

# Manifestaciones de violencia hacia investigadoras universitarias. Del discurso al hecho hay mucho trecho

**Florentina Preciado Cortés**

fpreciado@ucol.mx

Doctora en Educación por la Universidad de Guadalajara. Líneas de investigación: Educación y género; Cultura y educación. Profesora-investigadora de tiempo completo de la Facultad de Pedagogía; México. Integrante del Sistema Nacional de Investigadores (Nivel I), del Consejo Mexicano de Investigación Educativa (COMIE) y de la Red de Estudios de Género del Pacífico Mexicano. Publicaciones recientes: "El tiempo y el espacio de las académicas" (2006); "Repercusión del embarazo y la maternidad en la vida académica de las estudiantes universitarias" (2007); "Ser y quehacer docente en la última década. Un estudio cualitativo del impacto de las políticas de formación en el profesorado" (2008); "Mujeres y hombres en el espacio laboral universitario" (2008); "Las académicas ante la política de pago por méritos. Un estudio en la Universidad de Colima" (2009).

## RESUMEN

En este trabajo se relatan las experiencias de investigadoras respecto a su formación, incursión y desarrollo en la carrera científica en relación con las diversas manifestaciones de violencia que persisten en el ámbito científico. A más de quince años de una política enfocada a promover espacios libres de violencia y con equidad de género en las instituciones universitarias, nos enfocamos en analizar cómo viven hoy las mujeres esas expresiones de violencia sutil, pero que no lo son tanto, en el desarrollo de su tarea científica en un campo caracterizado por el juego tanto de poder como por el reconocimiento dentro de la propia comunidad.

**PALABRAS CLAVE:** género, educación superior, violencia, investigación

## Abstract

This paper describes the experiences of researchers regarding their training, incursion and development in the scientific career in relation to the various manifestations of violence that persist in the scientific field. After more than fifteen years of a policy focused on promoting spaces free of violence and with gender equality in university institutions, we analyzed how women today live these expressions of subtle violence, but which are not so subtle, in the development of their scientific work in a field characterized by the game of both power and recognition within the community itself.

**KEYWORDS:** gender, higher education, violence, research

## Política educativa a favor de la equidad de género y la no violencia

La participación de las mujeres en el trabajo de investigación en las universidades en México sigue siendo inequitativa, a pesar de que desde la política educativa se ha buscado promover una agenda de género a nivel nacional; así desde hace casi quince años la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) se sumó a esta agenda con el establecimiento en 2009 de la Red Nacional para las instituciones de educación superior (IES): Caminos para la Equidad de género (RENIES), misma que se formaliza en 2012, denominándola (RENIES-Equidad) con el objetivo de

“articular los esfuerzos institucionales a fin de promover procesos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género al interior de las comunidades de educación superior, apostando a cambios estructurales y al impulso de políticas favor de la igualdad entre mujeres y hombres en cumplimiento a la Declaratoria Nacional para la Equidad de Género en Instituciones de Educación Superior” (RENIES, 2012: 1).

Un par de años antes, se estableció la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (LGAMVLV) de 2007, cuyo propósito es garantizar “la prevención, la atención, la sanción y la erradicación de todos los tipos de violencia contra las mujeres durante su ciclo de vida y para promover su desarrollo integral y su plena participación en todas las esferas de la vida” (Cámara de diputados del H. Congreso de la Unión, 2007: 2). De manera más reciente la Ley General de Educación Superior en su artículo 43 señala

“El Estado reconoce la importancia y coadyuvará a garantizar que las instituciones de educación superior se constituyan como espacios libres de todo tipo y modalidad de violencia, en específico la de género, y de discriminación hacia las mujeres, para garantizar el acceso pleno al derecho a la educación superior” (Cámara de diputados H. Congreso de la Unión, 2021: 23).

A todos estos lineamientos, en 2022 la ANUIES se suma con la Declaratoria de Tlaxcala, Hacia una cultura de paz, derechos humanos, inclusión y no violencia contras las mujeres en las Universidades e Instituciones de Educación Superior, confirmando su compromiso de “brindar una educación integral que, además de formar profesionales de alta calidad, contribuya a la formación de personas respetuosas de los derechos humanos y de la diversidad cultural y sexogenérica” (ANUIES, 2022: 1).

Es así como desde la política educativa para las IES mexicanas se han venido construyendo algunas directrices para asegurar que los espacios universitarios se mantengan libres de todo tipo de violencia; casi quince años en los que se ha podido avanzar, en diagnósticos, programas y el establecimiento de protocolos para atención de la violencia, pero no tanto así en las prácticas cotidianas ni en la cultura de la denuncia. Como es sabido, el grupo estudiantil de las mujeres universitarias en México es quien más se ha manifestado haciendo denuncias públicas sobre sus acosadores en el espacio universitario a través de los “tendederos del acoso” (Ana Celia Chapa, Itzel Cadena, Ariagor Almanza y Anel Gómez, 2022) aproximadamente desde el 2020, se empezaron a ver este tipo de manifestaciones, con el propósito de visibilizar la violencia y el acoso.

Algunos estudios señalan que el tema de la violencia de género, en realidad, no es una preocupación institucional sino sólo de las mujeres (Sergio López y Marina Vázquez, 2018); así para las académicas sigue existiendo el temor a denunciar (Valentina Alarcón, 2018) por diversas razones, entre ellas la desconfianza de que la acusación se acompañe de alguna consecuencia laboral (Magali Barreto, 2017), el no reconocer o dar importancia a las diversas manifestaciones de violencia (Araceli Mingo y Hortensia Moreno, 2017; Sergio López y Marina Vázquez, 2018), y el desconocimiento del derecho a vivir sin violencia. Luego entonces, las mujeres continúan enfrentando un ambiente hostil, discriminatorio y en muchas ocasiones, violento. En la práctica, las mujeres siguen encarando y resolviendo por cuenta propia las dificultades laborales cotidianas como integrantes de una comunidad científica que no termina de aceptarlas (Cristina Palomar, 2011; Ana Buquet, Jennifer Cooper, Araceli Mingo y Hortensia Moreno, 2013) y que sigue mostrando resistencias para reconocer su participación como generadoras de conocimiento.

