 15-33.
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007). Diario Oficial de la Federación. México. Última reforma publicada. En <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf>
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2006). Diario Oficial de la Federación. México.
- Ley General de Educación Superior (2021). Diario Oficial de la Federación. México.
- López, Ana. (2023). Movimiento estudiantil feminista: entre la ruptura y reproducción de violencias de género en el espacio universitario. Percepciones, prácticas y experiencias de la comunidad estudiantil. Tesis de licenciatura. UAM
- López, Verónica. (2023). Organización y resistencia en el contexto de la pandemia: mujeres organizadas en la UNAM. *Onteiken*, 35, 70-78.
- Maceira, Luz y Medina, Andrea. (2021). Igualdad y acceso a la justicia en las instituciones de educación superior: discusiones pendientes. *Investig. Fem (Rev.)* 12(2), 401-412.
- Mancera, Bertha. (2005). Mujer, género y currícula. Un acercamiento a las IES públicas y privadas del Distrito Federal. Tesis de maestría. UAM.
- Martín, Eugenia. (2020). Protocolos de atención a la violencia de género en las universidades públicas en México. ¿Un traje a la medida? *Reencuentro de violencias de género en las universidades*, 79.

- Martínez, Consuelo. (2019). Las instituciones de educación superior y el mandato de masculinidad. *NÓMADAS* 51, 117-133.
- Maxwell, Joseph. (2019). En *Diseño de investigación cualitativa. Un enfoque interactivo*. Gedisa.
- Mingo, Araceli. (2020a). “¡Con nuestras voces!”: la lucha de estudiantes feministas contra la violencia. *Revista de la Educación Superior*, 49, 1-20.
- Mingo, Araceli. (2020b). El tránsito de estudiantes universitarias hacia el feminismo. *Perfiles educativos*, XLII(167), 1-15.
- Mingo, Araceli y Moreno Hortensia. (2015a). Looking the Other Way: Sexual Harassment on Campus.
- Mingo, Araceli y Moreno Hortensia (2015b). El ocioso intento de tapar el sol con un dedo: violencia de género en la universidad. *Perfiles Educativos*, 37(148), 138-155.
- Modelo para la Atención de la Violencia de Género en Instituciones de Educación Superior. (2021). ANUIES.
- Monroy Luis. (2023). Cambios normativos ante la violencia por razones de género. El caso de la Universidad Autónoma Metropolitana. *El Cotidiano*, 239, 33-42.
- Montes, Alejandra (2019). Dificultades para la Transversalización de la Perspectiva de Género en una Institución de Educación Superior. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 13, 105-125.
- Ochoa Karina. (2019). Una mirada crítica a la perspectiva de género desde las coordenadas de otros feminismos. *Theoría. Revista Del Colegio De Filosofía*, 35, 33–47.

- O'Connor, Pat (2020). Why is it so difficult to reduce gender inequality in male-dominated higher educational organizations? A feminist institutional perspective. *INTERDISCIPLINARY SCIENCE REVIEWS*, 45 (2), 207-228.
- Oliveira, Orlandina. (2007). Reflexiones acerca de las desigualdades sociales y el género. *Estudios Sociológicos*, vol. XXV, núm. 75, pp. 805-812.
- Observatorio Nacional para la Igualdad de Género en las Instituciones de Educación Superior (2021) Informe General. México, UNAM.
- Ordorika, Imanol y Lloyd, Marion. (2014). "Teorías críticas del Estado y la disputa por la educación superior en la era de la globalización", en *Perfiles Educativos*, XXXVI (145), 122-139.
- Ordorika, Imanol. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, 44(174), 7-17.
- Ortega, Lorena. (2019). Proceso de transversalización de la perspectiva de género en la Universidad Autónoma de Ciudad Juárez. Avances y obstáculos. *Universidades*, 81, 33-43.
- Ortiz, Anna. (2007). "Hacia una ciudad no sexista: Algunas reflexiones a partir de la geografía humana feminista para la planeación del espacio urbano". *Territorios*. (16), 11-28.
- Ortiz Adriana, Góngora Janette, y Aguilar Claudia. (2018). Rezagos en la igualdad sustantiva en el contexto universitario. *El cotidiano*, (212), 7-21.
- Ortiz Adriana, Góngora Janette y Aguilar Claudia. (2022). Dilemas constitucionales vigentes en la implementación de los protocolos para atender la violencia de género en las universidades. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 47(244), 221-262.

