# Violencias de género en las instituciones de educación superior. La propuesta del Programa de Personas Orientadoras Comunitarias (POC) en la Universidad Nacional Autónoma de México

## Gender Violence in Higher Education Institutions. The Proposal of the Programa de Personas Orientadoras Comunitarias (POC) in the National Autonomous University of Mexico

*Cecilia Paz Contreras Ramírez* ORCID: 0009-0003-2170-6707

Universidad Nacional Autónoma de México

*Recepción: 03/11/22*
*Aprobación: 26/04/23*

## Resumen

Los movimientos de mujeres surgidos en México no pueden descontextualizarse de estos procesos de movilización a nivel global, particularmente en América Latina, donde parece reconfigurarse el sujeto del feminismo. Estos procesos no han sido ajenos a las demandas en contra de las violencias de género en las Instituciones de Educación Superior (IES), tales como la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), donde, a partir de 2019, las mujeres organizadas y colectivas femi-

## Abstract

The women's movements that emerged in Mexico cannot be decontextualized from the mobilization processes at the global level, particularly in Latin America, where the subject of feminism seems to be reconfigured. These processes have not been strangers to the demands against gender violence in Higher Education Institutions (HEIs), such as the National Autonomous University of Mexico (UNAM). Within UNAM, as of 2019, the Organized Women and feminist collectives questioned

nistas pusieron en entredicho el orden de género ahí establecido y exigieron la atención de los casos de violencia por razones de género y políticas institucionales en la materia. En este contexto surge en 2020 la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU), de donde emana el Programa de Personas Orientadoras Comunitarias (POC), propuesta que busca generar vínculos importantes en las comunidades universitarias activando espacios de transversalización de la perspectiva de género, erradicación de las violencias y promoción de la igualdad sustantiva. A través de un análisis de las violencias de género en la UNAM, este artículo expone la experiencia innovadora del Programa de Personas Orientadoras Comunitarias, mediante la recopilación de documentación y la revisión del rediseño del programa como una política institucional de género. A dos años de su creación, la CIGU le dio un giro al enfoque del programa desde la perspectiva de género y el trabajo comunitario, que ha tenido como resultado la presencia actual de 230 POC en la UNAM.

*Palabras clave*
Violencias de género, UNAM, programa de Personas Orientadoras Comunitarias (POC), feminismos, perspectiva de género.

the gender order established at the University, demanding attention to cases of gender-based violence and institutional policies on the matter. In this context, the Coordination for Gender Equality of the UNAM (CIGU) emerged in 2020, from which the Community Counselors Program (CCP) emanates. This proposal seeks to generate important links in the university communities with the activation of spaces for the mainstreaming of the gender perspective, eradication of violence and promotion of substantive equality. Through an analysis of gender violence at UNAM, this article exposes the innovative experience of the Community Counselors Program, by collecting documentation and reviewing the redesign of the program as an institutional gender policy. Two years after its creation, the CIGU turned the focus of the program around from the perspective of gender and community work, which has resulted in the presence of 230 CCP currently at UNAM.

*Keywords*
Gender violence, UNAM, Programa de Personas Orientadoras Comunitarias (POC), feminisms, gender perspective.

# Introducción

## Un contexto en clave feminista

Los movimientos de mujeres surgidos en México no pueden descontextualizarse de estos procesos de movilización a nivel global, particularmente en América Latina, donde parece reconfigurarse el sujeto del feminismo.

En noviembre de 2019, en el marco del 25N (Día Internacional contra las Violencias Hacia las Mujeres) y en medio del *estallido social*[1] en Chile, que explotó en octubre del mismo año, el grupo Las Tesis lanzan la *performance* titulada: *Un violador en tu camino*, una invitación colectiva a repudiar la violencia contra las mujeres, la cual emana y se reproduce desde el Estado y sus instituciones.

Las Tesis son cuatro jóvenes que representaron de una forma particular lo que vivenciamos las mujeres cotidianamente en los espacios públicos y privados: violencias directas, violencias estructurales y violencias simbólicas que se sintetizan a través de la *performance* creada por las chilenas. Esto lo hicieron después de analizar los trabajos de la antropóloga Rita Laura Segato.

Esta *performance* tuvo un impacto a nivel global y fue replicada por las mujeres en distintos países, a partir de una consigna común: "¡Basta de violencia contra las mujeres!", y se originó del hartazgo de todas, el repudio a las violencias cotidianas y violencias estructurales que las mujeres enfrentan en sus hogares, relaciones de pareja, espacios públicos, transporte, plazas, centros de trabajo, escuelas, universidades, redes sociales y en los medios de comunicación. El 8 de marzo (8M) de 2020, previo a que se desatara la pandemia por covid-19, la marcha para conmemorar el Día Internacional de las Mujeres no tuvo precedentes. Mujeres de todas las edades, de diversos contextos y con distintas demandas, se movilizaron colectivamente con una agenda común: anticolonialista, anticapitalista,

1 Ha sido la manera de nombrar una serie de movilizaciones y manifestaciones sociales que ocurrieron en Chile desde octubre de 2019 hasta marzo de 2020, cuyo detonante principal fue una nueva alza en el precio del transporte público, que es uno de los más caros del mundo. Las manifestaciones empezaron en Santiago, con grupos de estudiantes, pero rápidamente éstas se fueron extendiendo a las diferentes regiones y ciudades del país. Si bien la causa inmediata se vinculaba al alza del precio del transporte público, el *levantamiento social* o *estallido social* tiene razones estructurales como consecuencia de un modelo neoliberal imperante en el país desde inicios de la dictadura militar de Pinochet. Chile es uno de los países donde el costo a la vida es más alto, no sólo en comparación con América Latina, sino también a nivel de países europeos, y donde hace ya varios años las y los estudiantes han exigido el derecho a una educación gratuita y de calidad. En este contexto, el movimiento feminista chileno se suma a las manifestaciones a favor de una transformación social y en contra de un Estado patriarcal, racista y clasista.

antirracista, antipatriarcal. La masividad de la marcha en torno al 8M se repitió este 2022, a pesar de continuar aún en un contexto pandémico.

> Presenciamos en los últimos años la emergencia de un potente movimiento intergeneracional de mujeres que proviene de contextos diversos, elaborando una agenda antisistémica y practicando una forma de política interseccional. Cuando digo *antisistémico* quiero puntualizar el hecho de que se trata de movimientos que redefinen la noción de sistema, nombrando al menos seis palabras clave para su caracterización: capitalismo, colonialismo, racismo, patriarcado, imperialismo, extractivismo. Movimientos atravesados, además, por algo que les es común y que viven en carne propia de muy diversas formas: la violencia contra las mujeres (Millán, 2020, p. 2).

A través de la reconfiguración constante de los feminismos se ha abierto una posibilidad y una herramienta para revitalizar las demandas sociales: la transformación social será feminista o no será nos devela mucho más que una simple consigna, nos remite a lo situado de una lucha colectiva que ha logrado revitalizar a las feministas y darle un nuevo sentido a la construcción colectiva. Las luchas de las mujeres son históricas, han existido siempre, y no en una lógica lineal o a través de momentos de *auge* o como algunas autoras han señalado como *olas* del feminismo. Comprender a los feminismos desde discursos situados, en contextos específicos, historizados, multidimensionales y en constante contradicción, es en parte lo que visualizamos actualmente y lo que ha permeado las movilizaciones de mujeres estudiantes, académicas, funcionarias y trabajadoras en la UNAM y en otras IES.