119

En México se cuenta con el Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras<sup>1</sup> (SNII) organismo que evalúa y reconoce a nivel nacional, al personal que desarrolla tareas de investigación en las diversas instituciones en el país. Las estadísticas públicas más recientes corresponden al 2018, donde se puede observar que las mujeres se agrupan principalmente en el nivel de Candidatura 42% (nivel con el que se inicia en el SNII) y conforme se avanza en los niveles de distinción, las mujeres van desapareciendo, así en el Nivel I la participación de las mujeres es del 37.7%, en Nivel II 29.9% y Nivel III solo 21.2% contra el 78.8% hombres (Inmujeres, 2018), luego entonces la posibilidad de llegar al máximo nivel para las mujeres es apenas mayor al 20%.

---

1 Y que es dependiente del Consejo Nacional de Humanidades, Ciencias y Tecnologías (CONAHCYT) encargado de establecer la política pública en relación con la ciencia y la tecnología.

## Escenarios de trabajo de las investigadoras

Desde hace más de dos décadas, el proyecto nacional para las IES y sus participantes privilegia un modelo de desarrollo profesional centrado en lo corporativo, en lo que Sheila Slaughter y Leslie Larry (1997) denominan capitalismo académico vinculado con “el uso que las universidades hacen de su único activo real, el capital humano de sus académicos, con el propósito de incrementar sus ingresos” (Eduardo Ibarra, 2001: 1). La manera en cómo las políticas neoliberales han permeado el trabajo al interior de las instituciones universitarias ha sido determinante, de tal forma que, prácticamente se anula al sujeto como persona y se considera un recurso que como tal debe producir, sumar a las estadísticas y competir con el grupo de colegas para mantener su condición privilegiada de pertenecer a un grupo de élite, distinguido por sus aportaciones en la formación y desarrollo de la ciencia. Estas políticas enfocadas a premiar o castigar de acuerdo con los resultados esperados (Nicolás Betancur, 1997; Alexandra Carrasco, 2021) han logrado su objetivo: moldear a las instituciones de acuerdo con sus intereses para la comercialización de la educación y la producción en la comunidad científica, un ambiente de competencia rapaz donde las mujeres científicas están en desventaja, veamos por qué.

La presencia de las mujeres en las IES no ha implicado un cambio en la cultura de género (Cristina Palomar, 2011); en lo cotidiano, las mujeres siguen enfrentado situaciones de discriminación, desigualdad y de violencia al desarrollar una carrera académica y científica dentro de un espacio fuertemente configurado de manera androcéntrica, es decir, desde códigos que mayormente benefician a los varones (Esther Escolano, 2006). Las relaciones de género en la vida privada de las universidades condicionan de manera específica el trabajo de las mujeres, pues los escenarios para ellas no son los mismos, incluso deben cumplir estándares más altos para competir con sus colegas varones y así neutralizar el coeficiente negativo hacia su trabajo.

Ese factor negativo hacia el trabajo de las mujeres, muchas veces se traduce en diferentes manifestaciones de violencia de manera sistemática (Louise Morley, 2011) que han estado presentes en las instituciones por muchos años; es incómodo hablar sobre ello, por eso no se expresa ni se denuncia. De acuerdo con Rosalía Carrillo, el espacio universitario está “atravesado por prácticas sociales e institucionales, que por su naturaleza, recrean relaciones de poder, e inevitablemente constituyen una fuente de conflicto entrañado en la práctica institucional, dando como resultado diversas formas de violencia” (2017: 18). Sin embargo, también hay un mutismo de la comunidad, testigos silenciosos, que saben, observan, pero no se atreven a hablar, detener o denunciar algún acto de violencia, luego entonces, eso también los convierte en cómplices. La violencia es un síntoma de nuestro tiempo, y como se ha visto, el espacio

universitario no escapa, al contrario, al ser un campo signado por una constante lucha de poderes, bajo la lógica específica del poder académico y el prestigio intelectual o científico, nos remite a la generación de prácticas dominantes y dominadas (Pierre Bourdieu, 1984); acompañadas de diversas manifestaciones de violencia.

Pero además, como la comunidad universitaria está conformada por personas altamente preparadas y generadoras de conocimiento, también crean y desarrollan la capacidad para ocultar o hacer invisible la violencia, que bien se puede imponer a través de códigos y formas de comportamiento, prácticas que se adoptan y que al ser parte del trabajo cotidiano adquieren legitimidad dentro de las estructuras de inequidad; bajo la lógica de, a mayor desarrollo académico científico, mayor sofisticación de la violencia (Pierre Bourdieu, 1984; Rosalía Carrillo, 2016). Es así como aparecen las formas “sutiles” de violencia que pueden ser muy peligrosas porque al ser difíciles de identificar existe menor probabilidad de ser sancionadas. Todo es parte de la llamada violencia simbólica (Tlatolin Bertha, 2017; Nancy Molina, Sergio López, Antar Martínez, y Karla Covarrubias, 2016; Valentina Alarcón, 2018) que se ha amalgamado en la estructura, al punto de que el personal académico y científico la consideran parte de la estructura (Sergio López y Marina Vázquez, 2018) y por tanto, es casi imperceptible. Los mecanismos sutiles de su ejecución se disfrazan para no ser identificada y por tanto, parecen ser prácticas que no tienen la intención de causar daño (Isaura Castelao, 2023); pero en realidad son obstáculos y resistencias para la igualdad de género, son esos

| 121

“pequeños” y cotidianos controles, imposiciones y abusos de poder de los varones en las relaciones; denominados como micromachismos “actitudes de dominación “suave” o de “bajísima intensidad”, formas y modos larvados y negados de abuso e imposición en la vida cotidiana. Son hábiles artes de dominio, comportamientos sutiles o insidiosos, reiterativos y casi invisibles que los varones ejecutan permanentemente” (Luis Bonino, 2004: 1).

