

¿ALZAR LA VOZ? LAS EXPERIENCIAS DE ACOSO Y ABUSO SEXUAL DE CIENTÍFICAS SOCIALES EN UNIVERSIDADES MEXICANAS

Guizardi, Menara

Universidad de Tarapacá (Chile) - CONICET (Argentina)

menaraguizardi@yahoo.com.br

Araya, Isabel

Pontificia Universidad Católica de Chile

isabel.araya.morales@gmail.com

Marroquín, Natalia

Investigadora independiente, Santiago, Chile

nmsanchez6@gmail.com

RESUMEN

El artículo presenta un estudio cualitativo analizando los relatos de 20 científicas sociales que ejercen como docentes y/o investigadoras en las universidades de México respecto de sus experiencias de acoso y abuso sexual en estos entornos académicos. El objetivo es ofrecer una visión panorámica del impacto de estas manifestaciones de la violencia de género en sus desempeños profesionales y de las estrategias desarrolladas por ellas en respuesta a estas realidades. Se presenta un estado del arte, la metodología y el análisis de los testimonios. Se concluye sobre los desafíos y posibilidades de “alzar la voz”.

Palabras clave: acoso sexual, abuso sexual, científicas sociales, universidades, México.

ABSTRACT

This article presents a qualitative study analyzing the narratives of 20 female social scientists who work as professors and/or researchers at Mexican universities regarding their experiences of sexual harassment and abuse in these academic settings. The objective is to offer a comprehensive view of the impact of these manifestations of gender-based violence in their professional practice, and the strategies developed by them in response to these realities. We present the state of art, the methodology and the analysis of the testimonies. It concludes with a reflection on the challenges and possibilities of “raising one's voice”.

Keywords: sexual harassment, sexual abuse, female social scientists, universities, Mexico.

RÉSUMÉ

Cet article présente une étude qualitative analysant les témoignages de 20 femmes scientifiques sociales qui exercent en tant qu'enseignantes et/ou chercheuses dans des universités mexicaines, concernant leurs expériences de harcèlement et d'abus sexuels dans ces environnements universitaires. L'objectif est d'offrir une vision panoramique de l'impact de ces manifestations de violence sexiste sur leurs performances professionnelles et des stratégies qu'elles ont développées en réponse à ces réalités. Il présente l'état de l'art, la méthodologie et l'analyse des témoignages. Il conclut sur les défis et les possibilités de « faire entendre sa voix ».

Mots clés : harcèlement sexuel, abus sexuel, femmes scientifiques, universités, Mexique.

Introducción

Este artículo presenta un estudio cualitativo analizando los relatos de 20 científicas sociales que ejercen como docentes y/o investigadoras en las universidades de México sobre las experiencias de acoso y abuso sexual enfrentadas por ellas en estos entornos académicos. El objetivo es, por una parte, ofrecer una visión panorámica de cómo estas formas específicas de violencia de género impactan en sus desempeños profesionales y, por otra, develar las estrategias desarrolladas por las académicas para sobrevivir o enfrentar estas realidades. Para situar el estudio, habría que primero explicitar qué entendemos por violencia de género y por acoso y abuso sexual.

La violencia de género es una categoría analítica polisémica: las discusiones sobre su significado son de carácter conflictivo y están abiertas, librándose simultáneamente en diversas esferas sociales. Con una perspectiva antropológica, Das (2008) propone asumir esta complejidad conceptual como punto de partida etnográfico y teórico. En diálogo con las definiciones de la ONU, en la antropología anglófona se habla de “violencia basada en el género” [*gender-based violence*] o “violencia generizada” [*engendered violence*]. Wies y Haldane (2011: 2) definen el concepto como la violencia en contra de una persona, grupo o población basada en la identidad o en la expresión del género; que puede ocurrir en la familia o en la comunidad, pudiendo ser perpetrada o consentida por el Estado. Si bien cualquier persona puede ser destinataria de estas violencias, en las sociedades patriarcales son usualmente las mujeres y los géneros no-masculinos quienes las sufren de forma más intensa.

Las autoras contemplan, además, la dimensión estructural del problema y su articulación con patrones de larga escala de “opresión y explotación” (Wies & Haldane 2011: 2). El esfuerzo por situar la violencia de género como un fenómeno estructurante “permittió a los/as académicos/as pasar de la patología individual a la responsabilidad social” (Wies & Haldane 2011: 3). Ayudó, además, a exponer los “lugares escondidos de la violencia” [*hidden sites of violence*]: aquellos ámbitos donde ella se reproduce cotidianamente y en los cuales, incluso siendo evidentes, siguen invisibles desde un punto de vista simbólico y/o sociocultural (Wies & Haldane 2011: 3). Apoyándonos en estudios previos, consideramos que las universidades mexicanas constituyen ambientes de este tipo en los cuales las violencias de género se reproducen, pero permanecen mayormente invisibles, entre otras cosas, debido al silenciamiento y desautorización (simbólica, relational e institucional) de quienes las padecen y osan denunciar (Barreto 2017; Buquet, 2011; Buquet *et al.* 2018; Flores & Espejel 2015; González 2013; Mingo

2020; Montesinos & Carrillo 2012; Palacios *et al.* 2020; Preciado 2023; Sieglín *et al.* 2014).

En los debates públicos de países latinoamericanos, se habla usualmente de la violencia de género también como “violencia machista” o “sexista”. Algunos imaginarios aún vigentes en la región consideran estas manifestaciones como “una disfunción o un desarreglo dentro de algo que, de no ser por esos brotes violentos, resultaría ser un sistema social armonioso y pacífico” (Vendrell 2013: 175). El debate antropológico latinoamericano adoptó una postura crítica hacia estas perspectivas, denunciando el carácter transcultural de la violencia patriarcal. Se considera la violencia de género como un mecanismo que reproduce y reinventa la dominación masculina (no sin grandes contradicciones psicosociales), a través de la construcción de al menos dos ejes vinculares (Segato 2010). Por una parte, reafirmando el poder vertical (jerárquico) de los hombres sobre los géneros no-masculinos (constituyendo un mandato de masculinidad) y, por otra, solidificando un vínculo horizontal (de cooperación y afirmación mutua) entre los hombres (Segato 2010). La violencia de género tendría, según este argumento, un carácter estructural (como pilar de la organización de los sistemas de intercambio y alianza en los grupos sociales), pero sería también un mecanismo que marca simbólica y corporalmente los sujetos no-masculinos, empujándolos a un lugar de inferioridad (Segato 2010).

En este estudio adherimos a estas definiciones y reflexiones antropológicas sobre la violencia de género y las complementamos con otras dos conceptualizaciones. Inspirándonos en la obra referente de Hanson & Richards (2019) sobre el “acoso sexual” en la academia, definimos este fenómeno como “comportamiento coercitivo, que puede incluir gestos, acciones y otros modos de comunicación verbal o no verbal, con connotaciones sexuales, que intimidan, humillan y ejercen poder sobre otra persona” (13). El “abuso sexual”, a su vez, implicaría un paso hacia la acción física, aludiendo a “cualquier tipo de actividad sexual cometida contra otra persona sin su consentimiento, como la penetración vaginal, oral o anal, tocamientos inapropiados, besos forzados, abuso sexual infantil o exhibicionismo” (Hanson & Richards 2019: 13).