Este artículo pretende exponer el contexto en el que se desarrollaron hechos de violencia por razones de género, los cuales marcaron un parteaguas entre el feminismo institucional, académico y el activismo; estos sucesos movilizaron a jóvenes estudiantes, colectivos y organizaciones estudiantiles para transformar la cultura institucional y organizacional de la universidad. De esta forma se evidenció que la máxima Casa de Estudios de México es también un espacio de luchas de poder y reproducción de las violencias machistas, donde la fuerza de las movilizaciones feministas y la contundencia de sus demandas han logrado incidir para crear políticas institucionales de prevención, atención y erradicación de

las violencias por razones de género. A ello se han sumado programas tendientes a fortalecer espacios educativos igualitarios y libres de violencias, haciendo transversal la perspectiva de género, como el Programa de Personas Orientadoras Comunitarias (POC), que será objeto de este artículo a través de un análisis de las violencias por razones de género en la UNAM.

En un contexto de agudización de las violencias contra las mujeres, se generaron movilizaciones en la Ciudad de México, las cuales estuvieron protagonizadas por mujeres que salimos[2] a las calles para expresar la rabia y el hartazgo ante la violación colectiva de una joven por parte de policías locales, quienes la agredieron cuando ella salía de una fiesta en la alcaldía Iztapalapa en agosto de 2019. Posteriormente, otra mujer fue violada por policías al interior de un ministerio público (MP) cuando acudió a presentar una denuncia. Por ello, mujeres feministas de la UNAM y de otras universidades e IES tomaron las calles para protestar y denunciar estos hechos, y bajo el #NoMeCuidanMeViolan también se realizaron manifestaciones en redes sociales.

Además de la revictimización y el maltrato que recibieron las denunciantes y sus familias, se reveló que los procesos por violencia de género estaban lejos de ser prioridad para las autoridades en la materia; además, evidenciaron la falta de sensibilización, formación y capacitación para atender los casos de violencia por razones de género. La falta de sensibilidad de las autoridades les llevan a revictimizar con frases tales como: "¿Y *cómo iba vestida su hija?*" "¿Y por qué estaba fuera de su casa a esa hora?" "Tranquila señora, seguro anda por ahí con el novio", son comunes entre las narrativas que comparten las madres, hermanas y familiares de quienes denuncian la desaparición o feminicidio de una familiar (Berlanga, 2018).

La UNAM ha sido escenario de casos estremecedores en torno a la violencia de género y violación a los derechos humanos de las mujeres, tal es el caso del feminicidio de Lesvy Berlín Osorio el 3 de mayo de 2017 en el interior de la universidad, al ser estrangulada con el cable de

2 Hablar en primera persona refiere a mi lugar de enunciación, comunicar algo de lo que soy parte, no me es ajeno, *no estoy fuera*, no soy una mera *observadora*.

una caseta telefónica en la Facultad de Ingeniería. Universitarias llevaron a cabo una marcha desde la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS) a la cabina telefónica donde fue hallado el cuerpo de Lesvy. Se creó el #SiMeMatan como protesta y para visibilizar la revictimización que se hizo por parte de las autoridades universitarias y las del gobierno de la ciudad.

Diversas colectivas feministas apoyaron a la familia de Lesvy y presionaron para que la investigación se hiciera bajo el principio de debida diligencia, ya que de manera inmediata las autoridades lo habían declarado un suicidio. Con relación a estos hechos, desde 2016 la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL) había estado realizando tendederos de denuncias, escraches y asambleas de estudiantes mujeres, rumbo a su denominación como Mujeres Organizadas (MO) de la Facultad de Filosofía y Letras (MOFIL), camino a convocar a la Asamblea Interuniversitaria de Mujeres (ASIUM). En 2018, la ASIUM logró convocar a más de 800 mujeres, alumnas, académicas y funcionarias. En abril del mismo año, la FFyL enfrenta la desaparición de Mariela Vanessa Díaz Valverde, estudiante de 21 años de esta Facultad en la licenciatura en Letras Hispánicas.

De manera similar al caso de Lesvy, prevalecieron las negligencias y la revictimización por parte de las autoridades, quienes tardaron en iniciar su búsqueda, y el MP del Centro de Apoyo de Personas Extraviadas y Ausentes (CAPEA) clasificó la ausencia de Mariela Vanessa como "extravío" y no como desaparición.

En septiembre de 2018 estudiantes del Colegio de Ciencias y Humanidades (CCH) oriente, marcharon del metrobús La Bombilla a la torre de Rectoría de la UNAM para exigir justicia y el debido proceso por el reciente secuestro y feminicidio de Miranda Mendoza Flores, estudiante de 18 años. A estas demandas se sumaron las del CCH Azcapotzalco, exigiendo mayor presupuesto para la seguridad de sus planteles y estudiantes.

El 15 de marzo de 2018, Graciela Cifuentes, profesora de la Facultad de Arquitectura (FA) de la UNAM, y Sol Cifuentes, su hija y alumna de dicha carrera, fueron acuchilladas y estranguladas en su casa. Alán *N*, exnovio de Sol, acusado por el doble feminicidio, ingresó a la

vivienda de ambas y, tras agredirlas y violar a Sol, incendió el lugar y después huyó (El Universal, 2018).

En marzo de 2019 —en el contexto por el Día Internacional de las Mujeres— la FFyL convocó a un paro y continuaron los tendederos, pintas de denuncias, semanas feministas, conversatorios, trueques, acuerpamiento de denuncias y *escraches* en la Máxima Casa de Estudios. En el marco del movimiento #MeToo en redes, se dieron a conocer casos de presuntos agresores, violadores y encubridores pertenecientes a la comunidad de la FFyL y de otras Facultades. Bajo #IgnorasteMiDenuncia, las Mujeres Organizadas de la FFyL, las MOFIL, convocaron a la comunidad estudiantil a denunciar agresiones, abusos, acosos, hostigamiento y violaciones.

Miranda Mendoza Flores, estudiante de 18 años, fue vista con vida por última vez el 20 de septiembre de 2018 cuando salía de su escuela en Iztapalapa. La versión de las autoridades es que fue secuestrada y se pidió un rescate de cinco millones de pesos a su familia, el cual nunca se concretó. Al día siguiente de estos hechos, la policía federal encontró el cuerpo calcinado de una mujer en los carriles laterales con dirección hacia Chalco, a la altura del municipio de Cocotitlán, en el Estado de México. Peritajes posteriores confirmaron que era el cuerpo de Miranda.[3]

El 1 de abril de 2019 fue hallado sin vida el cuerpo de Jennifer Sánchez, otra joven estudiante de 16 años. Jesús Jovanny *N* fue vinculado a proceso por el delito de feminicidio, quien asfixió a Jennifer y posteriormente declaró que había sido un suicidio.