De este modo se trabaja a favor de la conservación de la estructura social y académica, así como en la jerarquización de los roles de género, colocando a los varones en una posición superior y de dominio. De tal forma que, ser una investigadora en una universidad pública es iniciar un camino sinuoso en donde las manifestaciones de violencia aparecen como parte de esa competencia por llegar a “ser” parte de, reconocida como; en otras palabras, es llegar a una cultura y estructura académico científica construida desde los valores masculinos, donde se prioriza la construcción del poder y la jerarquía en torno a la generación del conocimiento.

La ciencia masculina requiere modos y formas masculinas de comportamiento, derivadas de las relaciones de camaradería que los hombres establecen entre ellos y de la relación que establecen con el mundo, en tanto mundo objetuado (donde ocurre una separación con el mundo). La irrupción de las mujeres en la ciencia los hace enfrentarse a un ser diferente, a un ser mediado por un cuerpo destinado a la domesticación (posesión y subyugación). Ello marca una diferencia entre las relaciones entre hombres-hombres de la ciencia y hombres-mujeres de la ciencia. Las mujeres irrumpen en la esfera de la ciencia sin las relaciones parentales en que están signada: madres, esposas, hijas. (Lourdes Pacheco, 2010: 51-52)

Entonces, a pesar de que el discurso de la no violencia e igualdad de género está presente en las instituciones, lo real es que el espacio universitario sigue siendo fuertemente sexista, discriminatorio y violento.

### Uno de muchos escenarios institucionales

Dado que lo que interesa es mostrar cómo el orden de género está presente en la estructura institucional y las prácticas académicas cotidianas que siguen naturalizando la diferencia entre los sexos, estableciendo la subordinación para las mujeres y la supremacía para los varones (Araceli Mingo y Hortensia Moreno, 2017); lo que aquí se presenta son las experiencias de algunas investigadoras adscritas a una institución universitaria pública, ubicada en el Centro Occidente de México, en relación con las diferentes manifestaciones de violencia de género que han enfrentado. Cabe decir que en 2019 se expide en esta institución el Protocolo para la atención integral de la violencia de género, como parte de su compromiso de adoptar las medidas necesarias para la prevención, atención y sanción de toda conducta de violencia en género en la comunidad (UCOL, 2019: 11).

Un par de años más tarde emite el Acuerdo 12, en donde se exhorta a la comunidad universitaria “a que asuman el compromiso y adopten la postura institucional y ética de Cero Tolerancia al hostigamiento sexual, acoso sexual, discriminación, a toda forma de violencia contra las mujeres o cualquier acto que atente contra la dignidad e integridad de las personas” (UCOL, 2021: 4)

De acuerdo con la estadística de personal académico de esta institución, se registran 261 (66%) hombres y 133 (33.7%) mujeres como profesorado de tiempo completo (PTC). La denominación de PTC está vinculada con el PRODEP<sup>2</sup> (vigente desde 1996

---

2 Establecido con el propósito de impulsar una formación académica sólida en el personal docente de las instituciones, quienes participan en cuatro tareas básicas: docencia, generación y

en las universidades públicas del país). Específicamente hay un total de 189 PTC en el SNII, de los cuales 127 (67%) son hombres y 62 (32.8) mujeres (Numeralia, 2022). Es decir, la proporción es, por cada 10 investigadores solo 3 son mujeres.

## Hacia la construcción de la experiencia

Lo que se presenta aquí forma parte de un proyecto mayor sobre las experiencias de maternidad de las investigadoras, pero sin ser un objetivo central del proyecto, las narraciones de las investigadoras arrojaron elementos de análisis muy interesantes respecto a algunas manifestaciones de violencia que han enfrentado tanto en su proceso de formación como en su trabajo científico en la institución. El enfoque utilizado para la recuperación de la experiencia de estas mujeres investigadoras fue el biográfico narrativo, ya que la narrativa permite la expresión de la experiencia vivida, así como configurar la construcción social de la realidad (Paul Ricoeur, 1995). La entrevista oral permitió dar paso a la narrativa personal de las investigadoras para compartir su propia construcción de la experiencia en forma de relato, en el que por supuesto se reconoce todo un proceso de reflexión que da significado a lo sucedido o vivido (Paul Ricoeur, 1995). La riqueza de las experiencias radica en la particularidad de todas y en la forma en que cada una de ellas conforman un entramado complejo de ideas y vivencias (Ana Lau, 1998), las mismas que en este estudio se reconstruyen desde la perspectiva de género.

| 123

El corpus está compuesto por siete entrevistas a investigadoras con una antigüedad laboral desde los 3 hasta los 23 años, todas pertenecientes al SNII, y con grado de doctorado, en diferentes áreas del conocimiento, y también madres. Las entrevistas se llevaron a cabo durante septiembre y noviembre de 2021. Dado que es una institución pequeña se manejan nombres ficticios.

## El interés por la ciencia

Si bien la investigación como proceso creativo implica una sólida formación y conocimiento, también es cierto que se requiere un genuino interés y compromiso por generar nuevo conocimiento. Las narrativas de las investigadoras dejan ver el deseo por ser partícipes de ese desarrollo de la ciencia, así como su interés de expresar que el camino no ha sido fácil, han debido enfrentando la descalificación de los colegas pero también de otros actores ligados a su trabajo; es decir, ha sido necesario desbaratar nudos para seguir avanzando, pues incluso, en ocasiones, ha sido la misma pareja quien no apoya su progreso o busca obstaculizarla en su desarrollo; pese a todo conservan su lugar como investigadoras.

