

Docentes y violencias sexistas en la universidad

ARACELI MINGO*

El sexismo en sus diversas manifestaciones, ya sean sutiles o abiertas, y la violencia hacia las mujeres que éstas comportan ha estado presente a lo largo del tiempo en las instituciones de educación superior y ha dejado hondas huellas en la atmósfera en la que se desenvuelven quienes participan en estos centros de enseñanza. Ejemplos de tales manifestaciones se aprecian en los datos que se incluyen en este artículo, obtenidos mediante una encuesta aplicada en 2019 a una muestra representativa de la población estudiantil de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). El artículo centra la atención en prácticas observadas en el personal docente y dan cuenta de la significativa participación de este sector, especialmente de los varones, en la comisión de diversas conductas que, además de lesionar a quienes son blanco directo de las mismas, generan un clima adverso para el desenvolvimiento del estudiantado.

Sexism in its various manifestations, whether subtle or overt, and the violence toward women that they entail, has been present throughout time in institutions of higher education and has left deep traces in the atmosphere in which those who participate in these centers of learning develop. Examples of such manifestations are seen in the data included in this article, obtained through a survey applied in 2019 to a representative sample of the student population of the National Autonomous University of Mexico (UNAM). The article focuses on practices observed in the teaching staff and shows the significant participation of this sector, especially males, in the commission of various behaviors that, in addition to harming those who are directly targeted, generate an adverse climate for the development of the student body.

Palabras clave

Violencias sexistas
Estudiantes
Universidad
Personal docente
Discriminación

Keywords

Gender-based violence
Students
University
Teaching staff
Discrimination

Recepción: 21 de septiembre de 2023 | Aceptación: 5 de mayo de 2024

DOI: <https://doi.org/10.22201/iisue.24486167e.2024.186.61410>

- * Investigadora del Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISUE) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) (México). Doctora en Investigación Psicológica. Línea de investigación: relaciones de género en espacios educativos. Publicaciones recientes: (2020) “‘¡Con nuestras voces!': la lucha de estudiantes feministas contra la violencia”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 49, núm. 195, pp. 1-20; (2020), “‘Juntas nos quitamos el miedo'. Estudiantes feministas contra la violencia sexista”, *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. 11, núm. 31, pp. 3-23. CE: mingo@unam.mx

INTRODUCCIÓN

Los resultados que se presentan en este artículo son parte de los obtenidos con una encuesta que se aplicó en 2019 a una muestra representativa de la población estudiantil de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en la que se incluyeron diversas preguntas para identificar algunas de las violencias sexistas que se hacen presentes en la vida universitaria. Violencias que traducen, de diversas formas, aspectos como la supuesta inferioridad intelectual de las mujeres respecto a los hombres, su lugar como objetos sexuales y el deber de ajustar su quehacer al cumplimiento de ciertos roles. Es decir, violencias que tienen como hilo conductor el menosprecio hacia las mujeres y la subordinación que se espera de ellas.

En este artículo retomo algunos resultados que forman parte de un libro en proceso de elaboración sobre violencias sexistas en la población estudiantil de la UNAM. Pongo el centro de atención en las prácticas del personal docente; es decir, en quienes tienen como responsabilidad contribuir a una formación que no se agota en el dominio de los saberes propios de una cierta disciplina sino que, como se precisa en el Código de ética de la UNAM (“Modificaciones...”, 2015) debe ocuparse de “Formar profesionistas, investigadores, profesores universitarios y técnicos de excelencia e integridad académica, útiles a la sociedad, con conciencia crítica, ética, social y ambiental, y comprometidos con la justicia, la cooperación y la solidaridad humana”. Esto es, se trata de una población que cumple una función sustantiva en la formación del estudiantado y de la que se esperaría un comportamiento ejemplar.

METODOLOGÍA

Como parte de la “Encuesta sobre condiciones de igualdad de género en la UNAM”¹ se

incluyeron un conjunto de preguntas para indagar lo relativo a diversas formas en que las violencias sexistas se hacen presentes en la vida diaria del alumnado. Si bien para la recolección de los datos se delimitó una muestra para cada una de las tres subpoblaciones que integran la colectividad estudiantil —bachillerato, licenciatura y posgrado—, para la elaboración de este artículo sólo se consideran los resultados obtenidos con la muestra que corresponde al conjunto del alumnado, pues el análisis de las diferencias entre las tres subpoblaciones formará parte del libro antes mencionado.

Para el cálculo de la muestra se solicitó a la Dirección General de Administración Escolar (DGAE), dependencia encargada de recabar toda la información sobre el estudiantado de la UNAM, los datos por plantel y sexo del número total de personas que cursaban estudios durante el ciclo escolar 2018-2019.

La muestra consta de 3 mil 400 estudiantes y fue estimada tomando como población objetivo a 337 mil 232 estudiantes (164 mil 207 hombres y 173 mil 025 mujeres) de las entidades académicas ubicadas en la zona metropolitana del Valle de México (CDMX y Estado de México). El diseño de la muestra fue probabilístico con una selección PPT (probabilidad proporcional al tamaño de las poblaciones) para los campus y aleatoria para la población. La selección de los y las participantes se realizó tomando en consideración que cumplieran con el criterio de haber cursado por lo menos dos semestres en la institución. La aplicación de la encuesta se llevó a cabo del 9 de septiembre al 25 de noviembre 2019 y estuvo a cargo de Suasor Consultores.

Es importante señalar que en el diseño de la investigación se consideró que, junto con la información obtenida con la encuesta, era indispensable profundizar en los datos que ésta ofrecía mediante la información que habría de recabarse con las técnicas cualitativas

¹ La encuesta fue elaborada por Ana Buquet, Rubén Hernández, Araceli Mingo, Hortensia Moreno y Edith Ortiz como parte de un proyecto de investigación realizado por el Centro de Investigaciones y Estudios de Género (CIEG) y el Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación (IISUE).

inicialmente previstas: observación, entrevistas, grupos focales e historias de vida. Sin embargo, el cierre de las instalaciones universitarias y el aislamiento al que obligó la pandemia de COVID-19 durante 2020 y 2021 impidió la realización del trabajo cualitativo. Esto me obligó a retomar para este artículo algunos de los testimonios que se recogen en publicaciones académicas de diverso tipo, así como los que circularon en las redes sociales y medios de comunicación, como periódicos y noticieros de radio y televisión.

RELEVANCIA DEL AMBIENTE DONDE TRANSCURRE LA VIDA UNIVERSITARIA

La apertura, el respeto, la seguridad, la aceptación, la valoración, el trato amable y equitativo que experimenta o no el estudiantado en las aulas y otros espacios universitarios afecta significativamente su formación, su bienestar, el desempeño de sus tareas, los comportamientos que adoptan y las relaciones que establecen con quienes integran la comunidad universitaria. Un ambiente en donde el sexismo, ya sea sutil o evidente, se hace presente en la discriminación y otras formas de violencia a las que han de hacer frente primordialmente las universitarias como parte de su vida diaria, les acarrea tensiones y malestares que merman su bienestar y les impone un esfuerzo extra para navegar de la mejor manera con las dificultades que derivan de un ambiente con tales características. Estos esfuerzos, por rutinarios, pueden automatizarse y pasar desapercibidos para quienes los realizan, pero no por ello carecen de consecuencias; todo ello se traduce en un ambiente permeado por la histórica exclusión de las mujeres de las universidades y la impronta que ello ha dejado en su estructura, cultura y prácticas.