En mayo de 2019 Aideé Mendoza recibió un disparo que salió del salón donde tomaba clases, según las declaraciones de la Procuraduría capitalina.

Todas estas jóvenes eran alumnas del CCH Oriente.

En el marco del Día Internacional de la Eliminación de las Violencias hacia las Mujeres (25N), en noviembre de 2019, las Escuelas Nacionales Preparatorias (ENP), los CCH y las facultades continuaron con acciones autogestionadas de denuncias, visibilizando situaciones de abuso, acoso y hostigamiento sexual dentro de sus planteles educativos,

3 Asesinan a Miranda Mendoza, estudiante de 18 años del CCH Oriente de la UNAM (animalpolitico.com).

a través de tendederos, *escraches*, paros y tomas en señal de protesta por la violencia de género y la inseguridad en la UNAM.

Para inicios de 2020, la UNAM tenía 32 de sus entidades en paros y tomas por parte de colectivas feministas con pliegos petitorios, cuyas demandas coincidían respecto a las reformas a la legislación universitaria,[4] erradicación de la violencia por razones de género en los espacios universitarios, sanciones a los agresores, atención con perspectiva de género a los casos, asesoría jurídica, apoyo psicoemocional a las víctimas, planes y programas de estudio con perspectiva de género, entre las principales.

La pandemia por covid-19, en marzo de 2020, logro contener las movilizaciones feministas en la universidad. Los paros y las tomas fueron cesando poco a poco, en medio de conflictos, discusiones en modalidad virtual y las denuncias de presiones que alegaban varias de las organizaciones de MO de la UNAM.

La respuesta de la institución, equivocada, reactiva y tardía, también tuvo aciertos y escuchó las voces de las mujeres universitarias. Desde aquí surgen espacios institucionales y comunitarios que han logrado tender puentes de diálogo y canales de comunicación entre autoridades y colectivas. Uno de estos espacios es la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU) de la UNAM, desde la cual se implementa el Programa POC y que surge en la Oficina de la Abogacía General (OAG) en 2017.

A través de este artículo se desarrollará la propuesta del POC como una política institucional de género con un enfoque comunitario para generar vínculos y diálogo entre los diferentes actores de las comu-

4 Derivado de la propuesta presentada por FFyL y con el apoyo de las MO y una serie de colectivas feministas de la UNAM, el 12 de febrero el pleno del Consejo Universitario aprobó reformar la legislación universitaria estableciendo explícitamente la violencia de género como causa "especialmente grave de responsabilidad" (artículo 95). Con referencia al artículo 99 del mismo ordenamiento, éste se modificó respecto de las y los vocales permanentes que integran el Tribunal Universitario, ampliándolo de uno a tres vocales. En términos generales, la modificación al artículo 99 implica una apertura de paridad de género respecto de la ocupación de los cargos. Finalmente, el artículo 98 del Estatuto General de la UNAM, fue modificado en agosto de 2020, señalando que para los casos de violencia de género las sanciones indicadas serán aplicadas de conformidad con los principios de taxatividad y proporcionalidad en los términos establecidos por la normatividad y los lineamientos correspondientes (Gaceta UNAM, 2020).

nidades universitarias, potenciando espacios de transversalización de la perspectiva de género, erradicación de las violencias y promoción de la igualdad sustantiva.

Desde una perspectiva feminista y comunitaria, sin querer encasillar al POC en una receta para la resolución de conflictos, está generando procesos de incidencia y construcción de comunidad desde sus propias experiencias situadas, espacios sórores y colectivos que vale la pena conocer para reflexionar en torno a propuestas comunitarias e interseccionales que transformen la universidad.

## Violencia de género en la universidad: expresiones cotidianas, violencias estructurales

En el trabajo de Castro y Vázquez (2008), *La universidad como un espacio de reproducción de la violencia de género*, por razones de género en la Universidad Autónoma de Chapingo la violencia se comprende como parte de un proceso de socialización que, a través de los conceptos de Bourdieu (1980, 1994, 2000), se expresa como parte de un proyecto social de domesticación que inicia tempranamente en la vida de las adolescentes. En *La dominación masculina*, Bourdieu (2000) plantea que la génesis de esta dominación puede rastrearse en el conjunto de prácticas sociales que simultáneamente legitiman y reproducen la subordinación de las mujeres frente a los hombres; tales prácticas descansan en una arbitraria división genérica del trabajo que se traduce en relaciones de dominación específicas, con derechos, atropellos, privilegios e injusticias que se perpetúan gracias —y ante todo— al efecto de la violencia simbólica (Castro y Vázquez, 2008).

A través de la violencia simbólica, que Galtung (1969) definió como violencia cultural, se va justificando, normalizando y naturalizando. Las estructuras de poder y de subordinación de las dominadas: las mujeres, se van incorporando en forma de *habitus*, tal como lo exponen Castro y Vázquez a través de las narrativas de las jóvenes universitarias en Chapingo, experiencias de acecho a las de nuevo ingreso, acoso y hostigamiento sexual, relatos de profunda desilusión, desesperanza de llegar a un lugar que no era lo que esperaban; mujeres jóvenes de contextos

socioeconómicos complejos que cumplen un sueño —incluso familiar, no sólo personal—, de llegar a la universidad donde encuentran un espacio masculinizado, hostil, violento, que algunas nombraron como "el monstruo", "el infierno" o "la cueva de lobos", que las obliga a desarrollar habilidades para cuidarse mucho; estrategias para resistir el acoso de los hombres, cambiar las rutas por donde circulan diariamente, masculinizarse en su forma de vestir, taparse, no vestir provocativa, entre un sinfín de relatos que se extraen de las experiencias de las universitarias en Chapingo.

El sistema de relaciones de género en la Universidad Autónoma de Chapingo no es muy diferente de otras IES, donde se normalizan las violencias y se reproducen las jerarquías que dan lugar a las desigualdades de género. Un 25.3% de las mujeres de 15 años y más, a nivel nacional, ha experimentado algún tipo de violencia a lo largo de su vida como estudiantes, y 26.6 % de las mujeres declara haber vivido algún tipo de violencia a lo largo de su vida laboral (según la ENDIREH,[5] 2016). Estos últimos dos datos son indicadores de las violencias que enfrentan las mujeres a nivel institucional, tanto en el plano escolar — alumnas—, como en el laboral —docentes, académicas, administrativas o trabajadoras—. La ENDIREH (2016) arrojó luz sobre la violencia en el ámbito escolar. Si consideramos que quienes contestaron la encuesta son mujeres mayores de 15 años, es muy probable que podamos inferir la dimensión del problema aun cuando, evidentemente, no toda la violencia se refiera a la UNAM ni a las universidades de México, y sólo nos arroje un panorama general sobre la violencia de género que se vive en la población administrativa y académica. Las cifras nos acercan al contexto de violencia sexual, acoso y hostigamiento al que se enfrentan las mujeres en los espacios educativos.