---

aplicación del conocimiento, tutoría y gestión (ANUIES, 1997).

Nora, es una joven investigadora, recuerda que desde el posgrado identificó una discriminación por ser mujer y ponerse en duda sus capacidades (Valentina Alarcón, 2018), pero también el cuestionamiento a la maternidad por parte del profesorado de posgrado, quienes asumían que por ser mujer su prioridad debía ser el cuidado de los hijos. Situaciones de este tipo son las que encaran las mujeres de manera cotidiana: el cuestionamiento de sus capacidades, pero también, el recordatorio sutil de que su lugar está en la casa y en el cuidado de los hijos (Araceli Mingo y Hortensia Moreno, 2017).

Desde que estaba en la maestría si he observado muchas cosas como que te preguntan, la primera pregunta que te hacen es ¿tienes hijos? o, ah, ¿si vas a poder? porque ¿cómo le vas a hacer con tus niños? o ¿piensas tener más hijos? o cosas, preguntas que, por ejemplo, ahorita, ahorita tengo una pareja que está estudiando el doctorado en Ciencias Sociales en la Universidad de Colima y no le preguntaron eso (31 años, Ciencias fisiológicas).

Al igual que Nora, durante el posgrado Nely vivió esa violencia internalizada en sus colegas, como ella dice, algunas situaciones la llegaron a conflictuar fuertemente; en primer lugar, el hecho de que sus colegas esperaban que al ser mujer asumiera una posición secundaria o de sumisión, de tal manera que ella logró identificar la molestia de sus compañeros cuando en una discusión científica eran interpelados por una mujer, luego entonces vino una sanción por tal atrevimiento (Valentina Alarcón, 2018), verla como una más del montón para tratar de descalificarla. Para ella es claro que, su personalidad “no suave” le ha ayudado a sobrevivir en el campo de la física porque no fue criada para quedarse callada, no se somete, podemos decir que es una sobreviviente dentro de una disciplina fuertemente asociada con lo masculino. Nely define al campo de su disciplina como un mundo machista, en el que ha tenido que enfrentar misoginia con comentarios como “tu no vas a poder porque eres mujer y cada 28 días, [o decir] esta maestra cada 28 días se pone como loca”; otra reacción masculina machista para menospreciar su presencia y su trabajo (Valentina Alarcón, 2018; Isaura Castelao, 2023).

Su posgrado lo hizo en Europa, donde había muy pocas mujeres persiguiendo estas áreas de física teórica, recuerda que sus compañeros del programa y algunos profesores, básicamente las invisibilizaban (Esther Escolano, 2006; Aldará Cidrás y Laura Camino, 2021), es decir, ¡no, no! si levantábamos la mano pues no, no tomaban nuestra participación o, en los pasillos se decía que pronto íbamos a desertar. Ella sentía la agresividad del ambiente pues en las bromas de pasillo (Nancy Molina, Sergio López, Antar Martínez y Karla Covarrubias, 2016; Christian Zambrano, Adriana Perugache y José Figueroa, 2017; Valentina Alarcón, 2018; Isaura Castelao, 2023) sus compañeros



hacían comentarios fuertes sobre cómo las mujeres no iban a poder con el posgrado; pero lo mismo pasaba como el profesorado, por ejemplo, al dar seguimiento a pequeños proyectos de investigación

no era yo la única porque yo hablaba de esto con mi otra compañera, nos decían cosas como, bueno piénsalo bien porque este es un tema muy difícil y pues te estas metiendo en camisa de once varas y así, ¿no?, en cambio las experiencias de nuestros compañeros hombres eran, me echaron muchas porras, que yo le entrara, que yo tenía todo por delante y así.

Nuevamente, la descalificación de la capacidad de las mujeres, cuando compañeros y profesores varones se unen para derrotar a las compañeras, menospreciar sus aportaciones, y así lograr, que ellas crean y acepten que efectivamente son incapaces (Valentina Alarcón, 2018).

Posteriormente, en su posdoctorado en Estados Unidos, en una universidad donde no había mexicanos haciendo ciencia, nuevamente, enfrentó sexismo y discriminación (Esther Escolano, 2006; Isaura Castelao, 2023), tanto de las autoridades como de la comunidad, ella lo narra así:

era una violencia, digamos, sutil, por ejemplo, yo trabajaba con mi puerta abierta y en un piso lleno de hombres blancos, mayores de edad, todos eran del instituto, era un instituto muy prestigiado, era mi sueño trabajar ahí y lo que pasaba era que la gente llegaba y dejaba paquetes, libros, encargos, lonches ahí en mi oficina, o sea, todo mundo decía, bueno tu trabajas con la puerta abierta y pues eres la mujer del piso, pues, pasa el recado al profesor que no lo encontré, le puedes dar este libro o le puedes dar estas notas, y yo, en mi actitud [de sentirme en las nubes por estar en ese espacio tan prestigioso], yo no me daba cuenta de que eso no se lo hacían al otro profesor que también trabajaba con su puerta abierta, ¿no?, yo decía, ah, sí claro, yo se lo doy, es más, los voy a ver más al rato en la hora del café. Nunca lo vi como con ojos, de que me pareciera que eso estaba mal, pero realmente estaba mal, estaba mal que entraran a mi espacio de trabajo y asumieran que yo era la encargada de darle recados a la gente, no tiene nada de malo estar encargado de darle recados a la gente, yo también puedo hacer esa tarea, pero digamos, que se asuma, porque eres la única mujer, que tú vas a poner el café y que tú vas a dar los recados y que tú vas a tomar notas, vas a guardar la bitácora y vas a regar las plantas, de nuevo, ¿no?, es caer en estos roles que me gusta hacer por mi voluntad propia, a mí me gusta hacer muchas cosas, pero no así como, entre mis pares en un ambiente laboral no, no me encantó.