Respecto al clima en los campus, y con base en la revisión que se llevó a cabo de los hallazgos obtenidos en un amplio número de estudios, Sylvia Hurtado *et al.* (2012) señalan que se trata de un concepto multidimensional

que comprende tanto dimensiones de carácter institucional como individual. En el caso de las primeras señalan el legado histórico de inclusiones y exclusiones de integrantes de distintos grupos sociales, la diversidad contenida en sus poblaciones y las estructuras organizacionales, así como las políticas y procesos que se adoptan, además de los currículos. En el de las segundas mencionan la percepción psicológica individual sobre el ambiente y los comportamientos que rodean las acciones individuales y las experiencias de contacto intergrupales. Respecto a la dimensión psicológica agregan que involucra, además de la percepción del ambiente, las visiones sobre las relaciones entre grupos y la percepción de discriminación o de conflicto dentro del contexto institucional.

Cabe aquí recordar que la UNAM, al igual que otras universidades con una larga historia, surgió como territorio masculino y mantuvo por muchos años sus puertas cerradas o apenas entreabiertas para las mujeres pretextando la inferioridad intelectual que se les atribuía, así como su vocación natural para las labores domésticas y los cuidados de su prole. Por ello, es hasta la última década del siglo pasado cuando la matrícula por sexo se equilibró en esta institución.

No obstante la amplia presencia que hoy tienen las mujeres en la UNAM, su participación sigue incomodando a un significativo número de varones —entre ellos, y como se verá más adelante, a integrantes del personal docente— que de distintas formas les expresan menosprecio y les recuerdan que están fuera de lugar. Es decir que, a pesar del paso del tiempo, la participación de las mujeres en la universidad resulta problemática:

...la inserción de las mujeres en las universidades y academias actuales sigue siendo conflictiva porque arrastra [el reclamo de exclusividad varonil]: la estructura imaginaria del pensamiento en Occidente se construyó sobre la base de la expulsión sistemática de las mujeres, legitimada con argumentos misóginos que persisten

en el mundo actual, aunque traducidos en clave moderna como sexismo. Esto explica las resistencias crónicas a su ingreso y su permanencia en las instituciones de educación superior, las cuales se expresan en conductas y actitudes [de diverso tipo] (Buquet *et al.*, 2018: 83).

Así, el sexismo en sus diversas manifestaciones, sean éstas más o menos sutiles o abiertas, y la violencia hacia las mujeres que éstas comportan ha estado presente a lo largo del tiempo en las instituciones de educación superior y ha dejado hondas huellas en la atmósfera en la que se desenvuelven quienes participan en éstas.

El peso que adquieren las microagresiones o agresiones sutiles en quienes las padecen y presencian —que por su baja intensidad suelen trivializarse como inofensivas y a las que también se identifica como incivildades, indignidades, *bullying* o *mobbing* (Cortina *et al.*, 2017)—, así como los ambientes en los que ocurren, ha sido estudiado ampliamente en años recientes, lo que se aprecia en distintos trabajos que se ocupan de identificar los hallazgos en esta materia (ver Cortina *et al.*, 2017; Johnson y Johnson, 2022; Moon y Morais, 2022; Soojung *et al.*, 2022; Sue y Spanierman, 2020).

Un trabajo pionero sobre las agresiones de baja intensidad experimentadas por las mujeres en las instituciones de educación superior, al que he hecho referencia en otros escritos, es el realizado por Roberta Hall y Bernice Sandler (Hall y Sandler, 1982) en un importante número de universidades de Estados Unidos. Como resultado de su indagación identificaron una diversidad de comportamientos que dan cuenta del trato diferenciado que suelen recibir hombres y mujeres en el salón de clases. Las autoras plantean que el comportamiento sesgado hacia ellas puede llegar a parecer tan normal que a menudo pasa desapercibido; sin embargo, estos actos más o menos sutiles con los que se les marca o ignora pueden generarles menor confianza sobre sus habilidades y su lugar en la comunidad universitaria. El profesorado,

dicen Hall y Sandler, puede comunicar a las estudiantes, de manera inadvertida, preconcepciones limitantes, por ejemplo, sobre lo que es apropiado y se espera de ellas en tanto mujeres, así como de sus habilidades. Junto a las formas sutiles (por ejemplo, dar menor retroalimentación a las mujeres, no recordar sus nombres, no mirarlas cuando hablan, dirigir las preguntas que se consideran más difíciles a los hombres) en los salones de clase se pueden manifestar comportamientos discriminatorios más evidentes, como el uso del humor sexista o comentarios denigrantes sobre las mujeres en general. Agregan que un trato sesgado con base en el sexo de las mujeres, sea éste sutil o abierto, está lejos de ser inocuo. Además, la combinación cotidiana de los variados actos que experimentan adquiere un efecto acumulativo que genera un “clima frío” (*chilly climate*), el cual afecta negativamente la imagen de sí mismas, de sus habilidades y desarrollo potencial.

Es menester subrayar que los comportamientos discriminatorios de baja intensidad pueden ocurrir de manera no intencional, es decir, sin que quienes los realizan sean conscientes de ello; esto debido a que se han automatizado mediante la interiorización de visiones y prácticas que a lo largo de la historia han naturalizado un sistema de relaciones de dominio sustentado en el posicionamiento de las mujeres como física, intelectual, psíquica y moralmente inferiores a los hombres (ver Bosch *et al.*, 1999; Gilmore, 2001; Holland, 2010; Lerner, 2022).

En este sentido, es pertinente considerar lo señalado por Pierre Bourdieu respecto a la forma en que se inscriben en los cuerpos las relaciones de dominio en la base de tal tipo de comportamientos; dice el autor que esto ocurre “a través de la familiarización insensible con un mundo físico simbólicamente estructurado y de la experiencia precoz y prolongada de interacciones penetradas por una estructura de dominación” (Bourdieu, 2000: 54-55). Por otro lado, también es necesario subrayar que la falta de intencionalidad que

deriva del automatismo con el que se llevan a cabo algunos comportamientos discriminatorios no le resta significado y consecuencias a dichas conductas. Asimismo, han de tenerse presentes las dificultades que plantea el carácter sutil de éstas para identificarlas y nombrarlas como discriminadoras debido a que el menosprecio que comportan se desdibuja.

Mary Rowe (1993), otra pionera en el estudio de las agresiones sutiles en espacios universitarios, a las que identificó como micro inequidades, inició la reflexión acerca de estos eventos a partir de su nombramiento en 1973 como *ombudspeople* del Massachusetts Institute of Technology (MIT). En un texto en el que da cuenta de lo que 20 años de experiencia en ese cargo le permitieron apreciar, anota, entre otras cosas, que “la discriminación sutil se lleva a cabo mediante eventos encubiertos, efímeros o aparentemente triviales que a menudo no son reconocidos por quienes los perpetran y con frecuencia no son evidentes para la persona que resulta lesionada como consecuencia de éstos” (Rowe, 1993: 36). Añade que “son difíciles de detectar debido, en parte, a que son infinitamente variados y a menudo no intencionales” (Rowe, 1993: 37). A su vez, la aparente insignificancia de muchos de estos eventos puede llevar a quienes son blanco de ellos a dudar de si efectivamente se trata de hechos discriminatorios. También ocurre que el señalamiento de dichos eventos conduce con mucha frecuencia a tachar de hipersensible, exagerada o gruñona a la persona que lo hace.