Tanto la violencia de género, como su manifestación en cuanto acoso o abuso sexual, constituyen problemáticas de larga escala a niveles nacionales en México. No se trata, en absoluto, de un fenómeno que se pueda circunscribir a un solo espacio social (como las universidades). Estudios recientes confirmaron el carácter estructural y diseminado de las violencias de género enfrentadas por las mujeres en el país: “Sucede diariamente en todos los ámbitos y se refleja en patrones de trato desiguales, discriminatorios, generalizados y masivos” (CONAPRED 2023: 1). Según la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) de 2022, el 25% de las mujeres mayores de 18 años declaró haber enfrentado discriminación o menosprecio (por razones de orden fenotípico, de género, orientación sexual, étnico-raciales, de clase social u otros). La ENADIS arrojó, además, que el 11% de las personas mayores de 18 años creen que las violaciones que sufren las mujeres se producen porque ellas provocan a los hombres (CONAPRED 2023).

Nuestro enfoque en las páginas que siguen es indagar, precisamente, en cómo estas realidades son vividas por las científicas sociales que ejercen profesionalmente en las universidades del país con el intuito de identificar las configuraciones particulares de estas formas de violencia de género en los ámbitos académicos. Elegimos a la academia porque este nicho laboral es tajantemente desigual en México: en todo el país, las mujeres solo ocupan el 33% de los cargos de docencia e investigación universitarias

(López & Guizardi 2025). Como mencionamos antes, diversos estudios muestran que la experiencia cualitativa de las mujeres en la academia mexicana es marcada por desigualdades y vulneraciones (Buquet *et al.* 2018; Flores & Espejel 2015; González 2013). Elegimos las ciencias sociales porque es uno de los campos disciplinarios más feminizados en México desde las formaciones de grado y posgrado (López & Guizardi 2025). ¿Cómo se manifiestan el acoso y el abuso sexual en un área del conocimiento con más participación femenina?

Para responder a este interrogante e introducir fehacientemente nuestra investigación, el segundo apartado presentará un estado del arte de los estudios sobre violencia de género en las universidades de México y el tercero describirá la metodología y el perfil muestral de nuestra investigación. El cuarto apartado analiza los testimonios de las entrevistadas sobre sus experiencias de acoso y abuso sexual, mientras el quinto profundiza en las estrategias desarrolladas por ellas para sobrevivir y/o enfrentar estas agresiones. El apartado final presenta las tres conclusiones clave del estudio, profundizando en los desafíos y posibilidades que se presentan para las mujeres por “alzar la voz” en contra de las vulneraciones en las universidades.

Estado del arte

Los estudios sobre el desempeño femenino en la docencia e investigación universitarias en México observan que el aumento sostenido del número de mujeres en las licenciaturas y posgrados del país desde 1990 –la denominada *ventaja femenina*–, no se traspasó al ejercicio laboral académico, en el cual persisten tasas desproporcionadas de masculinización (Galaz *et al.* 2009). Esta contradicción estaría motivada por barreras institucionales y relaciones (explícitas o no), de orden material y/o simbólico-inmaterial que impiden que las mujeres avancen hacia posiciones más elevadas y/o de poder, que sean representadas sus perspectivas y que sus trayectorias sean tomadas como una parte integral del desarrollo académico (Galaz *et al.* 2009).

En las universidades de todo el país, las académicas están presionadas a asumir tareas consideradas más desgastantes y menos prestigiosas –como la docencia de los cursos iniciales de grado– teniendo menos tiempo para investigar, establecer redes internacionales de colaboración y participar en eventos científicos importantes (Galaz *et al.* 2009). Esta división del trabajo es la causa de enormes brechas de género, pues las métricas académicas vigentes otorgan más puntajes a los productos de la investigación, que son de difícil consecución para quienes realizan más docencia (Galaz *et al.* 2009). Se genera, así, un círculo vicioso en términos de progresión jerárquica para las mujeres: pese a trabajar muchísimo y estar sobrecargadas, ellas se van distanciando progresivamente de los índices de productividad masculinos. Consecuentemente, cada vez más académicas permanecen en vínculos laborales inestables “de tiempo parcial o medio tiempo y de asistentes durante muchos años” sin que se considere “seriamente su definitividad o promoción” (Rivera 2005: 7). Las investigaciones constataron la persistencia del efecto *techo de cristal* para las académicas en México, observando que ellas son minorías en los escalafones jerárquicos más elevados y en los altos cargos de poder del sistema científico-universitario (Cárdenas 2015; Ordorika 2015).

Otro de los problemas identificados fue la sobrecarga de trabajos domésticos y de cuidados no-remunerados sostenida por las académicas en sus familias, la cual las empuja a conciliar diariamente dobles o triples jornadas (Zubieta & Marrero 2005). Las académicas entrevistadas por Buquet *et al.* (2013) en la Universidad Nacional

Autónoma de México (UNAM) dedicaban en promedio 28,5 horas semanales a estas tareas, mientras sus colegas hombres entregaban 10 horas semanales. Estas sobrecargas reproductivas familiares eran aún mayores entre quienes ejercían la maternidad. Según Palomar (2009), en la Universidad de Guadalajara, el 59% de las académicas entrevistadas afirmó que su maternidad afectó su trayectoria profesional, empujándolas a articular diversas estrategias para compaginar tanto esfuerzo. Muchas reforzaron su capacidad para “la organización meticulosa del tiempo”, para hacerse con “varias actividades de forma simultánea”, y para “convertir la propia actividad profesional y las de los hijos en una sola agenda articulada” (Palomar 2009: 70). Pero, la mayoría lo hizo suprimiendo “horas de sueño, tiempos libres o de ocio, actividades sociales o culturales” (Palomar 2009: 70). Según Bautista & López (2020), en 2020 el 53% de las egresadas universitarias en México no lograban insertarse laboralmente por las responsabilidades domésticas y maternas: entonces, el 50% de las mujeres eran madres antes de los 22 años en el país.