5 La Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH) es de las principales fuentes de datos en materia de violencia contra las mujeres a nivel nacional y es un parámetro a nivel internacional por sus características e innovación y por los estándares éticos y metodológicos que se aplican en su levantamiento; su periodicidad es quinquenal. Esta encuesta ofrece a la sociedad y al estado información referente a las experiencias de violencia de tipo físico, económico, sexual, emocional y patrimonial que han enfrentado mujeres de 15 años y más en los distintos ámbitos de su vida —de pareja, familiar, escolar, laboral y comunitario— y recopila información sobre los agresores y los lugares donde ocurrieron las agresiones. Desde 2015 la ENDIREH es considerada Información de Interés Nacional (IIN). Cuenta con cinco ediciones: 2003, 2006, 2011, 2016 y la más reciente de 2021.

La última versión de la ENDIREH (2021) expone indicadores respecto de la violencia escolar no muy diferentes de los de 2016; un 32.3% de las mujeres de 15 años y más ha experimentado algún episodio de violencia escolar a lo largo de su vida, y 20.2% en los últimos 12 meses; asimismo, 27.9% de las mujeres a nivel nacional ha vivido algún hecho de violencia en sus espacios laborales y 20.8% en los últimos 12 meses (ENDIREH, 2021).

Uno de los análisis iniciales acerca de qué caracteriza y cómo se materializan las relaciones de género en la UNAM es el documento de *Intrusas en la universidad* de Buquet *et al*. (2013), en cuya radiografía de las desigualdades de género, las autoras revisan las exclusiones y rechazos de las que han sido víctimas las mujeres en las IES, profundizando en el contexto de la UNAM desde la perspectiva de los diferentes sectores de mujeres que componen a la comunidad universitaria: alumnas, docentes, académicas, administrativas, trabajadoras. Este trabajo es un diálogo entre las narrativas de las mujeres universitarias y las estadísticas que evidencian las profundas desigualdades de género y las raíces históricas de la violencia contra las mujeres en la UNAM, institución patriarcal donde la presencia de las mujeres ha sido una batalla constante por desarrollar una trayectoria académica y laboral, así como por lograr una carrera universitaria.

En la UNAM hay una desigualdad que se puede dimensionar en cifras, a través de la segregación horizontal, de la división sexual del conocimiento, de las actividades y de los espacios. Por otro lado, está la segregación vertical, que implica el menor acceso de las mujeres a los salarios más altos, al reconocimiento y a la toma de decisiones, además de una desigualdad oculta que se expresa en discriminación, violencia de género y división sexual del trabajo.

En *Los códigos de género en la universidad*, Ballarín (2015) propone tres dimensiones de la violencia estructural en las IES: 1) androcentrismo cultural y simbólico, que refiere a la exclusión de la experiencia femenina del conocimiento construido (conocimiento sexuado), uso sexista del lenguaje y la transmisión androcéntrica del conocimiento; 2) naturalización de las desigualdades y relaciones de dominación, utilizando la excelencia como excusa, la violencia de género de expresión cotidiana y

la complicidad colectiva;[6] 3) rechazo del conocimiento producido desde el feminismo, el cual: a) no se considera objetivo y b) opinan que se trata de una producción de autoría feminizada. Los conocimientos surgidos del feminismo se consideran productos ideológicos, de carácter social, pero no científicos (Ballarín, 2015).

Desde el caso de las IES en España, la autora plantea que la universidad todavía se muestra como un ámbito privilegiado de reproducción de la sociedad patriarcal en la que está inmersa, a pesar de las transformaciones democráticas de su vieja estructura; y los códigos sociales de género, aunque se trasforman, cobran nuevos significados para seguir manteniendo la estructura de privilegios masculinos. Pero ¿qué hace que esta estructura de privilegios permanezca? Y no sólo permanezca, sino que se reproduzca, se normalice, se permita y se tolere. Un estudio sobre el acoso sexual en la Universidad de Chile (2019) revela cómo las víctimas de acoso no logran reconocerlo como tal: *¿esto es acoso sexual en la universidad?*, es la pregunta que fluye de las narrativas de las personas encuestadas; un desconcierto, confusión y muchas veces la negación de un hecho.

La evidencia señala una amplia discordancia entre reconocer haber vivido acoso sexual y la vivencia experimentada, dado que más de la mitad de las personas que han sufrido acoso nunca identificaron los hechos como expresiones de violencia sexual (Universidad de Chile, 2019). Este fenómeno responde a un comportamiento y contexto sociocultural que normaliza prácticas, tratos y relaciones vejatorias, considerándoles como formas socialmente aceptadas de relacionarse entre dos personas en un espacio laboral o educativo, o bien se asume como una consecuencia inherente a este tipo de contextos (Guzmán, 2005).

Similar a lo que plantean Castro y Vázquez (2008) en la Universidad Autónoma de Chapingo, la reproducción de las formas de dominación masculina que se traducen en las manifestaciones de violencias de género

6 "Cofradías" como señala Rita Segato (2016), *cofrades* masculino, que exigen una prueba de pertenencia al grupo; los varones se *cuidan las espaldas*, complicidad. "La imposición del silencio", como señalan Castro y Vázquez (2008) en el análisis de la Universidad Autónoma de Chapingo, lo que además representa una de las estrategias de reproducción de la dominación masculina en espacios como las instituciones educativas.

forma parte de un *habitus* que se incorpora a las prácticas cotidianas, de tal suerte que las violencias estructurales que las instituciones educativas generan y reproducen tienden a validarse mediante la violencia simbólica. Las personas encuestadas en el estudio realizado en la Universidad de Chile señalaron tener miedo a las represalias, vergüenza, desconfianza, desconcierto, autocensura y automarginación (Universidad de Chile, 2019).

Parte de este *habitus* se convierte en lo que Palomar (2015) señala como la cultura institucional de las IES que, entre otros aspectos de análisis, tiene como base la configuración de una cultura que avala, legitima y cataliza prácticas de violencia de género y violencia sexual, como el acoso y el hostigamiento.

Durante mucho tiempo, el discurso de la pluralidad, la difusión de la cultura y la generación de conocimiento impusieron una percepción de los espacios universitarios como libres, seguros, intelectuales, progresistas. Sin embargo, trabajos e investigaciones realizadas principalmente por mujeres advertían acerca de las desigualdades de género, de raza, de clase, de edad, de preferencia sexual, que se esconden tras la fachada de ser instituciones laicas, liberales, plurales, con libertad de cátedra, pensamiento y expresión. Espacios donde se construyen y reproducen relaciones desiguales de poder, donde encontramos sistemas de sexo/género (Rubin, 1997), con especificidades y particularidades para perpetuar el orden que se ha establecido en las IES y que muchos quieren mantener ¿quién quiere perder sus privilegios?

Como señala Buquet (2011, p. 217):

> Las universidades son espacios de generación de conocimiento crítico, especialmente en las problemáticas de género y las distintas formas de desigualdad entre los sexos y sin embargo, a la vez han sido espacios institucionales de resistencia de incorporar la perspectiva de género no sólo desde el quehacer científico, sino que además de hacerlo transversal a sus instrumentos jurídicos, en los procesos formativos, en aspectos administrativos, en el presupuesto y en su cultura institucional.

El debate entre la cultura organizacional de la universidad, el desarrollo histórico de estudios referidos a las problemáticas de género y una construcción de conocimiento que sea parte de una transformación

política, han sido elementos que han puesto en análisis y discusión los movimientos de MO, colectivas feministas y mujeres universitarias en general.