Junto a las expresiones más o menos sutiles, más o menos encubiertas de menosprecio hacia las mujeres presentes en los espacios universitarios, han de considerarse aquéllas en las que éste se expresa de manera abierta, sin disfraz ni ambigüedad alguna. Ejemplo de ellas son muchos de los testimonios aparecidos en las papeletas que cuelgan las alumnas en los tendedores organizados por las colectivas de estudiantes feministas de escuelas y

facultades de la UNAM, los cuales dan cuenta, entre otras cosas, de docentes que durante la clase: comparan a las mujeres con cabras, afirman que les preguntan a las mujeres por qué ellas aprenden más lento, dicen que todas las mujeres son tontas y que traen el letrado en la frente; así como de compañeros que las hacen a un lado en ciertas actividades académicas por considerar que sus capacidades son inferiores a las de ellos: “¡Quítate!, ve a hacer otra cosa. Yo hago esto porque tú no sabes y esto es para que lo hagan los hombres”; o que las llaman “putas” porque besaron a un compañero (Colectiva Matriz FES Zaragoza; Mujeres Organizadas de la Facultad de Ingeniería).²

De igual forma, el acoso sexual es otro componente del clima institucional sexista que afecta la experiencia universitaria del estudiantado —particularmente de las mujeres, por ser ellas las principales receptoras de tal tipo de actos—, cuya prevalencia en las instituciones de educación superior se aprecia en estudios realizados en diversos países. La variedad y extensión que alcanzan las violencias sexistas en algunas universidades de América Latina se aprecia, por ejemplo, en los trabajos de Arroyo (2022), Campos de Almeida y Zanello (2023), Chapa *et al.* (2022), Evangelista *et al.* (2021), Fuentes *et al.* (2019), Güereca *et al.* (2022) y Rodríguez y Rodríguez (2021).

Frente a este panorama es pertinente considerar lo señalado por Víctor Sojo, Robert Wood y Anna Genat con base en el análisis de 88 estudios sobre las experiencias dañinas para el bienestar de las mujeres en sus centros de trabajo:

La coerción y la atención sexuales no deseadas son traumáticas para las personas implicadas en éstas y es más probable que conduzcan a demandas judiciales y denuncias públicas. Sin embargo, en muchos espacios laborales estas experiencias intensas son eventos poco frecuentes. Las normas, el liderazgo o las políticas

² Para mayor información consultar: <https://www.facebook.com/ColectivaMatriz/> (consulta: 15 de marzo de 2020); https://www.facebook.com/mujeres.org.fi.unam/?locale=es_LA (consulta: 10 de septiembre de 2019).

que reducen estas experiencias dañinas intensas pueden conducir a los administradores a creer que han resuelto el problema de maltrato a las mujeres en el espacio de trabajo. No obstante, el más frecuente, menos intenso y a menudo incontestado acoso de género, la discriminación sexista, el clima organizacional sexista y la tolerancia organizacional hacia el acoso sexual aparecen, por lo menos, igual de perjudiciales para el bienestar de las mujeres. No deben ser considerados como formas menores de sexismo (Sojo *et al.*, 2016: 31).

Por otro lado, Sojo *et al.* (2016) señalan que un clima sexista está incorporado en las políticas, prácticas y procedimientos, formales y no formales, y se caracteriza por actitudes negativas y discriminatorias generalizadas hacia las mujeres. Precisan que los actos a los que da cobijo este clima no suponen necesariamente la expresión abierta de hostilidad, sino que se traducen en sesgos, obstáculos y devaluación. Agregan que, a diferencia de los actos discriminatorios (por ejemplo, dar un puesto a un varón a pesar de tener menores méritos que una mujer), el acoso de género incluye esencialmente experiencias personales hostiles y ofensivas que pueden ser verbales, físicas o simbólicas y que no están necesariamente sexualizadas

VIOLENCIAS SEXISTAS DEL PERSONAL DOCENTE

La huella que dejan profesoras y profesores en el estudiantado durante el ejercicio de la enseñanza resulta no sólo de las virtudes o limitaciones de los conocimientos especializados que ofrecen en las aulas, sino también de todo lo que transmiten de manera informal a través de lo que traducen en su lenguaje corporal, los comentarios que hacen sobre diversos asuntos, los ejemplos que utilizan, las bromas que hacen, los consejos que dan, los comportamientos que toleran o sancionan y el trato que dan al alumnado, entre otros.

Es por ello que, en lo que sigue, se presentan diversos datos que dan cuenta de prácticas de una parte del personal docente hacia las mujeres que de una u otra forma alimentan una mirada viciada por prejuicios y un ambiente hostil hacia ellas. Es importante tener presente que la frecuencia que alcanzan tales prácticas —a pesar de que algunas puedan ser vistas como irrelevantes— tiene un efecto acumulativo y significativo en el moldeamiento de lo que las estudiantes creen merecer o esperar de parte de otros/as y genera ambientes que crean las condiciones para que actos posteriores se aprecien como normativos e inevitables (McClelland *et al.*, 2016; Papp y McClelland, 2020).

En primer lugar resulta pertinente considerar hasta dónde el sexismo se hace presente en el salón de clases, pues se trata de un espacio expresamente dedicado a la formación del alumnado en el que éste pasa gran parte del tiempo que duran sus estudios y en el que, más allá de los conocimientos disciplinares a los que se accede en las aulas, los comportamientos del personal docente hacia el estudiantado y entre el propio alumnado dejan honda huella en quienes están en proceso de formación.

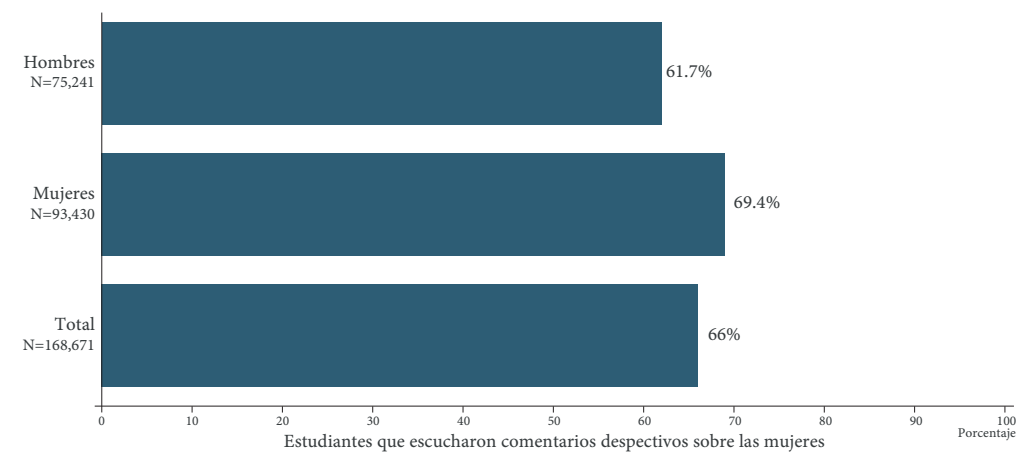
Una de las primeras preguntas incluidas en la encuesta: “Desde que entraste a este nivel de estudios, ¿has escuchado a alguien en la universidad hablar en términos despectivos sobre las mujeres?”, permitió ubicar que, del conjunto de estudiantes que registraron este comportamiento (45.8 por ciento hombres vs. 54 por ciento mujeres), alrededor de dos terceras partes identificó las aulas como uno de los espacios en donde sucedió (Gráfica 1). Es decir, se trata de una práctica que han observado en el salón de clases 168 mil 671 estudiantes.

Es pertinente anotar que, en otra pregunta cuyo análisis no se retoma en este escrito, y en la que se precisaban diversos comentarios claramente sexistas para indagar la frecuencia con la que el estudiantado los había escuchado, se encontró que varios de tales dichos

alcanzaban proporciones más elevadas que las obtenidas en la pregunta de orden general que se planteó inicialmente en la encuesta. Esta discrepancia se puede apreciar, por ejemplo, cuando se consideran las frecuencias alcanzadas en dos de los señalamientos: “es una puta” (57.9 por ciento hombres vs. 71.7 por ciento mujeres), “son feminazis” (72.7 por ciento hombres vs. 76.2 por ciento mujeres), ya

que dichas diferencias alcanzan hasta más de 20 puntos porcentuales con la pregunta general y guardan relación con la normalización del sexismo, su asimilación y desdibujamiento a través de la amplia, variada y continua circulación de dichos de esta naturaleza. De esta forma, la puntualización de algunos comentarios manifiestamente sexistas permitió dar mayor luz a lo que la cotidianidad oscurece.