Por otra parte, diversos estudios cualitativos y cuantitativos indicaron la gravedad de las situaciones de violencia de género vividas por las mujeres en las universidades mexicanas. Sieglín *et al.* (2014) identificaron la persistencia en las universidades públicas mexicanas de diversos obstáculos informales (de orden relacional y simbólico) enfrentados por las académicas cotidianamente, como, por ejemplo, las discriminaciones y el sexism. Su estudio confirmó la reproducción de un sistema de interacción y comunicación regulado por cosmovisiones androcéntricas (Sieglín *et al.* 2014). En sus ambientes laborales, las académicas escuchaban frecuentemente chismes, amenazas ocultas, cuestionamientos personales y comentarios discriminatorios que resultaban difíciles de denunciar y no eran considerados relevantes. Según Flores & Espejel (2015), el *sexismo* constituye un cuadro general en los espacios académicos mexicanos, organizando no solo las jerarquías institucionales, sino los sentidos de las interacciones sociales. Se trata de una urdimbre de simbolismos que, de “manera sutil y en disimulo” va transitando “circularmente entre los distintos agentes con presencia en las universidades” (Flores & Espejel 2015: 130). Se ancla a partir de justificaciones interpretativas, afectivas y fácticas de los procesos de subordinación de las mujeres y diversidades sexo-genéricas. Conforma, así, el subsidio simbólico que normaliza el avance hacia las formas de violencia más físicas (Flores & Espejel 2015). El sexismo permite “mantener en situación de inferioridad, subordinación, explotación al sexo opuesto, en tanto valoración (en las dimensiones cognitiva, afectiva y conductual) que se hace de una persona atendiendo a la categoría sexual biológica a la que pertenece” (Flores & Espejel 2015: 130).

Buquet (2011) observó que los feminismos académicos desempeñaron un papel central en las últimas dos décadas visibilizando las desigualdades y las discriminaciones enfrentadas por las mujeres en la educación superior. Especialmente desde 2010, se reforzó la militancia para la “creación e instalación de centros, programas o institutos dedicados a los estudios de género en las universidades” (Buquet 2011: 213). Se demandó “la incorporación de estas temáticas en la formación de las y los jóvenes universitarios” y “la institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en las estructuras universitarias” (Buquet 2011: 213). Pese a estos esfuerzos, el cuadro general sigue siendo muy preocupante. González (2013) realizó una

investigación cuantitativa en seis instituciones de educación superior¹ donde observó que:

Dos de cada diez estudiantes son objeto de agresiones verbales de tipo sexual, uno de cada 20 refieren acoso sexual y uno de cada 1 000 afirma haber sido víctima de una violación; ocho de cada diez agresores son hombres y aunque son miembros del alumnado quienes son principalmente señalados como agresores, también se identifica a profesores y personal administrativo. (González 2013: 11-12)

Montesinos & Carrillo (2012) realizaron un estudio cualitativo sobre el tema en cuatro universidades estatales (anonimizadas). En una de ellas, la violencia más frecuente era, precisamente, la psicológica perpetrada por el personal docente hacia las estudiantes. Otros estudios identificaron que la ausencia de datos institucionales sobre las violencias de género en las universidades está directamente vinculada a la inexistencia de sistemas de denuncia probos, incentivando una infrarrepresentación de los casos (Barreto 2017). Además, la impunidad y la connivencia institucional con los agresores, especialmente si se trataba de académicos reconocidos, promueve un silenciamiento sistemático. Un estudio de Mingo & Moreno (2015) demostró que distintos actores institucionales buscaban reiteradamente imposibilitar el tratamiento de las denuncias y que fueran reconocidas como violencia de género. Así, “a pesar de su frecuencia y del daño que causaban a las mujeres”, los casos eran “convenientemente ignorados” institucionalmente (Mingo & Moreno 2015: 249).

El trabajo de Flores *et al.* (2016) con estudiantes y profesoras de ciencias sociales en la Universidad Autónoma de Tlaxcala confirmó que, más allá de la existencia de discursos institucionales de igualdad de género, las situaciones de discriminación, violencia y sexismo afectaban sus relaciones cotidianas. Las entrevistadas relataron tener que enfrentar regularmente gestos obscenos, palabras soeces, miradas lascivas y actos ofensivos. Ellas denunciaron la naturalización de las actitudes misóginas y comentarios machistas de los académicos, a partir de discursos que culpabilizan a las mujeres por “exhibirse”. También observaron las limitaciones de los instrumentos cuantitativos (institucionales o de investigación) para identificar los casos de violencia de género en las universidades, debido a una doble moralidad: la percepción generalizada de que sería políticamente incorrecto producir o incentivar este tipo de agresiones, pero sin que ello se traduzca en una transformación real de las prácticas cotidianas.

A su vez, Barreto & Flores (2016) identificaron que el sexismno tiene un carácter performático en las universidades: depende de un conjunto de comportamientos e interacciones repetidos a diario que instalan un marco de supremacía masculina y cosificación de las mujeres (ver también Mingo & Moreno, 2017). Por ejemplo, una encuesta realizada en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) mostró que “53,2% de las mujeres y 55,1% de los hombres de la población académica entrevistada afirmaron que escucharon al menos una vez un comentario semejante a ‘¿Qué puedes esperar?, es una mujer?’” (Buquet *et al.* 2018: 105). También evidenció que las estudiantes enfrentaban una constante devaluación en su calidad académica: casi 40% de las personas encuestadas “señaló que las respuestas y opiniones de las alumnas

¹ A saber: 1) Universidad Autónoma Chilpancingo; 2) Instituto Politécnico Nacional; 3) Universidad de Guadalajara; 4) Universidad Juárez; 5) Universidad Autónoma Metropolitana y 6) Universidad Pedagógica Nacional.

no son tomadas con la misma seriedad que se da a las de sus compañeros de aula” (Buquet *et al.*, 2018: 105). El 67,8% de las mujeres y 53,1% de los hombres “habían escuchado en una o más ocasiones afirmaciones como ‘a menudo las mujeres logran puestos, premios y promociones porque seducen a los hombres poderosos’” (Buquet *et al.* 2018: 105).

Barreto (2018) observó que las denuncias de violencia de género en la UNAM se incrementaron en redes sociales, propulsando movilizaciones, marchas y paros que, no obstante, estuvieron encabezadas por las estudiantes, no por las académicas. Las movilizaciones se iniciaron en el 2018 en instituciones públicas y privadas mexicanas: tuvieron un carácter nacional, y estaban en sintonía con los movimientos feministas en otros países latinoamericanos. Se generó una particular conciencia sobre la necesidad de actuar para prevenir los feminicidios en las universidades y para atender con justicia los casos de violencia existentes. Esto convocó a reconocer la importancia política de estas movilizaciones que “por su vigor y magnitud” dieron “amplia visibilidad a la extensión que alcanza la violencia contra las mujeres” evidenciando, asimismo, que las denuncias que efectivamente son cursadas “tienen como antecedente un sinnúmero de actos silenciados” (Mingo 2020: 2). Pese a lo anterior, en la UNAM se sigue disuadiendo las denuncias y estigmatizando a las estudiantes y académicas que las cursan. Cualquier “asomo de organización o crítica por parte de las mujeres las convierte en objeto de descalificación” (Mingo 2020: 8). Se les identifica “como radicales, feminazis, discriminadoras, separatistas, mujeres que requieren calmarse, etcétera” (Mingo 2020: 8). Estos mecanismos relationales e institucionales de silenciamiento producen la naturalización y normalización de las agresiones, provocando que las mujeres teman denunciar y que, más allá de la existencia y aplicación de protocolos, pocas logren alzar su voz y hacer uso de sus derechos. Según Mingo (2020), esta sería una realidad no solamente en la UNAM, sino muy distendida en el sistema universitario mexicano. Varela (2020) contabilizó las denuncias formalizadas en las instituciones universitarias mexicanas por hostigamiento y/o acoso sexual entre 2014 y 2018, sumando solamente 171 casos. El estudio de Palacios *et al.* (2020) en la Universidad Autónoma de Guerrero reitera estos hallazgos: el 84% de las estudiantes universitarias violentadas por sus compañeros de clases en la institución no recibió ningún tipo de apoyo; 7% recibió solo apoyo psicológico y 2% legal.