Como bien lo dice Nely, la comunidad y los visitantes asumían que al ser mujer podían interrumpir su trabajo, podía ser mensajera y atender el teléfono; con lo cual también suponían que su trabajo no era importante (Araceli Mingo y Hortensia Moreno, 2017), a pesar de que ella ocupaba el mismo nivel jerárquico que sus colegas, en esta estructura de poder académico ella es vista como subordinada.

En el caso de Mónica, ella relata que su aspiración académico laboral por desarrollar e impulsar ciertas líneas de investigación, la llevaron a cambiar de institución, ella cuenta su experiencia de ingreso cuando el entrevistador le dice:

Había tres plazas disponibles, entonces me llaman a mí... y lo primero que me preguntaron, me dijeron oye la verdad es que nos gustó muchísimo tu perfil, te queremos acá con nosotros, pero estoy leyendo que eres casada y me pregunta, el que me pregunta era un hombre y me dice ¿si te deja tu esposo? ... pero en ese momento sí, sí me generó no sé un choque, ¿no?, porque todavía había, había, esa pregunta de que yo no soy dueña de mi vida, entonces, en lugar de decir oye ya lo platicaron entre ustedes, si están ustedes de acuerdo en moverse, no, juntos ... entonces la pregunta era ¿y si te dejan? (38 años, Ciencias Químicas).

Esta situación es muy reveladora pues lo que realmente sucede es que aun cuando se trata de una profesional altamente calificada para el puesto, el representante institucional no reconoce eso, él sigue viendo a una mujer casada bajo la tutela de su esposo, que no goza de autonomía, lo cual refleja el esquema sexista con el cual se sigue percibiendo a las mujeres (Araceli Mingo y Hortensia Moreno, 2017) en la academia: que como dice la investigadora no es dueña de su vida, lo cual también representa otra forma de violencia (Isaura Castelao, 2022 y 2023).

| 126

El siguiente testimonio refuerza la idea de que las mujeres deben ser conducidas, no tienen la capacidad (Nancy Molina, Sergio López, Antar Martínez y Karla Covarrubias, 2016) de realizar su trabajo de manera independiente, reforzando la imagen de la mujer como asistente, las mujeres bajo la conducción de una figura masculina y de mayor edad, a pesar de ser compañeros de trabajo; así, cuando Margarita iniciaba su trabajo en la institución, un colega le hace saber que su conocimiento no es suficiente, que debe ser dirigida y aprender bajo su dirección:

Pues no falta la misoginia por ahí, ¿verdad?, jajaja, en algunos grupos de trabajo, sí, si lo he sentido, este, pero más como entre pares, sabes cómo, como ... celos, cierta competencia, como, pues [haciendo la aclaración] nada más me vas a ayudar **pero tú no vas a dirigir**, ¿no?, entonces sí, sí lo he sentido, he tratado de

conciliarlo, pues para no pelearme [pero] hacer valer mi derecho, ¿no? pero sí, sí se nota en el ambiente, ... pero generalmente eran hombres mayores, que estaban en el mismo ámbito, ¿no? (50 años, Comunicación).

Esta experiencia muestra ese recelo (Isaura Castelao, 2023) y descalificación hacia las mujeres, en el sentido de considerarlas incapaces de realizar una tarea de investigación, en todo caso su papel como subordinada es el de ayudar, ser asistente del varón (Aldara Cidrás y Laura Camino, 2021).

Como es sabido, el proceso para consolidar el trabajo científico en alguna área de investigación requiere de años de esfuerzo, dedicación y trabajo, Nely se dedicó a impulsar determinada línea de investigación, por aproximadamente diez años, logró ligar su área de interés con el posgrado así como tesis, lo cual apuntaba hacia el logro de buenos resultados pero, las condiciones de trabajo cambiaron de manera abrupta, sin consideración alguna, los administrativos del área de posgrado decidieron hacer cambios en cuanto a las áreas de investigación, de tal forma que el panorama para ella era incierto, no veía por dónde pudiera seguir desarrollando su trabajo de investigación ni el de sus estudiantes.

Ante esta situación de exclusión (Aldara Cidrás y Laura Camino, 2021) tenía que moverse o dejar morir su trabajo de más de diez años. Luego entonces, aparece nuevamente la violencia al no mostrar respeto (Isaura Castelao, 2022), ni reconocimiento al trabajo hecho por Nely, hay un desdén a su labor como si no fuera importante; en todo caso, si quiere continuar es ella quien debe sujetarse a las jerarquías institucionales y a las nuevas áreas de investigación, situación que revela una forma de bloqueo (Norma Blázquez, 2008) al avance de una trayectoria científica femenina; un dato sumamente importante es que Nely es una de las pocas mujeres en el nivel III del SNII<sup>3</sup> en el campo de la física, área de conocimiento fuertemente considerada como masculina.

Es por esta situación que Nely decide cambiar de institución; moverse del lugar de residencia es todo un reto que muchos varones aceptan pero que, para las mujeres no es sencillo pues se considera que, por encima de su profesión, ellas siguen siendo las responsables de la crianza de las niñas y niños pequeños, así como de los cuidados familiares (Esther Escolano, 2006; Aldara Cidrás y Laura Camino, 2021).