Gráfica 1. Estudiantes que sí escucharon comentarios despectivos sobre las mujeres
Proporción que identificaron el aula



Fuente: encuesta estudiantes UNAM, CIEG-IISUE, 2019.

Ahora bien, respecto a la participación del personal académico en esta práctica, en la Tabla 1 se aprecia la proporción de estudiantes que manifestaron haber escuchado tal tipo comentarios de parte de un/a docente. Salta

a la vista que la proporción de académicos en esta situación es notablemente superior a la de sus colegas mujeres: 31.8 puntos porcentuales en el caso de las estudiantes y 25.4 en el de sus compañeros.

Tabla 1. Estudiantes que han escuchado a docentes hablar en términos despectivos sobre las mujeres

Estudiantes		Total	Sí han escuchado comentarios despectivos	Autores de los comentarios	
				Académica	Académico
Hombres	Absolutos	164,207	75,241	9,380	28,529
	% sí han escuchado		45.8	12.5	37.9
Mujeres	Absolutos	173,025	93,430	12,212	41,914
	% sí han escuchado		54.0	13.1	44.9

Fuente: encuesta estudiantes UNAM, CIEG/IISUE, 2019.

Entre los comentarios del personal docente que se recogieron en la encuesta están:

- Un profesor siempre se refería a las mujeres como putas. Decía que si fuéramos musulmanes nos matarían por putas.
- En la clase de bovinos el profesor dijo que [las mujeres] no podían con la especie, que no rinden igual que un hombre, que las tienen que estar cuidando.
- [Dijo] que las mujeres están locas y son estúpidas.
- [Nos dijo que] antes, la carrera de medicina era para hombres y debería seguir así.
- Me dijo que yo era feminazi.
- Un maestro dijo que las mujeres deberían estar en casa lavando trastes o realizando las tareas del hogar, ya que la escuela no es para ellas.
- Una maestra dice que las mujeres somos muy problemáticas.
- Un profesor me dijo pseudo mujer por no considerar adecuado un libro machista.

Por otro lado, como resultado del aislamiento al que obligó la pandemia de COVID en 2020 y 2021, un buen número de clases se dieron por Zoom. La videgrabación de una de éstas, realizada por estudiantes de la Facultad de Química, ilustra con claridad las licencias que se toman algunos docentes en el salón de clases. En la intervención registrada, dice el profesor:

...hay una niña, le decían la bolsa de hielo de oro... No crean que por fría. Ustedes agarran una bolsa de hielo y ¿qué le hacen?... le dan un azotón para que se aflojen los hielos ¿no?... Pues a esta niña la llaman la bolsa de hielo de oro... porque esta niña con unos golpes aflojaba, como las bolsas de hielo... ja ja ja (“Esta niña...”, 2020).

En la Tabla 2 se presentan los resultados que ofrecen una visión de otros comportamientos que ocurren en las aulas, que tienen como autor/a ya sea a integrantes del personal académico o a estudiantes a quienes el profesorado tolera este tipo de conductas o anima a realizarlas con su ejemplo.

Como sabemos, el personal académico tiene como una de sus responsabilidades conducirse de manera respetuosa con el alumnado y mantener un ambiente que permita al conjunto de personas que toman su clase sentirse cómodas, seguras y respetadas. Es decir, a quienes ejercen la docencia corresponde *autorregularse y regular* los comportamientos que se dan en el aula, de manera que el clima no obstaculice el desenvolvimiento del estudiantado. Cabe decir que tal desenvolvimiento se ve afectado no sólo en quienes son blanco directo de algún tipo de violencia sexista, sino también en quienes las presencian, dadas las emociones y reacciones que les suscitan, es decir, porque constituyen una advertencia de los riesgos que corren de ser objeto de éstas y, también, por la forma en que las violencias repercuten en la atmósfera del aula. De igual forma han de considerarse los efectos perniciosos que acarrea la permisividad que ha prevalecido hacia dichas violencias y su cotidianidad, ya que no sólo las normaliza, sino que también son factores que operan como reforzamiento de visiones y comportamientos opuestos a una formación universitaria que procura el desarrollo de un pensamiento crítico y apertura hacia lo diverso.

Así, cuando se preguntó al estudiantado si habían visto en el salón de clases alguna de las conductas incluidas en la Tabla 2, en las tres que tienen como autor a un profesor (conductas 1, 2 y 3) que hace del cuerpo de las alumnas objeto de atención sexual o de acercamientos invasivos, las dos primeras alcanzan una proporción de alrededor de 30 por ciento en las mujeres: mirar el cuerpo de alguna alumna

de manera morbosa; hacer comentarios sobre el cuerpo, apariencia o belleza de alguna de ellas. En la que indaga si han visto que algún profesor se arrima demasiado a ellas, una quinta parte señaló haberlo observado. Por su lado, al igual que sucede en la mayoría de las respuestas obtenidas con la encuesta, las de la población masculina indican una menor percepción de las conductas que se indagan, lo que era esperable ya que no son ellos el blanco de éstas y son mayoritariamente los varones quienes las realizan; esto resulta de las disposiciones que derivan de la asimilación de las relaciones de dominio establecidas y de las asimetrías entre hombres y mujeres que hacen

que tales conductas se perciban como hechos naturales.

Respecto a las preguntas que remiten de manera directa a comportamientos de los compañeros de clase con los que de distintas formas se hostiliza o ningunea a las alumnas (preguntas 4 y 5), en la Tabla 2 se observa que casi la cuarta parte de las mujeres han visto que suceden. Las dos conductas restantes (6 y 7), que cualquier integrante del salón de clase puede haber cometido, exhiben la relevancia que adquiere el cuerpo de las mujeres como objeto de evaluación de su persona o como atributo cuyo valor se impone al de su inteligencia en sus logros académicos.

Tabla 2. Total de estudiantes que han visto en el salón de clases alguna de las siguientes conductas

	Absolutos			% vertical		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total de estudiantes	164,207	173,025	337,232	100	100	100
1. Un profesor hace comentarios sobre el cuerpo, apariencia o belleza de alguna alumna	34,834	53,529	88,363	21.2	30.9	26.2
2. Un profesor ha mirado el cuerpo de alguna alumna de forma morbosa	36,594	53,632	90,226	22.3	31.0	26.8
3. Un profesor se arrima demasiado a sus alumnas	19,812	35,497	55,309	12.1	20.5	16.4
4. Cuando alguna compañera pasa al pizarrón, los compañeros murmuran, hacen chistes o comentarios incómodos	33,250	41,758	75,008	20.2	24.1	22.2
5. Cuando alguna alumna participa en clase, los compañeros la ignoran o se burlan	22,555	42,357	64,912	13.7	24.5	19.2
6. Una alumna es juzgada por su apariencia física	29,748	42,530	72,278	18.1	24.6	21.4
7. Alguien ha atribuido las buenas calificaciones de una alumna a su atractivo sexual	27,275	40,475	67,750	16.6	23.4	20.1

Fuente: encuesta estudiantes UNAM, CIEG/IISUE, 2019.

Los datos anteriores conducen a preguntarse ¿qué tan seguras y cómodas pueden sentirse las estudiantes en clase cuando quienes tienen a su cargo regular que los comportamientos en el aula no lesionen la dignidad y el bienestar de persona alguna, son justamente los autores de actos, como los tres

considerados?, ¿cómo repercute en quienes los presencian?, ¿cuál es su efecto multiplicador?