La inercia de reproducción de estos comportamientos entre los cuerpos académicos siguió siendo desafiada en las universidades mexicanas por las estudiantes: por su organización para cursar denuncias judiciales y exponer los casos en los medios (Mingo & Moreno 2017). Una de las estrategias estudiantiles exitosas fueron los “tendederos del acoso”. Estas manifestaciones consisten en colgar las fotos de los agresores en alambres dispuestos en el espacio público de la universidad, como en un tendedero, buscando con ello visibilizar la violencia sexual y romper el velo de protección a los agresores (Chapa *et al.* 2022; González & Gress 2023). Con el movimiento “#MeTooAcadémicos”, de 2020, se realizaron centenares de denuncias en varias universidades del país, manteniéndose el anonimato de las denunciantes, dadas las amenazas contra su integridad (Cerva-Cerna 2021). Sin embargo, las docentes universitarias e investigadoras siguen tendiendo a ocultar sus experiencias de violencia por los peligros y represalias socio-institucionales que sufren (Preciado 2023).

Procedimiento metodológico

Entre agosto y octubre de 2024, seleccionamos la muestra del estudio a partir de cuatro procedimientos. Primero, levantamos todas las universidades de los 32 estados federados mexicanos. Revisamos este listado seleccionando las instituciones con unidades de ciencias sociales (sociología, antropología, ciencia política, comunicación social y trabajo social). Segundo, a partir de las informaciones institucionales disponibles *online*, elaboramos un listado de todas las académicas contratadas en estas unidades. Tercero, con este listado en mano, elegimos 42 científicas sociales para componer nuestra muestra amplia, estableciendo además una selección prioritaria de 20 académicas. Los criterios de elaboración de los listados (el amplio y el prioritario) buscaron asegurar la heterogeneidad en las disciplinas de actuación, en el tipo de institución donde trabajan (públicas o privadas; laicas o confesionales; de pequeño, mediano o gran tamaño) y en la región geográfica donde se desempeñan. Se buscó también que las mujeres tuvieran distintas edades, identidades étnicas y orientaciones sexuales. Cuarto, invitamos a las 20 colegas seleccionadas a la entrevista. Cinco la rechazaron indicando que la sobrecarga les impedía disponer de tiempos para ello; entonces, realizamos nuevas invitaciones recurriendo al listado ampliado.

Entre octubre y diciembre de 2024, realizamos –a través de la aplicación Zoom– las 20 entrevistas cualitativas en profundidad a científicas sociales de 12 ciudades mexicanas, localizadas en 11 estados federales distintos². Antes de iniciar estas grabaciones, se informó a todas sobre sus derechos, los objetivos del estudio, el uso de los datos recopilados, los medios para contactar al equipo y que las entrevistas serían anonimizadas. Estas informaciones fueron entregadas por escrito, en un documento de Consentimiento Informado que fue firmado por todas. Cada una eligió un seudónimo o iniciales con los cuales sus relatos serían identificados. Las grabaciones tuvieron una duración promedio de dos horas: la más larga fue de tres horas y cinco minutos y la de menor duración una hora y 15 minutos.

Las entrevistas fueron siendo transcritas y anonimizadas mientras las íbamos ejecutando. El proceso de anonimización contempló las instituciones, los nombres de familiares, amistades y académicas/os, y disciplinas, ciudades y áreas de trabajo en los casos en que fue necesario. Estas transcripciones fueron devueltas a las entrevistadas para que revisaran si estaban de acuerdo con las anonimizaciones. También se les ofreció cambiar, omitir o añadir informaciones; solo iniciamos el proceso analítico tras contar con su visto bueno. El análisis de discurso fue realizado entre octubre de 2024 y enero de 2025, con el software MaxQDA. Allí, construimos una matriz interpretativa compuesta por ocho macrocategorías (inspiradas en la estructura del guion de la entrevista), subdivididas en 101 códigos. Entre julio y octubre de 2025, analizamos los resultados de estas codificaciones.

Perfil muestral

Las entrevistadas tenían entre 45 y 73 años. Dieciocho contaban con la nacionalidad mexicana, una con la italiana, y otra era mexicana y estadounidense. Tres explicitaron

² La distribución geográfica de las entrevistas sería: Ciudad de México (6), Aguascalientes (3), San Cristóbal de las Casas (2), Campeche (1), Toluca (1), Guadalajara (1), Acapulco (1), Mexicali (1), Puebla (1), Querétaro (1), Jalapa (1) y Ciudad Juárez (1). La entrevistada de Ciudad Juárez tenía dos residencias y pasaba la mitad de su tiempo en Atlanta (Georgia, Estados Unidos).

pertenecer a algún grupo étnico: dos se autoidentificaron maya y una afro-indígena. Les preguntamos cómo describirían la clase social de sus familias durante su infancia y juventud. Dieciséis adscribieron sus entornos familiares a la clase media, adjetivándola como: media baja (2), media-media (8) y media alta (6). Las demás aludieron a: pobreza extrema (1), pobre (1), clase baja (1) y clase subalterna (1). También preguntamos cómo describirían sus clases sociales en el momento de la entrevista; todas aludieron a la clase media: media-media (13), media alta (5), media regular (1) y media baja (1). Contrastando la descripción sobre sus familias con las propias, tenemos diez casos de movilidad social ascendente, nueve de sostenimiento y uno de descenso. Todas indicaron ser heterosexuales, explicitando que su identidad de género sería “mujer”.

Asumimos el “estado civil” como la situación formalmente reconocida de la persona frente a una instancia institucional (estatal y/o religiosa, por ejemplo), mientras la “situación civil” indica el tipo de arreglo vital cotidiano que esta persona establecía en el momento del diálogo. Respecto al estado civil, teníamos: casadas (11), solteras (6) y divorciadas (3). Respecto a la situación civil: cohabitando con esposo (10), viviendo sin pareja (6), en unión de hecho (2), en pareja transnacional (1) y cohabitando con esposo en dos residencias (1). Entre las 14 mujeres que tenían pareja, dos estaban ligadas a hombres con orígenes indígenas (cherokee y maya). Con relación a las nacionalidades de las parejas, teníamos: mexicanos (8), estadounidenses (2), guatemalteco (1). Tres académicas no brindaron esta información. Solo cuatro mujeres no eran madres; entre las restantes, se computaron 36 casos (19 mujeres y 17 hombres). Una entrevistada no informó sobre la edad de un hijo, pero para los 35 casos de los que teníamos el dato, las edades fluctuaron entre los siete y 49 años (con un promedio de 25,2 años).