El debate académico, la construcción de categorías y conceptos de análisis es fundamental para los feminismos y, sin embargo, no son suficientes para erradicar las prácticas misóginas y el machismo. En términos concretos, que la perspectiva de género permee la cotidianidad de las comunidades universitarias tendría que contar con el mismo entusiasmo y avance que su inclusión como campo de estudio.

## En la búsqueda de una respuesta institucional. El proceso de la UNAM en la promoción de la igualdad y la erradicación de las violencias

Cuestionar públicamente las contradicciones entre el discurso de la Máxima Casa de Estudios y la realidad cotidiana de su cultura institucional fue algo que caracterizó a las movilizaciones feministas desde 2019 al interior. Las MO y las colectivas feministas no desistieron hasta lograr transformaciones importantes a la legislación universitaria: "Nunca más tendrán nuestro silencio"; "hasta que la dignidad se haga costumbre"; "fuimos todas, si tocan a una, respondemos todas", eran algunas de las expresiones que podían leerse y se repetían en los afiches, pintas y murales de escuelas y facultades en toma, así como en los tendederos, espacios físicos y luego virtuales que lograron una incidencia particular para denunciar la violencia por razones de género.

Los tendederos surgen como espacios de denuncia, visibilización y expresión de las mujeres universitarias víctimas de violencia por razones de género, desde la acción organizada de las colectivas feministas.

Es importante enfatizar el protagonismo de los colectivos de mujeres de la UNAM, ya que, en buena medida, a partir de las acciones convocadas por ellas, el movimiento se potenció en 2019, se extendió a otros grupos y colectivos feministas y de mujeres, y se fue posicionando un eje común para la acción, en el que confluyeron diversas demandas de movimientos previos y actuales centrados en la violencia contra las mujeres (Álvarez, 2020).

El movimiento de las jóvenes MO en la UNAM ha sido un motor fundamental de incidencia en los cambios y reformas del último período; sobre todo, respecto del Estatuto general y el reconocimiento de la violencia de género como una falta grave a la ética universitaria (artículo 95) y los avances en materia de igualdad. Sin embargo, no podemos negar los aportes de feministas de generaciones anteriores en la UNAM.

En efecto, el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM entró en vigor el 29 de agosto de 2016, más de un cuarto de siglo después de que la comunidad universitaria demandara, en el Congreso Universitario de 1990 (Cevallos y Cheháibar, 2003) atención al hostigamiento sexual mediante la creación de una instancia legal y el establecimiento de sanciones de carácter institucional. Ello da cuenta del largo camino recorrido de la UNAM para conocer, reconocer y actuar frente a una de las manifestaciones más duras de las desigualdades de género. A lo largo de este lapso (1990-2016), el feminismo académico actuó, se movilizó y obtuvo varias conquistas (Buquet y Hernández, 2019, p. 15).

El cuadro I resume algunos de las acciones que la UNAM ha llevado a cabo en materia de igualdad de género y erradicación de las violencias. Es necesario decir que se enmarcan en programas y proyectos que obedecen a procesos que escapan de toda lógica lineal. Es decir, se exponen en este formato o como una ruta, pero no ha sido en ningún caso una línea de tiempo o camino exento de conflictos, tropiezos, desgastes y batallas, como se ha explicitado a lo largo de este escrito. Además, el feminismo universitario inicia mucho antes de 1992 y la contribución de las académicas feministas históricas ha sido sin duda un legado y una puerta a estos procesos de transformación que revitalizaron las MO y las colectivas feministas universitarias.

Cuadro I

| Año | Acciones |
|---|---|
| 1992 | Creación del Programa Universitario de Estudios de Género de la UNAM (PUEG) |
| 2004 | Inicio del Proyecto de Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM |
| 2005 | Reforma al Estatuto General de la UNAM<br>Creación de la Comisión de Seguimiento a las Reformas de la Equidad de Género en la UNAM |
| 2008 | Acciones de equidad en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI). |
| 2010 | Creación de la Comisión Especial de Equidad de Género del Consejo Universitario (CEEG), actualmente Comisión Especial de Igualdad de Género |
| 2011 | Acciones de equidad en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) |
| 2013 | Publicación de los Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM |
| 2015 | Acciones de equidad en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) |
| 2016 | Publicación del Acuerdo del Rector por el que se establecen las Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género<br>Publicación del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM (primera versión)<br>Transformación del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) al Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) |
| 2018 | Presentación del documento básico para el Fortalecimiento de la Política Institucional de Género en la UNAM |
| 2019 | Actualización del Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM |
| 2020 | Reforma a la legislación universitaria, Estatuto General de la UNAM, artículos 95, 98 y 99.<br>Creación de la Coordinación para la Igualdad de Género de la UNAM (CIGU)<br>Publicación de los lineamientos para la conformación de las Comisiones Internas de Igualdad de Género (CInIG)<br>Estatuto de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género (DDUIAVG) |
| 2021 | Publicación del Reglamento de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género<br>Publicación de los Lineamientos para la Aplicación de los Principios de Taxatividad y Proporcionalidad en la Determinación de las Sanciones en Casos de Violencia de Género en la Universidad Nacional Autónoma de México |

Fuente: Elaboración propia con base en la documentación y legislación universitaria.

## El Programa de Personas Orientadoras Comunitarias (POC). Metodología y antecedentes

Cuando se creó la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU) en la UNAM,[7] en 2020, el programa de Personas Orientadoras, previamente supervisado por la Oficina de la Abogacía General, se transformó en el programa de POC: promotoras de la igualdad sustantiva y la erradicación de las violencias de género. Así, las funciones de éstas se ampliaron con el objetivo de involucrar a los diferentes sectores de la comunidad universitaria en la promoción de políticas integrales y efectivas contra la violencia por razones de género. Actualmente, las POC son una figura que coadyuva a disminuir las problemáticas que surgen a partir de la brecha comunicativa entre las autoridades y las personas o comunidades que han vivido algún tipo de violencia de género (Guía Básica de las Personas Orientadoras Comunitarias, CIGU, 2021).

El programa surge en 2017 en el marco del Acuerdo Rectoral por el que se establecen políticas institucionales para la prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género en la UNAM desde la Oficina de la Abogacía General (OAG), con el nombre de Personas Orientadoras (PO) (OAG, 2018).

A las PO se les definió como:

> Las personas orientadoras integrantes de la comunidad universitaria, que colaboran con la estrategia en contra de la violencia de género a título voluntario y que reciben una capacitación y seguimiento periódico por parte de la Oficina de la Abogacía General en materia de igualdad de género, no discriminación, violencia de género, así como legislación y procedimientos aplicables en la universidad por casos de violencia de género (Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, 2019, p. 12).

En 2018 la OAG inicio un proceso de selección, cuya convocatoria era abierta una vez por semestre y en ella se establecían las bases, plazos y etapas del proceso; podían postular personas de cualquier sector universitario. Las principales actividades de las PO se concentraban en: 1) Guiar e

7 Acuerdo por el que se crea la Coordinación para la Igualdad de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México, Oficina del Abogado General - UNAM: Acuerdos.

informar a todas las personas de la comunidad universitaria que lo requirieran, dando elementos para determinar qué es violencia de género y los tipos de violencia que existen con el fin de que quien recibiera la orientación pudiera identificar si se encontraba en una situación de violencia de género; 2) proporcionar información sobre qué es el Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM, qué procedimientos contempla, qué hacer, cómo y a dónde acudir en caso de querer levantar una queja.