El testimonio recogido por Ricardo Quiroga (2020) sobre el comportamiento de un docente de las facultades de Química e Ingeniería resulta por demás elocuente:

Un día llegué 10 minutos tarde a clase. Toqué la puerta para pedir entrar. El profesor accedió. Mientras iba entrando, se me quedaba viendo de una manera muy morbosa, centrandó su vista en mis piernas. Al sentarme escuché cómo decía: “¿a cuánto el kilo de muslo?”. Todo el salón se quedó callado a excepción de unos cuantos que le siguieron, riéndose... eso propició que algunos compañeros hicieran chistes relacionados con lo que dijo. “¿A cuánto el kilo de muslo?”, se escuchaba a lo lejos, en los pasillos, cuando yo entraba a distintos salones. En varias ocasiones nos decía que no podíamos hacer nada en su contra, que muchos lo habían intentado, pero era imposible.

Otro acercamiento al salón de clases resulta de la pregunta que se incluyó en la encuesta para identificar si las y los estudiantes experimentaban incomodidad en ciertas situaciones. En la Tabla 3 se observa que en las cuatro circunstancias consideradas las alumnas alcanzan mayores proporciones. Es decir, el temor a exponerse de alguna manera —que está en la base de las incomodidades vividas— de nueva cuenta se distribuye de manera desigual entre los sexos; es decir, se carga hacia las mujeres. Y esto es así no porque ellas sean más frágiles o asustadizas, sino porque en la convivencia cotidiana con sus compañeros y docentes han aprendido que el solo hecho de ser mujer conlleva riesgos. Así, por ejemplo, mientras pasar al pizarrón expone a los hombres a burlas y cuestionamientos sobre su inteligencia; en las mujeres, a las dudas sobre sus capacidades intelectuales se suma el papel protagónico que adquieren sus cuerpos en el trato y lugar que se les da. Muestra de esto son algunas de las experiencias relatadas por alumnas de la Facultad de Ingeniería (Agoff y Mingo, 2010: 18):

Una chava pasa [al pizarrón] y todos empiezan a murmurar y decir cosas, yo dije “no voy

a pasar al pizarrón”.

Muchas veces eso pasa, piensas entre pasar y no pasar.

Una chava pasó a hacer un ejercicio y todos empezaron a chiflar. Voltea enojada y les grita “¡albaniles!”.³

Respecto a la reacción del profesor a este último comportamiento las alumnas entrevistadas precisaron: “no, pues el profesor se ríe y pues lo toma como parte del relajo”. O sea, el docente no sólo permite, sino que celebra con su risa que se tome el cuerpo de una joven como objeto de diversión, como instrumento para satisfacer la necesidad de algunos muchachos de afirmar su imagen de machos frente a sus compañeros.

En la investigación realizada por Claudia Elisa Canto, Gilberto Pérez y Claudia Lucy Saucedo (Canto *et al.*, 2019: 5) con estudiantes de la carrera de Psicología de la Facultad de Estudios Superiores (FES) Iztacala de la UNAM, una joven relató:

Cuando las chicas pasaban a exponer, o pasábamos a exponer, ya hasta entre nosotras mismas nos cuidábamos, porque era de que ya nada más se le quedaba viendo a la chava que estaba exponiendo y hasta como que ella se alejaba de él, porque pues obviamente expones y te desplazas en el salón, pero pues sí eran estas miradas. Todo el salón se daba cuenta de cómo veía a las chicas y no, creo que hasta eso no era sólo con una o con dos, era con todas las chicas que pasaban a exponer. Cuando estábamos exponiendo las mujeres, ni siquiera hacia interrupciones en las exposiciones, pero si eran hombres sí era como que estaba atento a lo que estaban exponiendo, y si hacía intervención en lo que ellos exponían.

Otra forma de acercarse al comportamiento del profesorado es considerar lo relativo a su

³ En México es común que al pasar por alguna obra en construcción los albañiles se solacen gritando “piropos” a las mujeres.

Tabla 3. Total de estudiantes que experimentan incomodidad en el salón de clases

	Absolutos			% vertical		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Total de estudiantes	164,207	173,025	337,232	100	100	100
1. Al pedir la palabra	29,319	39,568	68,887	17.9	22.9	20.4
2. Al participar	32,645	43,002	75,647	19.9	24.9	22.4
3. Al pasar al pizarrón	27,984	46,420	74,404	17	26.8	22.1
4. Al moverte dentro del salón de clases	10,156	20,381	30,537	6.2	11.8	9.1

Fuente: encuesta estudiantes UNAM, CIEG–IISUE, 2019.

participación en actos de acoso sexual⁴ tomando a la totalidad de estudiantes que identificaron a integrantes del personal docente como responsables de haberlos cometido. Es importante subrayar que, al igual que sucede con todos los datos presentados hasta aquí, ninguno de los que se refirieren a continuación, sea cual sea su magnitud, puede ser considerado como menor o no digno de preocupación.

La participación del personal docente en tales comportamientos se aprecia en los datos contenidos en las Tablas 4 y 5. Así, cuando se pone el foco de atención en la participación del profesorado en cada uno de los 13 actos considerados destaca cómo en algunos se dispara su participación. Por ejemplo, en el caso de los estudiantes (Tabla 4), si bien las académicas no presentan registros en seis de las conductas, obtienen 14 por ciento como oferentes de algún tipo de beneficio a cambio de relaciones sexuales. Por su lado, sus colegas varones también alcanzan en ese comportamiento su proporción más alta (19.4 por ciento) y, cercana a ésta, 16.2 por ciento (vs. 0 por ciento de las académicas) en lo tocante a haberlos presionado o amenazado para tener relaciones sexuales

(en su caso, sólo en dos de las modalidades de acoso no presentan registros).

En la Tabla 5, que concentra la información proporcionada por las mujeres, de nueva cuenta la oferta de beneficios a cambio de relaciones sexuales aparece con el más alto porcentaje, aunque con una diferencia abismal entre académicas (2.6 por ciento) y académicos (68.6 por ciento). También son muy diferentes las proporciones en relación con lo que ocurre a sus compañeros (19.4 hombres vs. 68.6 por ciento mujeres). El siguiente porcentaje en magnitud (26.8 por ciento académicos vs. 0 por ciento académicas) también corresponde al uso de presiones y amenazas con las que los profesores persiguen tener relaciones sexuales con sus alumnas. No muy lejos de éste aparecen otros comportamientos que, si bien en términos de porcentaje son inferiores, en términos numéricos son muy superiores; por ejemplo, 10 mil 934 alumnas (21.1 por ciento) identificaron a un docente como autor de miradas o gestos de contenido sexual que les molestan o avergüenzan. Respecto a este último dato, considérense los siguientes testimonios aparecidos en un “tendedero” organizado en la Facultad de Ingeniería:

⁴ Si bien en la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia los términos de acoso y hostigamiento sexuales se diferencian, aquí se usan como sinónimos. En el artículo 13 de esta ley se señala: “El hostigamiento sexual es el ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad, de connotación lasciva. El acoso sexual es una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos” (Cámara de Diputados, 2015). En la literatura especializada tampoco suelen diferenciarse acoso y hostigamiento sexual. Por otro lado, en inglés, idioma en que se publica un amplio número de estudios en esta materia, se usa *sexual harassment* para dar cuenta tanto de los actos cometidos entre pares como entre quienes existe una relación de jerarquía.