---

3 De manera sintética el Reglamento del SNII señala que para estar en el nivel 3, se debe cumplir con criterios como: Coordinar grupos de trabajo enfocados a realizar aportaciones relevantes y pertinentes a las humanidades, las ciencias, las tecnologías; haber dirigido trabajos para la obtención del grado de doctorado en México o estancias de posdoctorado. Tener liderazgo internacional reconocido por su trayectoria docente, académica y profesional; y haber contado con la distinción en el nivel 2 por lo menos dos ocasiones (Diario Oficial, 11, 2022).

Más guiada por la pasión que por la razón como suele pasar en esos momentos raros de la vida pensé, bueno, si esto es lo que yo quiero hacer y creo que por aquí va el camino y considero que esto es algo bueno para los estudiantes y colaboradores, por qué no intento hacerlo en otro lugar, no pierdo nada en explorar esta idea porque, pues si ya me quedo en esta institución es como aceptar que, pues que voy a tener yo que también cambiar mi perspectiva ¿no? (45 años, Física).

En este sentido, Nely reflexiona sobre el empeño y tiempo invertido en esa área particular de investigación que empezaba a florecer, sentía que al renunciar a ello:

le estaba dando fin a un programa que apenas estaba dando frutos ¿no?, entonces me parecía un poco injusta la situación, no desde el punto laboral mío, porque pues yo ya era profesora ahí de tiempo completo, pero sí sentía que no iba a tener futuro, al menos la gente que [ya se estaba] formando con este perfil. Entonces ... tuve que reflexionar si, si yo iba a quedarme en la institución o iba a seguir, pues, digamos mi sueño o intención profesional; empecé a contactar a mis colaboradores en México y [también] necesitaba ver qué posibilidades había de yo poder con mi edad y con pues con todo mi trabajo ya hecho, concursar alguna plaza o algún espacio en otra universidad en México. (45 años, Física).

| 128

Incluso en la aplicación de sus proyectos, las investigadoras han enfrentado la discriminación y descalificación por ser mujeres; para Mónica es muy claro lo difícil que es combatir los prejuicios o la cultura machista (Nancy Molina, Sergio López, Antar Martínez y Karla Covarrubias, 2016), uno de sus proyectos para Ciencias de Frontera, vinculado con el grupo de productores agrícolas del estado, en el que buscaba probar sus productos, logró una cita para platicar al respecto y hacer la propuesta. Ella decide invitar a dos de sus colegas del laboratorio, como dice ella, para hacer fuerza; narra lo sucedido así:

De hecho fuimos los tres, toda la conversación, a pesar de que era un proyecto mío, que yo era la que lo estaba emplazando toda la conversación, había dos hombres aquí a mi lado y yo estaba aquí y toda la conversación era hacia ellos, a no, si, si, fíjense que no sé qué, y entonces yo me quede así como bueno es que yo soy la que viene aquí con ustedes, ¿no?, pero ellos se estaban entendiendo con los hombres no conmigo, esa fue una cosa muy curiosa y no me quisieron firmar la carta, no me la firmaron y yo dije bueno.

Después ya no ni siquiera me contestaron, nada, no me contestaron nada, ahora yo se lo podría atribuir a que bueno no les gusto mi propuesta, ¿no?, pero pues simplemente decir sabes que no nos interesa, ¿no?, este no, pero por lo que vi, ahora veo, yo sí creo

que había un componente machista en ese sentido. La diferencia en el trato hacia los investigadores e investigadoras es distinta; Mónica sí lo identifica, ella comparte lo siguiente, yo veo la diferencia, o sea, veo, como mi esposo y yo tenemos el mismo estatus, tenemos la misma productividad, tal vez él un poco más, pero tenemos el mismo nivel del SNII, hemos bajado recursos a la par, pero definitivamente siento siempre que para él es como, el doctor X, ¿no?, y no es envidia porque obviamente no le tengo envidia a mi esposo sino que sí me parece curioso que, o sea, si la mujer se enoja, si la investigadora se enoja y se pone dura, es una bruja, pero si el investigador se pone duro, a no es que al doctor hay que respetarlo, es muy exigente, sí, sí lo he visto, eso sí, o sea, y es así: “no es que ella es una histérica y cosas así, pero si un hombre dice exactamente lo mismo, a no, es que es un doctor respetado”.

Este trato diferenciado también refleja sexismo y desautorización, se considera que una mujer no tiene autoridad académica como un varón, ella se mueve por sentimientos, por su mal humor (Valentina Alarcón, 2018), luego entonces, hay otra manifestación de violencia sutil hacia el discurso y autoridad académica de las mujeres (Araceli Mingo y Hortensia Moreno, 2017).

Natalia, otra investigadora, nos narra lo complicado y doloroso que fue superar el bloqueo de su exesposo; al querer salir de esa relación, él le hizo la vida imposible y al ser compañeros de trabajo, muchos colegas le cerraron las puertas, pues la veían como la esposa de (Lourdes Pacheco, 2010). Académicamente hablando tuvo que pagar un precio muy alto; esta violencia ejercida por su pareja y por la propia comunidad que daba la razón a su exesposo, le hicieron pasar días muy difíciles a Natalia; como ella dice, fue muy desgastante rehacer mi vida profesional sin la sombra de la otra persona, aunque yo nunca me asumí como la esposa de alguien. Ella refiere que siempre fue productiva, realizó trabajos de investigación, escribió artículos, hizo estancias, “yo los hice, no fue la otra persona fui yo”, al contrario, ella agregaba a la otra persona en esas constancias, en esas cosas, pero eso no sucedía a la inversa, o sea, no era que él promoviera cosas y yo participara en ellas, entonces ahí fue un choque muy fuerte para mí académicamente y muy fuerte como mujer. Natalia enfrentó la incertidumbre sobre qué hacer a partir de la ruptura:

cómo voy a modificar mi trabajo, cómo voy a retomar mis lazos académicos, cómo hacer que no se fragmentaran en su totalidad; varias relaciones pues sí se tuvieron que cortar y volver a empezar, pero yo siempre he trabajado y siempre he creado y siempre he tenido proyectos, también es cierto que algunos se asociaban a él, o sea, como que él era parte de esos proyectos o él generaba esos proyectos, entonces ahí fue muy difícil y fue muy difícil la competencia que él

generó conmigo, porque yo creo que nunca esperó que alcanzara como un grado más, como que esperaba que yo me detuviera en algún momento y yo nunca me detuve académicamente hablando.