- Ortiz Adriana, Góngora Janette y Alonso Claudia. (2015). El género, un elemento indispensable de la educación universitaria en derechos humanos. *Reencuentro: Derechos Humanos y educación superior*, 70, 113-136.
- Palomar, Cristina. (2005). La política de género en la educación superior. *La ventana. Revista de estudios de género*, 21, 7-43.
- Peláez Carolina, Flores Edith. (2022). Registros sensibles. Un análisis desde el cuerpo, las emociones y los sentidos de la organización de colectivas feministas en México. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 8(1), 1-38.
- Pont, Elena (2016). Inclusión social y transversalidad de la perspectiva de género en las IES. In D. I. Valdez, B. R. Ochoa, & M. D. Moreno (Eds.), *Igualdad de género: reflexiones* (pp. 54-64). ITSON.
- Posadas, Sandra y Posada, Ire. (2023). De estudiante a actorA colectiva: Las organizaciones feministas, su lucha contra la violencia de género en la UNAM y el cambio de juego debido a la pandemia. *Boletín Onteaiken*, 35, 70-77.
- Posadas, Sandra y Posada, Ire. (2024). Mujeres Organizadas en la UAM: una lucha colectiva contra la cultura de la simulación. *Tramas*, 61.
- Posso, Jeanny (2022). La violencia de género en instituciones de educación superior. *Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*, 113, 43-62.
- PNUD (2024). En *Guía de acción local para la gestión de riesgos con perspectiva de género*. En <https://www.undp.org/es/mexico/publicaciones/guia-de-accion-local-para-la-gestion-de-riesgos-con-perspectiva-de-genero>

Protocolo para la atención de la violencia de género en la Unidad – UAM

Xochimilco. (2023). UAM Xochimilco. Revisado Septiembre 22, 2024, en

<https://www.xoc.uam.mx/protocolovg/>

Rivera, Cristina. (2021). *El invencible verano de Liliana*. Penguin Random House Grupo Editorial.

Rivera, Silvia. (2010). *Violencias (re) encubiertas en Bolivia*. Ed. Piedra Rota y La Mirada Salvaje. La Paz, Bolivia.

Rodríguez, Verónica. (2018). De radio pasillo al "caldero de las brujas": el grupo Cuerpos que Importan en la UAM Xochimilco. *Reencuentro. Análisis de Problemas Universitarios*, 29(76), 155-173.

Rodríguez, Maria. (2019, Octubre). Fraternidad y luchas feministas contra el acoso sexual en la Universidad Nacional de Colombia. *NÓMADAS 51*, 49-65.

Rodríguez, Verónica y García, Elizabeth. (2021). Avances y retos en contra de la violencia por razones de género en la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco. *Reencuentro: Violencias de género en las universidades II*, (80), 21-40.

Rojas, Clara. (2017). La voz crítica de las académicas en la circunlocución de la retórica del menosprecio. *Revista de estudios de Género, La Ventana*, 46, 105-142

Rondero, Norma. (2007). Impacto de las becas y estímulos en la producción del trabajo académico: el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana. *Sociológica*, 65 (22), 103-128.

Salas, Irma. (2021). Cuando la revolución es en femenino, es vandalismo. La Revolución de la Brillantina y la pugna por la memoria. *sociología y tecnociencia*, núm 11, 55-77.

- Salinas Addis, García Elizabeth, Rodríguez Verónica y Garduño María (2020).
Primeros pasos para atender la violencia de género en la uam-Xochimilco.
Tramas, (53), 165-185.
- Santos Raúl, Ortiz Herlinda y López Arnulfo (2023). “El 8M y el *purplewashing* ante los enfoques de la responsabilidad social de los bancos en España y México como parte del diseño organizacional y el contexto cultural digital”, Cp, España, Revista, Vol.12. No. 24.
- Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM) (s.f.).*Estatuto del SITUAM*.
- Sindicato Independiente de Trabajadores de la Universidad Autónoma Metropolitana (SITUAM). (2024). *Contrato Colectivo de Trabajo*. UAM. Ciudad de México.
- Solares, Israel y Vera, Héctor. (2023). Precariedad laboral y desigualdad salarial entre profesores universitarios: El caso de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). *Perfiles Educativos*, 45(182), 45–68.
- Strauss, Anselm y Corbin, Juliet. (2002). 8. Codificación abierta; 9. Codificación axial. En *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada* (pp. 110-156). Universidad de Antioquia.
- Tamayo, Sergio. (2016). El espacio público de los movimientos sociales. En *Espacios y repertorios de la protesta* (Red Mexicana de Estudios de los Movimientos Sociales ed., pp. 93-118).
- Tamayo, Sergio y Wildner, Kathrin. (2005). Espacio e identidades. En (Universidad Autónoma Metropolitana ed., pp. 11-34).

Tarrés, Maria. (2007). Nuevos nudos y desafíos en las prácticas feministas: los institutos de las mujeres en México. En G. Zaremborg (Ed.), *Políticas sociales y género: la institucionalización* (pp. 69-94). Flacso México.