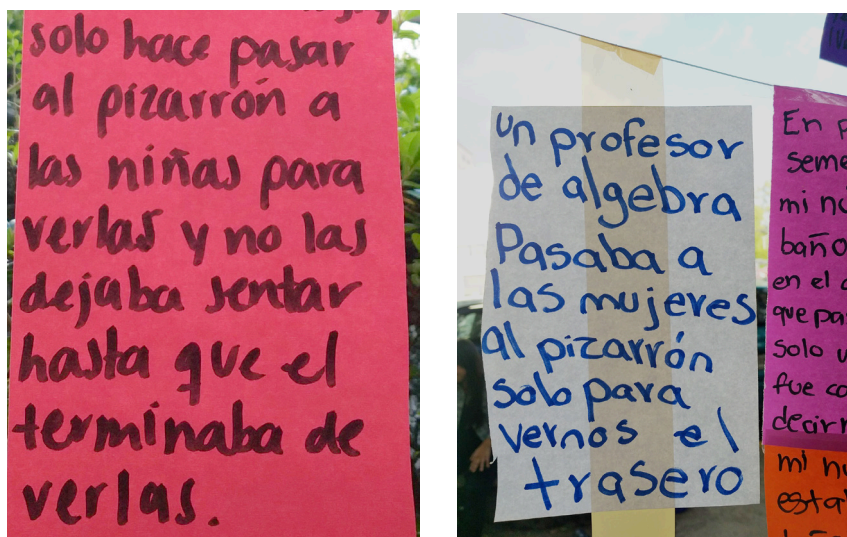
Tabla 4. Alumnos que mencionaron al personal docente como una de las figuras agresoras por cada acto de acoso

		Personas que sí han vivido esta situación*	Autores/as**		
				Académica	Académico
Agresiones verbales o visuales	1. ¿Le han dirigido comentarios o exclamaciones de contenido sexual que le desagradan o humillan al pasar por algún espacio universitario?	11,125	absolutos	385	1,178
		6.8	%	3.5	10.6
	2. ¿Le han dirigido miradas o gestos de contenido sexual que le molestan o avergüenzan?	10,989	absolutos	207	1,014
		6.7	%	1.9	9.2
	3. ¿Le han hecho bromas, comentarios o preguntas sobre su vida sexual que le molestan o incomodan?	21,855	absolutos	363	837
		13.3	%	1.7	3.8
	4. ¿Alguien de la UNAM le ha mostrado fotos, videos o imágenes de contenido sexual que le disgustan u ofenden?	9,359	absolutos	0	646
		5.7	%	0.0	6.9
Invasión de espacios personales	5. ¿Alguien de la UNAM ha difundido en redes sociales imágenes suyas de contenido sexual que le humillan o avergüenzan?	1,086	absolutos	0	111
		0.7	%	0.0	10.2
	6. ¿Alguien de la UNAM le ha hecho llamadas o enviado correos o mensajes con propuestas de naturaleza sexual que le desagradan u ofenden?	6,289	absolutos	266	344
		3.8	%	4.2	5.5
	7. ¿Alguien de la UNAM le ha hecho invitaciones insistentes con propósitos sexuales a pesar de que usted se haya negado?	5,917	absolutos	232	421
		3.6	%	3.9	7.1
	8. ¿Alguien de la UNAM le ha ofrecido algún tipo de beneficio a cambio de tener relaciones sexuales?	2,830	absolutos	396	550
		1.7	%	14	19.4
	9. ¿Alguien la/lo ha perseguido o vigilado con intenciones sexuales dentro o alrededor de los espacios universitarios?	2,436	absolutos	0	124.0
		1.5	%	0	5.1
Contacto físico no deseado	10. ¿Alguien de la UNAM la/lo ha toqueteado o manoseado de manera sexual sin su consentimiento?	5,042	absolutos	114	124
		3.1	%	2.3	2.5
	11. ¿Alguien de la UNAM la/lo ha presionado o amenazado para tener relaciones sexuales?	685	absolutos	0	111
		0.4	%	0	16.2
	12. ¿Alguien de la UNAM la/lo ha obligado a tener relaciones sexuales mediante el uso de la fuerza?	69	absolutos	0	0
		0.04	%	0	0
13. ¿Alguien de la UNAM se ha aprovechado de que usted estaba bajo los efectos del alcohol u otras sustancias para tener relaciones sexuales con usted?	1,470	absolutos	0	0	
	0.9	%	0	0	

Fuente: encuesta estudiantes UNAM, CIEG–IISUE, 2019.

Nota:* Porcentajes con respecto al total de alumnos.** Porcentajes con respecto a los alumnos que sí han vivido esta situación.

Figura 1. “Tendedero” de la Facultad de Ingeniería de la UNAM



Fuente: Mujeres Organizadas de la Facultad de Ingeniería.

De igual forma resulta ilustrativo el testimonio obtenido por Canto *et al.* (2019: 5) en la FES Iztacala:

Me incomodaban sus miradas, como demasiado morbosas, pero no eran como comentarios tal cual. Solamente al final cuando me dio mi calificación, nos pasaba a uno por uno, y ya me dio mi calificación y creo que había sacado 8 algo así, y me dijo: “Bueno, te pongo un 9 si me aceptas un café”, y yo: “así déjeme el 8”. Me levanté y me fui rápido. Pensé que era un puerco.

Al paso del tiempo, el profesor fue dado de baja de la institución “porque realizaba tocamientos a los senos de las jóvenes, bajo el argumento de que eran parte de un procedimiento terapéutico” (Canto *et al.*, 2019: 5). Otro docente

...cerraba con llave el cubículo para dar tutorías cuando se trataba de una alumna, acomodaba las sillas para quedar cerca y estar tocando las rodillas de las chicas, se ensimismaba mirando el cuerpo de las chicas mientras se tocaba él mismo disimuladamente la zona genital (Canto *et al.*, 2019: 6).

Otro más

Siempre traía lentes oscuros y nos dimos muchas cuenta, cuando estábamos cerca de él, que él no hacía contacto visual. Utilizaba los lentes oscuros nada más para andar viendo las mujeres hacia el área de los pechos y era como incómodo porque era: “oye, estás viendo a mi amiga, y enfrente de mí, y no te puedo decir nada porque eres el maestro” (Canto *et al.*, 2019: 6).

Y mientras esto ocurría, ¿qué hacía la institución?

Todos hablaron de que sabían que en la institución no procedían las denuncias contra los docentes, no se sentían apoyados ni escuchados en este terreno ni en el de la violencia en general que decían sufrir por parte de los profesores. En lugar de ello, optaban por diversas estrategias: no dejar solas a las compañeras, fingir un noviazgo, caminar hacia otro lado cuando veían venir al profesor indeseado, vestirse más “tapadas”, empeñarse en la realización de sus trabajos académicos para evitar que los profesores tuvieran pretextos que afectaran sus calificaciones (Canto *et al.*, 2019: 7).