En esta narración es evidente que la violencia se expresa abiertamente; a raíz de la ruptura con su pareja, Natalia enfrenta la ira y el enojo de su expareja (Christian Zambrano, Adriana Perugache y José Figueroa, 2016), manifestación del micromachismo coercitivo, por supuesto, el propósito de la expareja es dejarla indefensa, someterla, intentar doblegarla, expoliar su pensamiento, su tiempo y su espacio (Luis Bonino, 2004). Pero esa violencia se traslada al campo laboral y académico, donde incluso, es sometida a juicio dentro de la propia comunidad académica que al verla sola, le cuestiona su capacidad como investigadora; pero sobrevivió a ello. Cabe decir, que todo esto es narrado con un tono de dolor y tristeza, pues fue muy difícil el enfrentamiento de todas estas manifestaciones de violencia por haberse atrevido a liberarse de quien intento destruirla, pero como ella dice, tomó fuerza y se levantó.

## Anotaciones finales

Las narrativas de las investigadoras permiten visibilizar la presencia de la violencia estructural hacia las mujeres, pese a que hace más de una década se ha buscado desde la política educativa promover buenas prácticas para la equidad de género, construyendo espacios menos sexistas, más democráticos y justos para el desarrollo de mujeres y hombres. Sin embargo, lo que se observa es la fuerza del hábito de la violencia, luego entonces, todas estas prácticas violentas se van sumando para la formación de muros contra los cuales las mujeres se topan todos los días (Sara Ahmed, 2017); muros que detienen y obstaculizan su trabajo. Pero además, el modelo de trabajo desarrollado dentro de la política actual cimentado en la articulación de desempeños individualizados, compensados, con el beneficio del reconocimiento y del estatus, han intensificado un ambiente de competencia; así, bajo los velos de la competitividad y productividad, se ocultan y se disfrazan discursos y conductas que violentan de muy diversas formas, de manera que acciones como descalificar, marginar, ignorar, minimizar u obstaculizar su trabajo puede desfigurarse por los criterios de competencia.

## Referencias

Ahmed, Sara (2017). *Vivir una vida feminista*. Barcelona: edicions bellaterra.

Alarcón Valentina (2018). Violencia simbólica en las actividades laborales de las docentes en la Universidad Mayor de San Andrés la Paz- Bolivia. En *Revista Entorno*, 66; pp. 76-86. Disponible en: <https://www.lamjol.info/index.php/entorno/article/view/6728> [2023, 10 abril].

- Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). (2012). RENIES – Equidad, III Reunión Nacional de Universidades e instituciones de Educación Superior. Minuta. Memo.
- ANUIES (2022). Declaración de Tlaxcala. Hacia una cultura de paz, derechos humanos, inclusión y no violencia contras las mujeres en las universidades e instituciones de educación superior. México.
- Barreto, Magali (2017). Violencia de género y denuncia pública en la universidad. En *Revista Mexicana de Sociología*, 79, no. 2, pp. 261-286. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v79n2/0188-2503-rms-79-02-00262.pdf> [2023, 18 junio].
- Blazquez, Norma (2008). *El retorno de las brujas*. México: UNAM.
- Betancur, Nicolás. (1997). El Estado Evaluador como nueva forma de relacionamiento Estado-Universidades. *Revista Uruguaya de Ciencia Política*, (10), 117-131. Diponible en: <http://rucp.cienciassociales.edu.uy/index.php/rucp/article/view/383> [2023, 8 mayo].
- Bonino Luis (2004). Los micromachismos. En *La Cibeles*, No. 2. Disponible en <https://www.mpd.org/sites/default/files/micromachismos.pdf> [2023,12 abril].
- Bourdieu, Pierre (1984). *Homo academicus*. México: Siglo XXI.
- Buquet, Ana; Cooper, Jennifer; Mingo, Araceli; Moreno, Hortensia (2013). *Intrusas en la universidad*. México: IISUE.
- Burin, Mabel (2008). Las `fronteras de cristal' en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología* [En línea]. v. 39, n. 1, p. 75-86. Disponible en <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97017401006>. [2023, 6 mayo].
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2017). *Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. México. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGAMVLV.pdf> [2023, 18 mayo].
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2021). *Ley General de Educación*. México. Disponible en: <https://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/LGE.pdf> [18 de mayo].
- Carrasco, Alexandra (2021). Las políticas de educación superior como respuesta a un nuevo modelo de Estado. Las prácticas promercado en la universidad pública. En *Revista de la educación superior*, 40, pp. 1-19. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v49n196/0185-2760-resu-49-196-1.pdf> [2023, 12 mayo].
- Carrillo, Rosalía (2016). Entre la simulación y la práctica institucional. Primer diagnóstico sobre violencia en la UAM. *El Cotidiano*, (200),169-180. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=32548630015> [2023, 11 marzo].