Once entrevistadas cursaron la educación primaria en instituciones públicas laicas, cuatro en privadas laicas y cuatro en privadas católicas; una la cursó en dos instituciones (privada católica y pública laica). Diez cursaron la educación secundaria en instituciones públicas laicas, cuatro en privadas laicas y seis en privadas católicas. Los campos disciplinarios de sus licenciaturas universitarias se distribuyen entre: ciencias de la comunicación (6), sociología (4), ciencia política (4), antropología social (2) y trabajo social (2). Dos entrevistadas estudiaron licenciaturas vinculadas a las humanidades: historia (1), filosofía y letras (1). Estas últimas se especializaron en las ciencias sociales en los posgrados. Quince mujeres estudiaron sus licenciaturas en universidades públicas laicas, tres en privadas católicas y dos en privadas laicas; solo una fue beneficiaria de una beca.

Diecinueve entrevistadas completaron maestrías (para dos de ellas este fue su más alto nivel formativo). Las disciplinas cursadas se distribuyen entre ciencias sociales (5), antropología social (3), comunicación (3), sociología (2), ciencias sociales y humanísticas (1), historia de México (1), ciencia política (1), política y gobierno (1), estudios latinoamericanos (1) y metodología cualitativa e investigación (1). Dieciséis cursaron en universidades públicas laicas, dos en privadas católicas y una en privada laica; doce entrevistadas contaron con becas para este nivel formativo. Dieciocho académicas completaron estudios doctorales en: ciencias sociales (5), comunicación (2), antropología social (3), ciencias sociales y humanísticas (2), administración pública y ciencia política (1), estudios científico-sociales (1), ciencias políticas y sociales (1), estudios culturales (1), estudios regionales (1) y sociología (1). Quince cursaron sus doctorados en universidades públicas laicas, dos en privadas católicas y una en una privada laica; trece contaron con becas doctorales.

Dieciocho mujeres trabajaban en universidades públicas laicas, una en privada laica y una en privada católica al momento de la entrevista. Este cómputo incluye a la entrevistada jubilada, que seguía prestando funciones como emérita. Diecisiete declararon poseer una sola vinculación y dos trabajaban en dos instituciones (contabilizándose 21 vínculos laborales). Entre estos 21 vínculos, teníamos 18 contratos indefinidos y tres definidos. Dos entrevistadas indicaron desempeñarse únicamente como docentes universitarias, mientras 13 combinaban esta función con la investigación y una con la gestión. Diecisiete mujeres se desempeñaban a jornada completa (que en México varía de 40-48 horas semanales) y cuatro a jornada parcial (12-24 horas semanales). Pero sus respuestas sobre el cómputo de horas que realmente dedicaban semanalmente indican que muchas excedían los máximos estipulados por sus respectivos contratos: 40 horas (4 mujeres); 50 horas (4); 55 horas (4); 60 horas (6); y 80 horas (1). La persona jubilada no especificó en este ítem. Sus sueldos se distribuían de la siguiente manera: seis mujeres cobraban hasta MEX\$ 25.000 (pesos mexicanos) [USD 1345] mensuales; otras seis cobraban entre 25.000 y MEX\$ 45.000 [USD 1325-2420] mensuales; cuatro entre 45.000 y MEX\$ 55.000 [USD 2420-2957] mensuales; tres entre 55.000 y MEX\$ 75.000 [USD 2957-4032] y una declaró recibir más de MEX\$ 75.000 [USD 4032] mensuales.

Acoso y abuso sexual

Los relatos analizados en este estudio confirman las investigaciones previas discutidas en el segundo apartado: los entornos académicos donde ejercían nuestras entrevistadas constituyán espacios claramente sexistas. En ellos, las violencias de género se reproducían de forma naturalizada y con elevados grados de impunidad y connivencia institucional. En todos los casos narrados, el acoso y abuso sexual vividos por las mujeres fueron perpetrados por hombres. Algunos eran colegas en posiciones académicas semejantes a ellas y otros ocupaban cargos de poder o puestos jerárquicos más elevados. Sin embargo, las entrevistadas narraron también el acoso sexual ejercido por estos varones hacia estudiantes jóvenes, señalando que además incurrián con frecuencia en diversas prácticas reprobables.

Por ejemplo, AZ narró el caso de un colega denunciado institucionalmente por dedicarse a ver pornografía en su horario laboral, con el computador de la universidad, y masturbase en su oficina. Varias mujeres, que fueron llamadas por él a acudir a dicha oficina supuestamente por razones de trabajo, lo encontraron en un acto de autosatisfacción. Denise, a su vez, fue acosada por un colega que usó la excusa de proponer un proyecto de investigación conjunto para hacerle propuestas inadecuadas. Ella intentó ignorar las insinuaciones y mantenerse enfocada únicamente en el trabajo, pero el colega insistió. Para frenar la situación, ella le declaró que era casada. Reflexionando sobre este mecanismo de protección, Denise subrayó que usó un lenguaje patriarcal, compartiendo sus autocríticas a estos usos. También observó que la estrategia fue efectiva; el colega dejó de acosarla al asumir que era “propiedad” de otro hombre:

Había un tipo aquí, en la universidad, un profesor, y estábamos platicando de trabajar en conjunto. Me invitó a tomar un café y fui, pensando que era por trabajo. De repente, me sale: “Es que tú me gustas”. ¿Saben qué hice? A esta edad que tengo, así como estoy ya de vieja, lo ignoré y seguí platicando de trabajo. Pero me puse a pensar: ¿Cómo es posible que una esté sufriendo acoso

y no lo enfrente? ¡Es terrible! A ese tipo me lo volví a encontrar otro día, y empezó nuevamente... [...]. Qué curioso, fijense en cómo me tuve que defender, le dije: “tengo tantos años de casada y no estoy interesada”. Luego, me dijo: “¿Estás casada? Discúlpame, no lo sabía”. Pero no pidió disculpas por mí, porque me tuviera respeto como mujer; era respeto al hombre con el que estoy casada. Eso fue totalmente ofensivo para mí. Desde entonces no se me volvió a acercar y no me volvió a molestar. Fue el hecho de decirle que estoy casada: “No me meto con ella”. No es un respeto a mí como persona, como mujer: te ven como propiedad de otro hombre, ¡qué horrible! (Denise, 1.11.2024)

Aspasia vivió un acoso sexual velado y persistente, expresado en gestos, comentarios y acercamientos que le generaron enorme incomodidad y malestar. Explicitó que muchas académicas sufren este tipo de situaciones cotidianamente y que, para sobrevivir a ellas en espacios académicos donde no hay voluntad para tratar adecuadamente estos casos, terminan naturalizando o minimizando sus experiencias. Las enfrentan en soledad, en silencio y sin respaldo. Este contexto institucional actúa como una atmósfera androcéntrica que limita las denuncias:

Sentí en varias ocasiones un acoso velado por parte de compañeros [...]. Hoy en día hay categorías para definir eso y decir: “esto se llama acoso y puede ser denunciado allí”. Yo lo sufrí, ¿cómo decirlo?, de una manera realmente molesta, agresiva, persistente, insistente, pero nunca lo denuncié [...]. Hay compañeros que me molesta su trato, que están todo el tiempo así: “Ay, es que tú eres esto, tú lo otro”. Les digo: “¡Déjame en paz, por favor!” [...]. Pero nunca denuncié, a pesar de que en varias ocasiones lo experimenté como molestia. (Aspasia, 5.11.2024)

GM estaba ejerciendo un cargo de dirección de un área de la facultad donde trabajaba y decidió denunciar formalmente a un profesor por acoso sexual. Las instancias internas de la universidad encargadas de averiguar estos casos reconocieron la gravedad de los hechos, indicando que ameritaba que se echara el académico por justa causa. En un primer momento, la rectora –autoridad máxima institucional– comunicó a GM que el profesor sería cesado. Pero, tras sufrir aprietes políticos, optó por proteger al académico, debido a sus conexiones políticas y su cercanía con otros hombres en puestos directivos. Lo cesaron como profesor, pero le ofrecieron un cargo administrativo en la misma facultad. Así, las redes de poder construidas por las figuras masculinas ofrecen un “colchón de protección”. Incluso en las instituciones donde hay protocolos y oficinas encargadas de investigar y averiguar denuncias de acoso sexual, estas redes aseguran la impunidad:

No sirve denunciar. Tuvimos el caso de un profesor de la facultad que hacía unas cosas horribles. Llevé el caso al área correspondiente y allí dijeron que daba para correrlo [despedirlo]. Me buscó la rectora y dijo: “Lo vamos a despedir”. Quince días después, me llegó un oficio en el que la rectora aceptó cambiarlo de profesor a administrativo, y se quedó en la misma facultad. ¡Pero cómo!, ¡si lo puse a disposición de recursos humanos! Les dije: “este señor no va a trabajar más aquí”. Al final, son estas movidas políticas de: “Vamos a hacer como que hacemos algo, pero no hacemos nada”. Él era amigo del secretario [de investigación de la universidad], ¿cómo le iban a correr? [...]. Las prácticas son así todo el tiempo. Por un lado, hay mucha resistencia a los temas de género; los

profesores perciben que las estudiantes presentan denuncias solamente por molestar y por arruinarles la vida. (GM, 18.11.2024)

Es subrayable que las redes de poder, de afinidad personal y clientelares masculinas tengan influencia y capacidad de presión política incluso cuando la autoridad máxima de la universidad es una mujer. Tener una figura femenina en cargos de poder no garantiza que las normas de protección a las víctimas de violencia sexual serán cumplidas. Cuando las mujeres en cargos de autoridad tienen una perspectiva de género y son sensibles a aplicar las medidas adecuadas para investigar estos casos, las redes masculinas de poder desarticulan sus acciones. En este relato específico, la rectora tenía la voluntad de hacer valer el protocolo y despedir al profesor acosador, pero sufrió aprietos políticos y debió retroceder.

Fijémonos, además, en cómo los académicos mencionados por GM interpretaban las denuncias de acoso sexual: asumían que eran intentos de las mujeres de “arruinarles la vida”. Se trata de un discurso masculino que invalida la voz de las víctimas y las culpabiliza por las denuncias, estableciendo que se deben al deseo que tienen las mujeres de molestar a los hombres; a su “envidía” incluso³ (Mingo 2020). Sobre estos aspectos, caben más precisiones. Lulu, Aleida, Mía, Alice y Vicky relataron experiencias de acoso sexual por parte de docentes hacia estudiantes. Lulu señaló que estos casos representan la mayoría de los episodios de violencia sexual en su institución y relató los mecanismos de blindaje que desarrollaron los hombres para protegerse y culpar a las estudiantes de “querer arruinar sus carreras”:

Siempre que pasa esto, y es algo muy recurrente, los colegas hombres lo primero que dicen es que las alumnas se quieren aprovechar de que son mujeres y son flojas, no son buenas estudiantes y quieren destruir sus carreras: “Así se han destruido muchas carreras de hombres”. Eso es lo que dicen, siempre es su primera respuesta. (Lulu, 15.11.2024)

Aleida entregó varios elementos reflexivos más sobre esta problemática:

Sí, hay un problema importante en la escuela de acoso hacia las alumnas. De hecho, el movimiento de estudiantes más reciente, su pliego y su petitorio, tiene que ver con el acoso. Hay muchos profesores que están señalados por esa razón y la institución no ha hecho nada. La institución dice: “Hasta que no haya una acusación formal, no podemos hacer nada con el profesor”. Pero en sitios públicos, como Facebook y otras páginas *online*, han publicado los mensajes que los profesores les envían a las estudiantes, condicionando su calificación o incluso los apoyos a becas... Hay un grupo de estudiantes muy activas que cerró la escuela en varias ocasiones y ellas son criminalizadas por la institución. Se les trata de exageradas, de radicales y no se hace nada con los profesores. Eso es

³ Estas ideas sobre la “envidía” femenina hacia los hombres fueron consideradas “científicas” por mucho tiempo, estando respaldadas, por ejemplo, por los argumentos del psicoanálisis freudiano (y del lacaniano) (Preciado 2021). Para Freud, las mujeres eran la versión “anormal” del ser humano (la normal sería la masculina) (Lerner 2022 [1986]: 41). El psicoanalista asumió que la dominación masculina significó un paso crucial para las sociedades humanas, liberándolas del dominio “sentimental” que la función materna les imponía. *Castradas*, envidiando el órgano penetrador que no tienen, las mujeres estarían determinadas a ser sujetos desviados, con una formación psicológica infantil, incompleta, insuficiente (debido supuestamente al esfuerzo de compensar la falta del pene). Además de “incomprensibles, enigmáticas, singulares” (Freud 1968 [1912]: 976) ellas serían también “enemigas” no solo del hombre, sino de la humanidad que este contiene y representa (Freud 1968 [1912]: 976).

muy sintomático en una escuela donde el 90% somos mujeres. Es muy sintomático que eso se tome tan a la ligera o que se diga: “Mientras no haya una acusación formal...”, desconociendo todo el proceso que implica una acusación formal. (Aleida, 4.12.2024)

Denise, Vicky y Lulu también explicitaron cómo las alianzas masculinas aseguraban en sus instituciones la perpetuación de las desigualdades y violencias de género. Según Denise, dichas redes funcionan como un mecanismo de blindaje entre varones para asegurar su impunidad en casos de violencias, causar temor en las académicas para evitar que denuncien y para excluir a aquellas que lo hacen:

Cuando acosan, sí veo que hay mucha simulación, mucho compadrazgo: los hombres, entre ellos, se protegen. ¿Sabes por qué? Porque saben que, si algún día se ven en una cuestión así, van a ser protegidos por otros hombres [...]. Entonces, dices: “mejor ni me meto, porque me van a empezar a señalar”. (Denise, 1.11.2024)

Vicky señaló que los colegas varones, para resguardar sus espacios, hacen frente común y que eso tiene relación con que “tienen más tiempo jugando el juego del poder” (Vicky, 4.12.2024). Lulu relató varias experiencias profesionales en que la alianza entre varones se usó como mecanismo de exclusión, observando el carácter recurrente de situaciones como esta en contra de las académicas y estudiantes (Lulu, 15.11.2024).