Tabla 5. Alumnas que mencionaron al personal docente como una de las figuras agresoras por cada acto de acoso

		Personas que sí han vivido esta situación*	Autores/as**			
				Académica	Académico	
Agresiones verbales o visuales	1. ¿Le han dirigido comentarios o exclamaciones de contenido sexual que le desagradan o humillan al pasar por algún espacio universitario?	31,612 18.3	absolutos %	132 0.4	5555 17.6	
	2. ¿Le han dirigido miradas o gestos de contenido sexual que le molestan o avergüenzan?	51,923 30.0	absolutos %	236 0.5	10934 21.1	
	3. ¿Le han hecho bromas, comentarios o preguntas sobre su vida sexual que le molestan o incomodan?	37,043 21.4	absolutos %	394 1.1	3750 10.1	
	4. ¿Alguien de la UNAM le ha mostrado fotos, videos o imágenes de contenido sexual que le disgustan u ofenden?	12,748 7.4	absolutos %	0 0.0	560 4.4	
	Invasión de espacios personales	5. ¿Alguien de la UNAM ha difundido en redes sociales imágenes suyas de contenido sexual que le humillan o avergüenzan?	1,210 0.7	absolutos %	0 0.0	0 0.0
		6. ¿Alguien de la UNAM le ha hecho llamadas o enviado correos o mensajes con propuestas de naturaleza sexual que le desagradan u ofenden?	17,819 10.3	absolutos %	0 0.0	3182 17.9
		7. ¿Alguien de la UNAM le ha hecho invitaciones insistentes con propósitos sexuales a pesar de que usted se haya negado?	19,922 11.5	absolutos %	0 0.0	3212 16.1
		8. ¿Alguien de la UNAM le ha ofrecido algún tipo de beneficio a cambio de tener relaciones sexuales?	5,045 2.9	absolutos %	133 2.6	3463 68.6
9. ¿Alguien la/lo ha perseguido o vigilado con intenciones sexuales dentro o alrededor de los espacios universitarios?		9,802 5.7	absolutos %	0 0.0	1154 11.8	
Contacto físico no deseado		10. ¿Alguien de la UNAM la/lo ha toqueteado o manoseado de manera sexual sin su consentimiento?	8,869 5.1	absolutos %	81 0.9	1476 16.6
		11. ¿Alguien de la UNAM la/lo ha presionado o amenazado para tener relaciones sexuales?	2,723 1.6	absolutos %	0 0.0	729 26.8
		12. ¿Alguien de la UNAM la/lo ha obligado a tener relaciones sexuales mediante el uso de la fuerza?	824 0.5	absolutos %	0 0.0	0 0.0
	13. ¿Alguien de la UNAM se ha aprovechado de que usted estaba bajo los efectos del alcohol u otras sustancias para tener relaciones sexuales con usted?	2,190 1.3	absolutos %	0 0.0	0 0.0	

Fuente: encuesta estudiantes UNAM, CIEG-IISUE, 2019.

Nota:* Porcentajes con respecto al total de alumnas.** Porcentajes con respecto a las alumnas que sí han vivido esta situación.

Es necesario subrayar que detrás de cualquiera de los comportamientos de acoso sexual cometidos por el profesorado está la conciencia que tienen sus integrantes del poder que les confiere la relación de dependencia que guarda el alumnado con ellos y ellas para avanzar en sus estudios; del daño que pueden hacerles cuando se inconforman de alguna manera con sus comportamientos, por retar su poder con un *no*, dicho de algún modo, por lastimar sus egos. De igual forma, tienen conciencia de las dificultades que conlleva hacer una denuncia y lo difícil que resulta que sean atendidas u obtener un resultado satisfactorio para quien la presenta, especialmente cuando la persona denunciada es un o una docente. Algunos ejemplos de cómo expresa sin velo alguno el profesorado su poder sobre el alumnado, son:

Si te saco de mi salón, yo me encargo de que no termines la carrera (Agoff y Mingo, 2010: 8).

Un profesor me negó la entrada a clase porque no quise irme con él (Agoff y Mingo, 2010: 9).

A los profesores les gusta siempre tener poder, les gusta siempre estar arriba y decir “bueno... es que tu situación depende de mí, entonces, resolvámosla” (Agoff y Mingo, 2010: 15).

Frente a las amenazas implícitas o explícitas de parte del personal docente, las reacciones de la población afectada por el acoso son variadas. Dado el poder de sus docentes y la manifiesta permisividad de la institución hacia sus comportamientos, la mayor parte opta por medidas elusivas y no por la confrontación o la denuncia. Así, los actos de acoso cometidos por el profesorado son inseparables del lugar privilegiado que ocupa en la jerarquía institucional, de la cobertura que esto les da, de la posibilidad que tienen de usar el poder que detentan como palanca para presionar, amenazar y silenciar al estudiantado, así como del miedo y sentimiento de indefensión que despiertan en éste; por ejemplo:

Más que nada es impotencia porque ¿qué hago cuando un maestro te humilla o llega a humillar a alguien? Dices “¿qué hago?”, ni modo que me pare a defenderla... ¿Y qué puedes hacer? Entonces te callas (Agoff y Mingo, 2010: 9).

No es que nos acostumbremos, sino que no tenemos muchos recursos para poder cambiar este tipo de cosas (Agoff y Mingo, 2010: 9)

Ahí vas ¿no? Y de repente el trámite y el trámite, y luego te apanica el miedo porque te lo vuelves a encontrar, porque te vuelve a decir de cosas. Y, además, los mismos compañeros te dicen “No, pues ya déjalo así...” (Agoff y Mingo, 2010: 42).

El malestar e inconformidad que generan en el estudiantado los comportamientos abusivos de distinto tipo de parte del profesorado, el sentimiento de indefensión que experimentan frente al poder de este sector y la insatisfacción con la respuesta institucional a sus reclamos ha conducido a una parte importante del alumnado —en gran medida alentado por la fuerza que ha cobrado en años recientes el activismo de las estudiantes feministas y su lucha por poner fin a las violencias sexistas en la UNAM (véase Álvarez, 2020)— a adoptar la denuncia pública como un recurso para hacerse escuchar y para hacer visibles las violencias sexistas que forman parte de la vida universitaria. De esta forma, los testimonios que han hecho circular, algunos de los cuales se han incluido en este trabajo, resultan de la mayor relevancia, pues permiten un acercamiento a lo que está detrás de los números que se han presentado.

A MANERA DE CIERRE

La información incluida en este artículo resulta por demás preocupante. La variedad y extensión de las violencias sexistas cometidas o toleradas por el profesorado son un severo llamado de atención a la UNAM. No podemos

olvidar que la formación de la que es responsable no se agota en proporcionar conocimientos disciplinares de alta calidad. Quienes abusan del poder que les da su posición de autoridad para violentar al alumnado sin consecuencia alguna, además de traducir con sus comportamientos el valor desigual que se otorga a las personas por aspectos como su sexo, dan la pauta sobre lo permitido; sobre aquello que, a pesar del daño que produce en quienes son blanco de sus abusos, puede ser visto como intrascendente, incluso como gozoso. Recordemos el relato de la joven a la que al entrar a salón de clases el maestro le mira insistentemente las piernas para luego decir “¿a cuánto el kilo de muslo?”, lo que dio lugar a que algunos estudiantes celebraran lo dicho riéndose y después, en los pasillos, hicieran eco al docente lanzándole a ella la misma pregunta. Junto a esto ¿cómo leer el silencio que guardó la mayoría del alumnado? Pareciera ser una forma de reprobar el comportamiento de este señor; sin embargo, las reglas del juego del poder docente obligan a dejarlo pasar, a guardar su voz y descontento. Cabe aquí considerar la reflexión de Margaret Montoya (1994: 26) a propósito de su experiencia como estudiante chicana en la Escuela de Derecho de la Universidad de Harvard: “alzar la voz asume una prerrogativa. Alzar la voz es un ejercicio de privilegio. Alzar la voz requiere

práctica. El silencio asegura invisibilidad. El silencio da protección. El silencio enmascara”. Por otro lado, tal vez el conocimiento que tenían de lo inútil que muchas veces resulta ocuparse de hacer una denuncia alimentó el mutismo de quienes no celebraron lo dicho por el maestro: “en varias ocasiones nos decía que no podíamos hacer nada en su contra, que muchos lo habían intentado, pero era imposible” (Quiroga, 2020: s/p). ¿Qué enseñanzas obtuvieron de tal maestro los y las integrantes de ese salón de clases?, ¿en cuántos más han vivido cosas similares?, ¿en cuántos han aprendido a alzar o silenciar su voz?