- Carrillo, Rosalía. (2017). Testigos silenciosos de la violencia en las universidades públicas. *Vínculos, sociología, análisis y opinión* (11), 85-110. Disponible en: [http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/vinculos/pdfs/vinculos11/V11\\_5.pdf](http://www.publicaciones.cucsh.udg.mx/ppperiod/vinculos/pdfs/vinculos11/V11_5.pdf) [2023, 11 marzo].
- Castelao, Isaura (2023). Recelos y envidias: violencias sutiles de género en la academia neoliberalizada En *Debate feminista*, vol. 65, 1-34. Disponible en: <https://doi.org/10.22201/cieg.2594066xe.2023.65.2339> [2023, 23 marzo].
- Castelao, Isaura (2022). The discreet habits of subtle violence: an approach to the experiences of woman full professors in neoliberal times. *Gender and Education*, 34:2, 216-230. Disponible en: DOI: 10.1080/09540253.2020.1815660 [2023, 12 marzo].
- Cidrás, Aldara y Camino, Laura (2022). Cuestión de género: la discriminación de las investigadoras en España En *Cad. Pesqui*, vol 50, pp. 1-19. <https://www.scielo.br/j/cp/a/QxzM7vtpts7hjR49wfnp9mp/?format=pdf&lang=es> [2023, 18 marzo].
- Escolano, Esther (2006). *Entre la discriminación y el mérito. Las profesoras en las universidades valencianas*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Chapa, Ana Celia; Cadena, Itzel; Almanza, Ariagor y Gómez, Anel (2022). Violencia de género en la universidad: percepciones, actitudes y conocimientos desde la voz del estudiantado. *Revista Guillermo de Ockham*, 20 (1), pp. 77-91. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/rgdo/v20n1/2256-3202-rgdo-20-01-77.pdf>
- Ibarra, Eduardo (2001). Considering "New Formulas" for a Renewed University The Mexican Experience. En *Organization*, (8), No. 2, pp. 203-217. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/epdf/10.1177/1350508401082006> [2023, 14 enero].
- INMUJERES. Boletín Inmujeres. México, 2018. Disponible en [http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos\\_download/BoletinN2\\_2018.pdf](http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/BoletinN2_2018.pdf). [2023, 3 mayo].
- Lau, Ana. "Cuando hablan las mujeres" (1998). En: Bartra, E. (Compiladora). *Debates en torno a la una metodología feminista*. México: Editorial UAM, 1998. p. 185-198.
- López, Sergio y Vázquez Marina. (2018). Las políticas de género en una universidad pública estatal: discrepancias institucionales. *Revista Iberoamericana de Educación Superior* (25), 138-156. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/ries/v9n25/2007-2872-ries-9-25-138.pdf> [2023, 3 mayo].
- Mingo Araceli y Moreno Hortensia (2017). Sexismo en la universidad. En *Estudios Sociológicos de El Colegio de México*, 35 (105), 571-595. Disponible en: <https://estudiossociologicos.colmex.mx/index.php/es/article/view/1434> [2023, 15 junio].



- Molina Nancy; López, Sergio; Martínez, Antar; Covarrubias, Karla (2016). La ilusión de autonomía: violencia simbólica hacia las docentes en el espacio universitario. En MILLCAYAC, Revista digital de Ciencias Sociales, vol.3, No. 5, pp. 153-182. Disponible en <https://revistas.uncu.edu.ar/ojs/index.php/millca-digital/article/view/766/504> [2023, 12 enero].
- Morley, Louise. (2011). "Misogyny posing as measurement: disrupting the feminisation crisis discourse". *Contemporary Social Science*, v. 6, n. 2, p. 223-235. 2011. Disponible en: [https://www.researchgate.net/publication/232840407\\_Misogyny\\_posing\\_as\\_measurement\\_Disrupting\\_the\\_feminisation\\_crisis\\_discourse](https://www.researchgate.net/publication/232840407_Misogyny_posing_as_measurement_Disrupting_the_feminisation_crisis_discourse) [2023, 12 enero].
- Pacheco, Lourdes (2010). El sexo de la ciencia. Universidad Autónoma de Nayarit: Juan Pablos Editor.
- Palomar, Cristina (2011). La cultura institucional de género en la Universidad de Guadalajara. México: ANUIES.
- Ricoeur, Paul (1995). Teoría de la interpretación. Discurso y excedente de sentido. México: Siglo XXI, 1995.
- Slaughter, Sheila y Larry, Lesli (1997). *Academic Capitalism: Politics, Policies & the Entrepreneurial University*. Baltimore: The Johns Hopkins University Press.
- Tlatolin, Bertha (2017). ¿Violencia o vilenicas en als universidad p ´blica ´ ua aproximacion desdeuna perspectiva sistematica. *El Cotidiano [Revsita electronica]*, No. 26, pp. 39-50. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/325/32553518005.pdf> [2023, 12 enero].
- Universidad de Colima (2019). Protocolo para la atención integral de la violencia de género en la Universidad de Colima. Disponible en [https://transparencia.ucol.mx/genero/protocoloUniversitario/Protocolo\\_integral\\_de\\_la\\_violencia\\_de\\_genero.pdf](https://transparencia.ucol.mx/genero/protocoloUniversitario/Protocolo_integral_de_la_violencia_de_genero.pdf) [2023, 18 marzo].
- Universidad de Colima (2021). Acuerdo No. 12, pronunciamiento de Cero tolerancia al hostigamiento sexual, acoso sexual y discriminación en la Universidad de Colima. Disponible en: [https://portal.ucol.mx/content/docrevista/documento\\_1228.pdf](https://portal.ucol.mx/content/docrevista/documento_1228.pdf) [2023, 20 marzo].
- Universidad de Colima (2022). Numeralia 2022. Disponible en: <https://portal.ucol.mx/cpdi/numeralia.htm> [2023, 20 marzo].
- Zambrano Christian; Perugache Adriana, Figueroa José (2017). Manifestaciones de la violencia basada en género en docentes universitarios. En *Psicogente*, 20, No. 37, 146-159. Disponible en: <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/psicogente/article/view/2424> [2023, 18 abril].