Aunque las comunidades universitarias mostraron interés por el programa a partir del contexto de movilizaciones feministas en 2018, éste no logro posicionarse como una política institucional en materia de igualdad de género y erradicación de las violencias.

El programa figuraba en el marco normativo, ya que se definía en la legislación universitaria en materia de violencia de género y en algunos documentos vinculantes. Sin embargo, en cuanto a generar un proceso de institucionalización como parte de la apropiación de las comunidades universitarias de dicho programa, no era parte del objetivo cuando se creó y no se destinaron los suficientes esfuerzos institucionales para fortalecer el programa y la figura de las PO en la universidad.

## De PO a POC: Metodología y propuestas desde las epistemologías feministas

La Coordinación para la Igualdad de Género de la UNAM (CIGU) acogió el Programa de PO en 2020. Un punto de arranque central en su transformación y reestructura fue reforzar el lineamiento acerca de que no atendían casos por violencia de género. En absoluta coherencia con los objetivos de la CIGU, vinculados al diseño, generación y promoción de políticas institucionales en materia de prevención y transversalización de la perspectiva de género, se estableció que la figura de las PO sería principalmente de prevención y erradicación de las violencias y promoción de la igualdad. Estas acciones buscaban potenciar sinergias y diálogo entre los diferentes sectores de la comunidad universitaria.

A través de la Dirección de Gestión Comunitaria y Erradicación de las Violencias la CIGU le dio un marco de política institucional al programa, estableciendo objetivos, metas, plazos para la convocatoria, perfil y herramientas de evaluación.

En la figura de las PO se visualizó una oportunidad para generar procesos de incidencia en sus propias entidades. La definición de la UNAM como una gran comunidad universitaria, integrada por una diversidad de micro comunidades, dio lugar a desarrollar estrategias de vinculación comunitaria con perspectiva de género; desde aquí el programa dio un giro en sus objetivos y las PO se convirtieron en las POC, quienes se instalan desde sus comunidades a partir de una situación, posición y condición de género, no son meras espectadoras objetivas de lo que sucede, son parte de, inciden en, interactúan en espacios cotidianos donde se establecen relaciones de poder.

La aproximación a lo situado es una dimensión fundamental de los giros que el programa dio desde su marco de referencia y metodología. La apuesta por una epistemología feminista[8] que valora y promueve la experiencia y el conocimiento generado desde, para y por las comunidades y, en este caso, la posición que ocupan las POC para conocer y acercarse a las personas, generar diagnósticos de lo que sucede en sus espacios universitarios para incidir en la transformación de las relaciones desiguales de género.

La convocatoria se estableció como un proceso anual, donde puede participar personal académico y administrativo de la UNAM. El trabajo con población estudiantil se detuvo hasta generar una propuesta coherente con las demandas del alumnado y para discutir acerca de un enfoque de juventudes, interseccional, desde la perspectiva de género. Asimismo, la construcción de un perfil de POC no fue una acción de análisis de *gabinete*. En congruencia con la línea que ha llevado el programa desde 2020, este perfil se ha consolidado desde la experiencia de las POC en sus comunidades, enfatizando una ética universitaria feminista, empática, sororal y consecuente con su rol comunitario, ya que son personas voluntarias, no reciben ningún tipo de remuneración por su labor y no pueden estar señaladas por temas de violencia de género.

8 La epistemología como una forma de cuestionarnos y analizar el cómo y desde dónde, es (o debería ser) un elemento sustancial de las propuestas de políticas institucionales en materia de género; la producción de conocimiento no sólo se propicia desde lo académico; la ciencia como una práctica social (Blázquez, 2008) que promueva la integración entre esta producción y las prácticas políticas que transformen la cultura institucional de las IES.

Para robustecer este perfil y fortalecer la identidad del programa como política institucional se creó una imagen representativa de la diversidad de la universidad. Este fue un ejercicio de reflexión colectiva que derivó en la figura de un árbol, cuyas ramas son diversas manos en forma circular que representan el dinamismo del contexto y los movimientos constantes de las comunidades universitarias. El color violeta desde diferentes tonalidades nos refiere a la metáfora de las *gafas violetas*, la perspectiva de género, como posicionamiento analítico, conceptual y político del programa y como práctica de las POC.




Como parte de la metodología del programa se decidió elaborar un esquema de capacitación, en el que las POC participaran de procesos de sensibilización, formación y capacitación; no sólo sobre los orígenes y factores de la violencia por razones de género, sino en temas de igualdad sustantiva, prevención, estrategias de vinculación comunitaria, así como actualizar sus conocimientos acerca de la política institucional de género, las modificaciones al marco normativo y el nuevo mecanismo de atención de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia de Género (DDUIAVG), (CIGU, 2021).

Los ejes de actuación del programa, que desde 2020 están vinculados al esquema de capacitación, corresponden a:

- Eje 1. Violencia por razones de género. Primer contacto. En este ámbito las POC colaboran en la estrategia en contra de la violen-

cia de género mediante la escucha, orientación y canalización a las instancias adecuadas a aquellas personas en situación de víctima que busquen asesoría.

- Eje 2. Promoción de la igualdad sustantiva, respeto y no discriminación. Las POC apoyan a las CInIG[9] de sus entidades para garantizar la transversalidad de la perspectiva de género y colaboran en la difusión de las políticas e iniciativas institucionales diseñadas para promover la igualdad sustantiva, la prevención y erradicación de la violencia de género y la cultura de paz. Dentro de sus entidades también difunden materiales y contenidos proporcionados por la CIGU.
- Eje 3. Vinculación y trabajo comunitario. Las POC trabajan para fortalecer el tejido de sus comunidades identificando necesidades, riesgos y problemáticas, vinculando a actores para la prevención y erradicación de la violencia de género. También promueven el diálogo y facilitan la comunicación entre personas, instancias oficiales y otro tipo de agrupaciones para fomentar una cultura comunitaria de inclusión, participación y paz (CIGU, 2021).

A partir de las necesidades detectadas a través de los diagnósticos, las POC han demandado profundizar la oferta de formación y capacitación en temáticas de interés de sus comunidades y en herramientas que les apoyen en la resolución de conflictos. Durante el período 2022 se realizaron talleres especializados en intervención y trabajo comunitario, masculinidades y modelos de trabajo con hombres, comunicación con perspectiva de género y políticas para la igualdad.

9 Las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG) son órganos auxiliares de las entidades académicas o dependencias universitarias, cuyo objetivo, en concordancia con la CIGU, es impulsar la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género de la universidad y prevenir cualquier tipo de discriminación y violencia por razones de género, a través de acciones sistemáticas y profundas diseñadas con la participación de las autoridades y la comunidad (lineamientos generales para guiar la conformación y el funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM (Gaceta UNAM, 2020). Las POC y las CInIG, como políticas institucionales a favor de la igualdad, son dos mecanismos importantes de transversalización de la perspectiva de género.