Por último, es importante insistir en que, por pequeña que pudiera parecer la proporción que registran algunas de las conductas identificadas con la encuesta, ninguna es irrelevante, ninguna es excusable. Los malestares, las huellas y dificultades —conscientes o no— que éstas generan en quienes son su blanco directo no pueden ser soslayadas. Tampoco las enseñanzas que extraen quienes las presencian y que, en su reiteración, conducen con frecuencia a interiorizar el desprecio que éstas implican, es decir, a su naturalización. Esta interiorización, además, funciona como un resorte que puede activarse sin conciencia e intencionalidad alguna, pero que en su puesta en acto siempre dejará algún tipo de lesión.

REFERENCIAS

- AGOFF, Carolina y Araceli Mingo (2010), *Tras las huellas de género. Vida cotidiana en tres facultades*, México, UNAM-PUEG.
- ÁLVAREZ, Lucía (2020), “El movimiento feminista en México en el siglo XXI: juventud, radicalidad y violencia”, *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, vol. 65, núm. 240, pp. 147-175.
- ARROYO, Roxana (coord.) (2022), *Prevalencia, manifestaciones y efectos del hostigamiento sexual en universidades*, Quito, Instituto de Altos Estudios Nacionales (IAEN).
- BOSCH, Esperanza, Victoria Ferrer y Margarita Gili (1999), *Historia de la misoginia*, Barcelona, Anthropos.
- BOURDIEU, Pierre (2000), *La dominación masculina*, Barcelona, Anagrama.
- BUQUET, Ana, Araceli Mingo y Hortensia Moreno (2018), “Imaginario occidental y expulsión de las mujeres de la educación superior”, *Revista de la Educación Superior*, vol. 47, núm. 185, pp. 83-108.
- CAMPOS de Almeida, Tania y Valeska Zanello (coords.) (2023), *Overview of Violence against Women at Brazilian and Latin American Universities*, Brasilia, OAB.
- CANTO, Claudia, Gilberto Pérez y Claudia Saucedo (2019), “Experiencias de estudiantes universitarios con el acoso sexual por parte de sus docentes”, ponencia presentada en el XV

- Congreso Nacional de Investigación Educativa, COMIE, Acapulco, 18 al 22 de noviembre de 2019.
- CHAPA, Ana, Itzel Cadena, Ariagor Almanza y Anel Gómez (2022), "Violencia de género en la universidad: percepciones, actitudes y conocimientos desde la voz del estudiantado", *Revista Guillermo de Ockham*, vol. 20, núm. 1, pp. 77-91.
- CORTINA, Lilia, Dana Kabat-Farr, Vicki Magley y Kerri Nelson (2017), "Researching Rudeness: The past, present, and future of the science of incivility", *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 22, núm. 3, pp. 299-313.
- "'Esta niña con unos golpes afloja como las bolsas de hielo'. Prof. Mario Chin, Facultad de Química" (2020, 20 de octubre), *Canal Martín López Gallegos*, Youtube, en: <https://www.youtube.com/watch?v=bk5cRUN79po> (consulta: 25 de octubre de 2020).
- EVANGELISTA, Angélica, Florencia Peña y Ramón Mena (coords.) (2021), *Violencias en la educación superior en México*, Chetumal, El Colegio de la Frontera Sur/Ediciones Eón.
- FUENTES, Lya, Betulia Jiménez y Carlos Villar (eds.) (2019), "Violencias de género en las universidades", *Nómaditas*, núm. 51, en: <http://nomadas.ucentral.edu.co/index.php/%20en/catalogo/2561-violencias-de-genero-en-las-universidades-nomadas-51/1030-violencias-de-genero-en-las-universidades-nomadas-51> (consulta: 12 de marzo de 2020).
- GILMORE, David (2001), *Misogyny: The male malady*, Filadelfia, University of Pennsylvania Press.
- GÜERCA, Raquel, Guadalupe Huacuz y Eugenia Moreno (coords.) (2020), *Estrategias de intervención ante la violencia de género en las instituciones de educación superior*, Lerma, Universidad Autónoma Metropolitana.
- HALL, Roberta y Bernice Sandler (1982), *The Classroom Climate: A chilly one for women?*, Washington D.C., Association of American Colleges.
- HOLLAND, Jack (2010), *Breve historia de la misoginia*, México, Océano.
- HURTADO, Sylvia, Cynthia Alvarez, Chelsea Guillermo-Wann, Marcela Cuellar, Lucy Arellano (2012), "A Model for Diverse Learning Environments", en John C. Smart y Michael B. Paulsen (eds.), *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, vol. 27, Dordrecht, Springer. DOI: https://doi.org/10.1007/978-94-007-2950-6_2
- "Modificaciones a la legislación universitaria aprobadas por el Consejo Universitario en su sesión ordinaria del 1º de julio de 2015" (2015, 30 de julio), *Gaceta*, pp. 27-29.
- JOHNSON, Natasha y Thaddeus Johnson (2022), "Microaggressions: An introduction", en Management Association (ed.), *Research Anthology on Racial Equity, Identity, and Privilege*, Nueva York, IGI Global, pp. 1-22.
- LERNER, Gerda (2022), *La creación del patriarcado*, Buenos Aires, Ediciones Paidós.
- MCCLELLAND, Sara, Jennifer Rubin y José Bauermeister (2016), "Adapting to Injustice: Young bisexual women's interpretations of microaggressions", *Psychology of Women Quarterly*, vol. 40, núm. 4, pp. 532-550. DOI: <https://doi.org/10.1177/0361684316664514>
- MONTOYA, Margaret (1994), "Mascaras, Trenzas y Greñas: Un/masking the self while un/braiding Latina stories and legal discourse", *Chicana/o Latina/o Law Review*, vol. 15, núm. 1, pp. 1-37.
- MOON, Chanki y Catarina Morais (2022), "Understanding the Consequences of Workplace Incivility: The roles of emotional exhaustion, acceptability and political skill", *International Journal of Conflict Management*, vol. 33, núm. 3, pp. 1-43.
- PAPP, Leanna y Sara McClelland (2020), "Too Common to Count? 'Mild' sexual assault and aggression among U.S. college women", *The Journal of Sex Research*, vol. 58, núm. 4, pp. 488-501. DOI: <https://doi.org/10.1080/00224499.2020.1778620>
- QUIROGA, Ricardo (2020, 26 de noviembre), "Estudiantes de la UNAM exponen más casos de acoso y hostigamiento", *El Economista*, sección Arte e Ideas, en: <https://www.economista.com.mx/arteseideas/Estudiantes-de-la-UNAM-exponen-mas-casos-de-acoso-y-hostigamiento-20201125-0136.html> (consulta: 20 de noviembre de 2022).
- RODRÍGUEZ, Karla y Adriana Rodríguez (2021), "Violencia de género en instituciones de educación superior", *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, vol. 8, núm. 1, pp. 1-22.
- ROWE, Mary (1993), "Fostering Diversity", *Change*, vol. 2, núm. 25, pp. 35-39.
- SOJO, Victor, Robert Wood y Anna Genat (2016), "Harmful Workplace Experiences and Women's Occupational Well-being: A meta-analysis", *Psychology of Women Quarterly*, vol. 40, núm. 1, pp. 10-40.
- SOOJUNG, Han, Crystal Harold, In-Sue Oh, Joseph Kim y Anastasiia Agolli (2022), "A Meta-Analysis Integrating 20 Years of Workplace Incivility Research: Antecedents, consequences, and boundary conditions", *Journal of Organizational Behavior*, vol. 43, núm. 3, pp. 497-523.
- SUE, Derald Wing y Lisa Beth Spanierman (2020), *Microaggressions in Everyday Life*, Nueva Jersey, John Wiley & Sons.