Torres Alfonso, Ramírez Martha y Castillo Daniel. (2023). La Universidad Autónoma Metropolitana frente al movimiento feminista en contra de la violencia hacia las mujeres. *Polémicas Feministas*, 7, 1–19.

Universidad Autónoma Metropolitana (2016). Acta de la sesión número 406. Colegio Académico. UAM.

Universidad Autónoma Metropolitana (2018). *Protocolo para la atención de la violencia de género en la Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco*. UAM Xochimilco.

Universidad Autónoma Metropolitana (2020a). *Dictamen parcial que presenta la comisión encargada de dar seguimiento a la aplicación del protocolo para la atención de la violencia de género en la unidad autónoma metropolitana unidad xochimilco y proponer medidas tendientes al mejoramiento del mismo*. UAM.

Universidad Autónoma Metropolitana (2020b). *Políticas Transversales para la Erradicación de la Violencia por razones de Género (PTEVRG)*. UAM.

Universidad Autónoma Metropolitana (2021). *Respuesta al punto de acuerdo en el que se exhorta a la Universidad Autónoma Metropolitana para que realice medidas tendientes a evitar la violencia de género*. Rectoría General. UAM.

Universidad Autónoma Metropolitana (2022a). *Segundo Informe Anual de Actividades de la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) Marzo 2021-Marzo 2022*. DDU. UAM.

Universidad Autónoma Metropolitana (2022b). *Primer informe sobre violencia por razones de género y discriminación en la UAM*. DDU. UAM.

Universidad Autónoma Metropolitana (2023a). *Ejercicio Presupuestal de la Unidad Xochimilco al 1 Trimestre de 2023*. UAM Xochimilco.

Universidad Autónoma Metropolitana (2023b). *Informe UPAVIG 2022*. UAM Xochimilco.

Universidad Autónoma Metropolitana (2023c). *Plan De Desarrollo Institucional De La Unidad Xochimilco 2023-2033*. UAM Xochimilco.

Universidad Autónoma Metropolitana (2023d). *Protocolo para Atender la Violencia por Razones de Género (PAVRG)*. UAM.

Universidad Autónoma Metropolitana (2023e). *Informe Rectoría General*. UAM.

Universidad Autónoma Metropolitana (2023f). *Informe Rectoría de Unidad*. UAM Xochimilco.

Universidad Autónoma Metropolitana (2023g). *Proyecto de Presupuesto de Ingresos y Egresos 2024. Rectoría de Unidad*. UAM Xochimilco.

Universidad Autónoma Metropolitana (2023h). *Dictamen de la comisión encargada de revisar integralmente los reglamentos, políticas y lineamientos que integran la legislación universitaria*. Colegio Académico. UAM.

Universidad Autónoma Metropolitana (2024a). *Dictamen que presenta la Comisión encargada de analizar la estructura y funciones de la Unidad de Prevención y Atención de la Violencia de Género en la Unidad, y emitir recomendaciones que contribuyan a los trabajos de la comisión del Colegio Académico en la elaboración del Protocolo Único*. UAM.

Universidad Autónoma Metropolitana (2024b). *Acuerdo 01/2024 del Rector de la Unidad Xochimilco*. UAM Xochimilco.

Universidad Autónoma Metropolitana (2024c). *Legislación universitaria*. UAM.

Universidad Autónoma Metropolitana (2024d). *Informe Enero a Diciembre 2023 de la Defensoría de los Derechos Universitarios*. DDU. UAM.

Universidad Autónoma Metropolitana (2024e). *Proyecto Programa Integral Comunidad Segura Uam Xochimilco*. Secretaría de Unidad. UAM Xochimilco.

Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). (2023). EXECUM3. Estudio Comparativo de Universidades Mexicanas. <https://www.execum.unam.mx/#>

Varela, Helena. (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(238), 49-80.

Zapata, Emma y Ayala, María (2014). Políticas de equidad de género: educación para una escuela libre de violencia. *Ra Ximhai*, 10(7), 1-21.

@uam_x_asamblea_estudiantil. (2023). Instagram. Revisado Agosto 5, 2024, en https://www.instagram.com/uam_x_asamblea_estudiantil/

@uam_x_la_seguridad). (2024). Instagram. Revisado Septiembre 22, 2024, en https://www.instagram.com/uam_x_la_seguridad/

@comitefeministauam). (2019). Instagram. Revisado Septiembre 9, 2024, en <https://www.instagram.com/comitefeministauam/>

Anexos

1. [Cronograma de actividades](#)
2. [Guía de entrevista](#)
3. [Documentos Institucionales](#)
4. [Transcripción de entrevistas.](#)
5. [Matriz.xlsx](#)