# Argumentación

## Avances y desafíos

Esta política institucional en materia de prevención de las violencias por razones de género y promoción de la igualdad sustantiva ha logrado posicionar el programa y la figura de las POC en la UNAM. Un claro indicador de ello es el incremento en el número de personas interesadas en formarse como POC y la demanda de las mismas entidades que, a través de sus direcciones, han solicitado capacitación para su cuerpo docente y administrativo. El respaldo y el marco institucional de la CIGU, así como las valiosas acciones de difusión y promoción de las actividades que realizan las POC, han incidido en este creciente interés.

En 2020 se inició con alrededor de 116 POC, heredadas del programa de la OAG en 55 entidades de la UNAM. Como evaluación preliminar del programa, en 2021 la propuesta fue implementar el esquema de capacitación como una suerte de filtro para identificar los perfiles pertinentes con la figura y distinguir entre POC activas; es decir, que sí estaban operando acciones en sus comunidades universitarias y aquellas POC que luego del traspaso del programa a la CIGU no continuaron el proceso.

Con este filtro, de las 175 POC con que se inició en 2021, quedaron activas 122 en la UNAM, denominadas como la primera generación de POC.

Con el objetivo de continuar fortaleciendo el marco institucional del programa, la CIGU invitó a todas las entidades de la UNAM que no contaban con ninguna POC para que su cuerpo docente y planta administrativa participaran del proceso de capacitación. Se registraron 175 personas interesadas, de éstas finalmente se capacitaron 137, de las cuales 112 fueron seleccionadas para ser parte de la segunda generación de POC.

Para realizar este proceso, el programa fortaleció sus mecanismos de selección; además de completar el número de horas del esquema de capacitación de tres módulos con asistencia obligatoria, las personas interesadas respondieron una evaluación, la cual debía ser aprobada con 90% para pasar al último filtro, una entrevista personal realizada por la Dirección de Gestión Comunitaria y Erradicación de las Violencias.

Como herramienta de seguimiento a la labor de las POC y como un insumo al marco de evaluación del programa, que se encuentra en construcción, se elaboró un formato de Reporte de Actividades de las POC. Su objetivo no es evaluar en sí la figura de POC o comparar cuáles hacen más o menos actividades, o canalizaciones de casos de violencia por razones de género a la Defensoría, sino más bien, dar seguimiento a su labor e identificar cuáles son las áreas donde más están interviniendo, así como tipos y modalidades de violencia de género. Será pertinente analizar con detención los instrumentos de evaluación del programa, diferenciándolos de los procesos de las experiencias de las POC.

Las POC en sí no son una figura por evaluar, el programa sí lo es. Se debe recordar que son personas voluntarias, sin ningún tipo de remuneración. Si bien el programa cuenta ya con algunos instrumentos de evaluación, es necesario afinarlos y ajustarlos a los objetivos de éste con el fin de generar indicadores de género que evidencien los avances en materia de prevención e igualdad de género.

En septiembre de 2022 se llevó a cabo el primer Encuentro Anual de Personas Orientadoras Comunitarias de la UNAM, que contó con la participación de autoridades universitarias y donde las POC pudieron compartir sus experiencias, aprendizajes y reflexiones.

Actualmente el programa cuenta con 231 POC en 90 entidades de la UNAM en México.

## Conclusiones

A dos años del rediseño e implementación del Programa de Personas Orientadoras Comunitarias surge una serie de reflexiones en torno a los procesos que están siguiendo las políticas institucionales a favor de la igualdad de género en la UNAM y en las IES.

Las acciones de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las universidades, centros de investigación e IES en general, en el contexto de América Latina, han confluido en la existencia de cuatro premisas que sustentan los procesos de institucionalización: la igualdad de género, la igualdad en la sociedad, la justicia de género y la construcción de ciudadanía; también coinciden en que avanzar

hacia instituciones universitarias basadas en la igualdad de oportunidades y trato, que requieren no sólo de políticas de igualdad de género, sino de una institucionalidad que las legitimen y sostengan (FLACSO, UNESCO, 2020). Ello implica el cuestionamiento y transformación de las estructuras jerárquicas de poder, así como de las culturas institucionales y del carácter neutral del conocimiento científico y de sus criterios de validación. Asimismo, la visibilización de los sesgos androcéntricos y de las desigualdades de género en las instituciones suele generar resistencias y conflictos. De allí la necesidad de fortalecer, a través de acciones sistemáticas, los procesos de institucionalización para que contribuyan a su superación. En estos procesos sistemáticos es posible enmarcar la experiencia del Programa de POC.

La CIGU, desde su labor de coordinación e integración de las propuestas universitarias en materia de género, ha tenido la capacidad de reconocer que la construcción de las políticas institucionales no tiene por qué obedecer a un modelo vertical y lineal de diseño, implementación y evaluación. Caminar colectivamente junto a las comunidades universitarias, escuchando, vinculando y proponiendo, ha permitido configurar un programa que no pretende generar definiciones únicas, pero sí procesos de incidencia para transformar las relaciones de poder desiguales, erradicar las violencias por razones de género y cerrar las brechas de desigualdad entre mujeres, hombres y diversidades, disidencias sexuales y de género en la Universidad.

Las comunidades universitarias se redefinen todo el tiempo, son dinámicas, activas, políticas y complejas. Las POC, como parte de estos espacios, interactúan y pretenden generar procesos de cambio y, sobre todo, de apoyo a las personas en situación de víctima por algún hecho de violencia de género.

Además del andamiaje institucional que se ha fortalecido en atención a los casos de violencia de género en la UNAM, la CIGU intenta posicionar un modelo de trabajo comunitario con perspectiva de género, a través de los procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género. No se trata solamente de constar en los marcos normativos y reglamentación de la universidad; se trata de generar

procesos que involucren constantemente a las comunidades; se trata de arriesgar desde la política institucional, perder el miedo a la incidencia como una moneda de cambio política que algunos actores en resistencia puedan utilizar a su favor.

El Programa de POC no pretende en ningún caso ser una receta ni siquiera un modelo de experiencia exitosa; en su análisis y reestructuración se revisaron experiencias de intervención comunitaria y se encontraron acciones en países como Chile y Colombia. La Universidad de las Américas, en Santiago de Chile (UDLA), ha venido desarrollando el Programa de Intervención Comunitaria (PIC) como parte de su Línea de Intervención Comunitaria basada en la Metodología de Aprendizaje Situado; el programa consta de tres componentes base: territorial, investigativo y académico.

El PIC es un modelo de trabajo de formación universitaria sistemática y progresiva que une la dimensión pedagógica con la comunitaria, propiciando la sinergia constante entre aprendizaje, teoría y realidad. El PIC nació en 2012 y consiste en articular la formación universitaria con un proceso de trabajo en los territorios. Durante su proceso formativo de cuatro años, las y los estudiantes se hacen parte de un proceso que involucra acciones de diagnóstico y vinculación con un territorio específico, levantamiento de información diagnóstica, diseño de acciones, proyectos y ejecución de estas iniciativas en permanente diálogo y contacto con vecinos, vecinas y dirigentes locales.

En el marco del 25N de 2021 hubo la oportunidad de llevar a cabo un conversatorio en modalidad virtual vía zoom, denominado "Experiencias de trabajo comunitario con perspectiva de género en las instituciones de educación superior de América Latina", donde fue posible reflexionar con académicas de la UDLA acerca de las propuestas de incidencia comunitaria en diferentes contextos, a través de los componentes que sustentan cada programa.

Erradicar las violencias por razones de género en la universidad y alcanzar la igualdad sustantiva implica una toma de posición y una práctica política. En este sentido, los procesos de institucionalización de la perspectiva de género no pueden volcarse a lo tecnocrático, esto

los despolitiza. Resulta fundamental fortalecer y articular estrategias que armonicen lo técnico y lo político desde las políticas institucionales para la igualdad de género; para ello es necesario sostener procesos de intervención y una constante movilización política de las comunidades universitarias desarrollando alianzas que sostengan las acciones realizadas en el largo plazo. El Programa POC de la UNAM es una estrategia sólida para este objetivo.

## Referencias


Animal Político (3 septiembre 2018). Asesinan a Miranda Mendoza, estudiante de 18 años del CCH Oriente de la UNAM. animalpolitico.com

Álvarez, L. (2020). El movimiento feminista en México en el siglo XXI: Juventud, radicalidad y violencia. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, lxv(240): 147-175, septiembre-diciembre. UNAM. ISSN-2448-492Xdoi: http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76388

Ballarín, D.P. (2015). Los códigos de género en la universidad. *Revista Iberoamericana de Educació*n, 68: 19-38. OEI/CAEU.

Berlanga, M. (2018). *Una mirada al feminicidio*. Universidad Autónoma de la Ciudad de México/Itaca.

Bourdieu, P. (2000). *La dominación masculina*. Trad. Joaquín Jordá, Anagrama.

Buquet, A. y Hernández, R. (2019). Acompañamiento del CIEG en la creación e instrumentación del protocolo en Oficina de la Abogacía General. En: *El protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM. Hacia una política con un enfoque de género* (pp. 15-22). Universidad Nacional Autónoma de México.

Buquet, A.; Cooper, J.A.; Mingo, A. y Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad.* PUEG-UNAM.

Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior. Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos,* XXXIII: 211-225, número especial. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación IISUE-UNAM.

Blázquez, N. (2008). *El retorno de las brujas. Incorporación, aportaciones y críticas de las mujeres a la ciencia*. CIICH-UNAM.

Castro, R.; García Vázquez, V. (2008). La universidad como espacio de reproducción de la violencia de género. Un estudio de caso en la Universidad Autónoma Chapingo, *Estudios Sociológicos*, p. 587-616.

Cevallos de Kramis, J. y Cheháibar L. (2003). *El Congreso Universitario de 1990 y las reformas en la UNAM de 1986 a 2002*. Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, IISUE-UNAM.

Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU) (2020). *Guía b*ásica del Programa de Personas Orientadoras Comunitarias, POC. Universidad Nacional Autónoma de México.

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO) Argentina, Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), Cátedra Regional UNESCO Mujer, Ciencia y Tecnología en América Latina (2020). *Transformaciones en proceso. Hacia la institucionalización de políticas y programas de igualdad de género y cambio curricular y pedagógico en universidades y centros de investigación en América Latina*. Proyecto Act on Gender.

Galtung, J. (1969). La violencia: cultural, estructural y directa. *Journal of Peace Research*, 27(3): 291-305.

Gaceta Universidad Nacional Autónoma de México. (2020). *Lineamientos generales para guiar la conformación y el funcionamiento de las comisiones internas para la igualdad de género en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM.* 17 de noviembre de 2020.

Gaceta Universidad Nacional Autónoma de México (2020). *Modificaciones al Estatuto General de la UNAM aprobadas por el Consejo Universitario, artículo 98 del Estatuto General de la UNAM*. 13 de agosto de 2020.

Guzmán, L. (20025). *Proyecto de investigación-acción prevención del hostigamiento sexual en la Universidad de Costa Rica.* Vicerrectoría de Investigación, Universidad de Costa Rica.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2016). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH). Principales resultados.* Ciudad de México: INEGI.

Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2021). *Encuesta Nacional sobre la Dinámica de las Relaciones en los Hogares (ENDIREH). Principales resultados*. Ciudad de México: INEGI.

Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Diario Oficial de la Federación, Ciudad de México, México. 13 de abril de 2018. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/209278/Ley_General_de_Acceso_de_las_Mujeres_a_una_Vida_Libre_de_Violencia.pdf

Martínez, T. (30 de noviembre de 2021). *Experiencias de trabajo comunitario con perspectiva de género en las instituciones de educación superior de América Latina Puntos.* Animal Político Facebook https://www.facebook.com/watch/live/?ref=watch_permalink&v=1343051566149586

Millán, M. (2020). Interseccionalidad, descolonización y la transcrítica antisistémica: Sujeto político de los feminismos y las mujeres que luchan. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales* lxv(240): 207-232, septiembre-diciembre. UNAM. ISSN-2448-492X DOI: http://dx.doi.org/10.22201/fcpys.2448492xe.2020.240.76628

Oficina de la Abogacía General de la UNAM (2019). Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM. Disponible en: http://www.ibt.unam.mx/computo/pdfs/protocolo-de-actuacion-en-casos-deviolencia-de-genero-2019.pdf

Palomar, C. (2015). La política de género en la educación superior. *Revista de Estudios de Género. La ventana* (21): 7-43.

Rubin, G. (1997). El tráfico de mujeres: Notas sobre la economía política del sexo. En: Marta Lamas (comp.), *El género: La construcción social de la diferencia sexual* (pp. 35-96). Ciudad de México: Centro de Investigaciones y Estudios de Género, UNAM.

Segato, R. (2016). La escritura en el cuerpo de las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez. *Territorio, soberanía y crímenes de segundo estado*. Buenos Aires: Tinta Limón.

Universidad de Chile (2019). *Acoso en el campus. El acoso sexual en la Universidad de Chile*. Dirección de Igualdad de Género. Santiago de Chile.

## Cecilia Paz Contreras Ramírez

Chilena. Doctora en Ciencias Políticas y Sociales por la Universidad Nacional Autónoma de México. Docente en la Facultad de Ingeniería y la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. Subdirectora de Transversalización de la Perspectiva de Género en la Suprema Corte de Justicia de la Nación. Jefa de unidad en la Dirección de Gestión Comunitaria y Erradicación de las Violencias, Coordinación para la Igualdad de Género, UNAM. Líneas de investigación: violencia de género, género y políticas públicas, la perspectiva de género en las políticas públicas, transversalización de la perspectiva de género, estadísticas de género e indicadores de género, presupuestos públicos con perspectiva de género, políticas universitarias de género, mujeres y pobreza, desigualdad, políticas sociales, programas de transferencias monetarias condicionadas en América Latina, políticas sociales con enfoque de derechos humanos. Correo electrónico: ccontreras@mail.scjn.gob.mx




*Performance* público. Plaza Regina, Xalapa.