Se observa en estos relatos cómo los académicos recurren no solamente a las redes de poder androcéntricas y clientelares en las universidades, sino también a un mecanismo de silenciamiento de las mujeres jóvenes, tal como lo analizó Solnit (2017). Según la autora, se trata del uso sistemático de la arrogancia masculina para amedrentar a las mujeres y evitar que hablen, asentándose el sentido común interpretativo de que no deben, no merecen ser escuchadas. Russ (2022 [1983]) observa que, a través de este mecanismo, las mujeres que osan sacar la voz son acusadas de todo tipo de cosas: “De ser indecentes, ridículas, excepciones, indignas de ser amadas, de miseria, de locura (y posteriormente) de suicidio, criticadas por ser femeninas, por no ser femeninas”; o incluso “de elitistas o de una imitación si no lo son, condenadas en cualquier caso de ser de segunda categoría o (en el mejor de los casos) a ser anomalías” (Russ 2022 [1983]: 177-178). Estos discursos nos empujan a limitarnos y “dudar de nosotras mismas, mientras propicia un injustificado exceso de seguridad en los hombres” (Solnit 2017: 24). El mecanismo es eficiente porque “la credibilidad es una herramienta fundamental de supervivencia” (Solnit 2017: 27). Así, construir condiciones para que las mujeres sean escuchadas es un punto central en la batalla “por tipificar como crímenes actos como la violación, la violación durante citas románticas, la violación en el matrimonio, la violencia doméstica y el acoso sexual en los lugares de formación y trabajo” (Solnit 2017: 28).

Mía explicitó que las prácticas de acoso sexual son frecuentes también de parte de los estudiantes varones hacia sus compañeras. Además, señaló que los jóvenes actúan en connivencia con los profesores, de manera articulada con ellos, contando con que la ineeficacia de los mecanismos institucionales de protección a las víctimas de acoso sexual les garantizará la impunidad. Su relato ofrece otro ejemplo más de abusos graves –como violaciones– que son castigados solo de forma “cosmética”, puniendo únicamente a los perpetradores que no participan de las redes de poder masculinas en la universidad. Los que participan son intocables:

Los estudiantes robaban fotos íntimas de sus compañeras, las subían [online], las vendían y los profesores estaban involucrados en esto. Por ello, la universidad se fue a un paro. No era solamente la Facultad de Ciencias Políticas, ocurrió también en las de Humanidades, Artes, Derecho, Arquitectura. Lo promovieron las niñas y jóvenes y hubo muchachos solidarizándose con sus compañeras, porque eran sus hermanas, novias o amigas [...]. Con el paro, empezó a salir denuncias de abuso sexual, de violaciones por parte de profesores y estudiantes hacia las estudiantes más jovencitas [...]. Fue muy fuerte; yo esperaba que se avanzara en muchas cosas, pero no fue así. Despidieron a algunos profesores, pero solo aquellos que no tenían el poder. (Mía, 19.11.2024)

Alice subrayó que en su institución el acoso de los profesores a las estudiantes era sistémico y generalizado, además de ser de conocimiento general en el cuerpo estudiantil. La situación era tan extrema que las estudiantes buscaban trabajar con docentes mujeres para evitar exponerse a la violencia sexual de los docentes. Denunciar era un peligro para las estudiantes; para protegerse y evitar que les impidieran concluir sus formaciones, muchas decidían callarse hasta titularse:

Tenemos una oficina de apoyo a las mujeres que está en la universidad, pero funciona como una entidad externa a las facultades. Ahí se puede ir a denunciar. Pero las chicas dicen que, si denuncian, hay repercusiones en su contra y nada ocurre en contra de los varones. De hecho, les da miedo denunciar. Tengo dos estudiantes que trabajan conmigo y ahorita están de pasantes [haciendo prácticas profesionales]. Ellas se egresaron [del grado], pero aún no se titularon. Me dijeron que, en cuanto se titulen van a denunciar las situaciones de acoso sexual [perpetradas por profesores], pero ahorita tienen miedo [...]. Acabo de enterarme de sus casos hace pocas semanas y ahora entiendo por qué todas las estudiantes mujeres me pedían venir a trabajar conmigo en mi proyecto: les da miedo irse con los maestros. (Alice, 2.12.2024)

Si bien todas las mujeres pueden ser destinatarias de las violencias masculinas, aquellas que están en posiciones jerárquicas más débiles –que tienen una voz menos legítima, menos recursos (políticos, económicos, simbólicos) y menos rango jerárquico– son las destinatarias prioritarias de los acosos y abusos sexuales perpetrados por académicos. Vicky explicitó que ocupar cargos de poder en la universidad redujo su exposición a la violencia sexual en su espacio laboral:

Viví experiencia de acoso de jovencita. Pero conforme adquirí poder, pues no. Si algo aprendí, es que los acosadores escogen a sus víctimas y escogen a las débiles. Como jefa de departamento, si algo también aprendí es que ellos son sumamente inteligentes, son depredadores. No se van a ir por la gacela más fuerte: escogen a la muchacha más tímida, que no se va a animar a decir nada, que vive sola, que no tiene papás fuertes, que está aislada. Los depredadores escogen y observan. Como cuando el que va a robar una casa observa la rutina y luego actúa. Y son tan hábiles, que cuesta mucho trabajo generar la evidencia para la denuncia formal. (Vicky, 4.12.2024)

Los relatos también develan casos más graves en los cuales se registran desapariciones y feminicidios. Monárez (2000) define al feminicidio como el asesinato de mujeres por ser mujeres, una práctica que “comprende toda una serie de acciones y procesos de violencia sexual, que van desde el maltrato emocional, psicológico, los

golpes, los insultos, la tortura, la violación, la prostitución, el acoso sexual” (23). Según Segato (2013), estos crímenes poseen una dimensión expresiva: la violación y asesinato de mujeres configuraría una forma de enunciado; el violador o el asesino hablan a sus pares, a su víctima y a la sociedad. Se trataría de una forma de exhibicionismo que refuerza la posición dominante masculina, reubicando a las mujeres como sujetos infravalorados, sentencia que establece el principio de horizontalidad masculina en el régimen patriarcal (Segato 2013). Mía abordó dos casos escalofriantes que ocurrieron en la universidad donde trabajaba:

Tuvimos varios casos de desapariciones de estudiantes. Y también de una profesora, un caso muy sonado. Ella desapareció; se ve en las cámaras en la calle que se fue por un café, regresó a la facultad y desapareció. Se quedó su auto allí. Al hacer las indagaciones, de repente dicen que la encontraron en otra ciudad, que estaba bien, pero que nadie quería declarar nada. Ni declaran los padres, ni declara ella, no sale nada. Yo digo: esto es muy construido, ¿no? Están cerrando el caso, pero ¿quién nos dice si ella realmente sigue viva? Nunca se comprobó eso. Después del supuesto hallazgo, su auto se quedó abandonado meses en el mismo lugar. Estudiantes mías... Una, particularmente, Isidora, era una niña con mucho futuro; trabajaba en el sistema de comunicación [entrevistada llora]. Perdón... Ella trabajaba en radio y televisión mexiquense, era una niña que tenía muchas aspiraciones, quería irse al extranjero, hacer sus posgrados, estaba aprendiendo música, tenía un futuro enorme Isidora. Y la hallaron descuartizada. Esto pasó y le echaron la culpa al que era su pareja en ese momento. También hay una cuestión muy extraña en todo esto, porque las cámaras de la universidad no dan cuenta de que ella sale con el exnovio. Nosotros nos cuestionamos mucho si no fue alguien de mucho poder [...] y acusaron al novio porque consumía drogas [...]. Y cuando a mí se me ocurrió decir que estaba todo muy raro, me dijeron: “Guarda silencio”. Hasta donde sé, esta es una de las ciudades más violentas y con mayor número de feminicidios en México. Y se ve en la actitud de la gente en la calle [...]. Falta muchísimo aquí para que les quede claro que las mujeres somos personas, que somos seres humanos, que merecemos respeto. (Mía, 19.11.2024)

Las situaciones narradas por Mía son de una gravedad extremada: estamos hablando de la desaparición de profesoras y del asesinato de estudiantes que son sistemáticamente encubiertos. Su relato apuntó, además, a que las violencias de género de los entornos sociales se reproducen en el interior de las universidades y que estas distan muchísimo de constituir un espacio protegido para las mujeres. Estos hallazgos establecen un diálogo con el estudio de Flores *et al.* (2016) según el cual, en ciertas universidades mexicanas se arraigaba una creencia institucional generalizada de que la igualdad sería un hecho y que “las situaciones o experiencias que contradicen este principio” serían “anecdóticas, atípicas, eventuales, no comunes y no generalizables o de concurrencia en otra parte, con otra gente, en otros extractos sociales y educativos, pero no en la Universidad” (Flores *et al.* 2016: 65). Los testimonios analizados demuestran que los entornos universitarios reproducen de forma llana y tácita las desigualdades y violencias de género de los espacios sociales en que están insertas, y que no constituyen una excepción al cuadro de androcentrismo y sexism general.

Estrategias

¿Cómo lidiaron nuestras entrevistadas con este escenario de naturalización de las violencias de género en sus entornos laborales? ¿Desarrollaron estrategias para sobrevivir a estas realidades o para enfrentarlas? La mayoría abrumadora –dieciocho mujeres– afirmaron que lo hicieron. Varias de ellas adoptaron diferentes acciones, adaptándolas a las circunstancias y contextos específicos. Veamos en qué consistían.

Cuatro entrevistadas –Aspasia, Benita, Aleida y Vicky– buscaron consolidar trayectorias de formación y producción intelectual de muy alto nivel para apoyarse en ellas como legitimadoras de su seriedad profesional y de su pertenencia a la academia: “Siempre fue mi estrategia: defenderme con el trabajo en sí mismo” (Aspasia, 5.11.2024). Internacionalmente, les cuesta muchísimo más a las mujeres hacerse respetar en cuanto profesionales en la academia: deben demostrar una disciplina de trabajo, una disponibilidad para realizar tareas no remuneradas y horas extra, además de logros y tasas de productividad muy superiores a las masculinas para que les tomen en serio (Brower & James 2020; Cellini 2022; Hengel 2017; IESALC 2021; Martinsen *et al.* 2022; UNESCO 2021; Witteman *et al.* 2019). Estas cuatro mujeres lo lograron y esto las situó en un lugar simbólico de destaque, empoderándolas relativamente frente a los varones de sus campos del conocimiento y dándoles más herramientas para frenar sus violencias:

Las estrategias que siempre hacemos las mujeres es trabajar más y ser mejores. Es la presión por demostrar que eres capaz, que lo haces bien. Pero también no ser ingenua y entrarle así a la política. Hay que demostrarles con hechos, cuando te amenazaban o te quieren manipular, hay que confrontar y decir: “yo también tengo capital intelectual con el que enfrentarme al poder”. (Vicky, 4.12.2024)

Vemos con Vicky que el cultivo del capital intelectual en la academia constituye una forma de poder que, sin embargo, no es suficiente. Ella observó que era necesario adoptar, a la vez, una actitud de confrontación, puntuando a los colegas que no podrían someterla sin resistencia. Estas posturas implicaron para las entrevistadas un esfuerzo sobredimensionado. No solo por el estado de alerta permanente para defenderte de los colegas, sino por entregar siempre lo mejor de sí a cada una de las tareas profesionales ejecutadas. Ellas también se sentían presionadas a sostener una elevada entrega de cuidados a las y los estudiantes, algo que difícilmente se exigiría de un académico. Se trata de una forma de presión acuciante por protegerse de ataques del entorno, alcanzar niveles muy altos de performance académica, pero ejerciendo cuidados permanentes y multidimensionales, como explicó Benita:

Una de las estrategias para sobreponerme fue formarme, formarme, formarme. No estoy hablando solo de lo formal, sino leer, leer, leer, prepararme, capacitarme permanentemente. Siempre ser la mejor, dar lo mejor, que los alumnos sintieran que estaba dando lo mejor, hacer una buena relación con ellos, hacer un buen ambiente con ellos. Desde poner el cafecito, comernos una galleta, todo eso. (Benita, 12.11.2024)

Lisa Gherardini, Aleida y GM indicaron que su principal estrategia fue construir lógicas de trabajo distintas a la de los varones. Lisa Gherardini explicitó la necesidad de protegerse de las redes androcéntricas para crear formas de resistencia a la cooptación del poder institucional por los hombres. Ella observó que, en términos emocionales o de

reconocimiento profesional, no siempre es estratégico para las mujeres buscar ocupar cargos de gestión, porque se desata en contra de ellas un proceso de oposición masculina muy desgastante. Según entiende, sería más efectivo dedicar la energía a consolidar formas de trabajo cotidiano propias para ir arraigando entre otras colegas y, sobre todo, con las y los estudiantes, formas de vivir los espacios académicos no alineadas con el clientelismo y las imposiciones del poder masculino:

A veces el director tiene sus seis asociados y ejercen un voto de poder sobre los demás: “Háganse a un lado, porque solamente nosotros somos los mejores”. Antes, eso me molestaba. No es que ahora yo sea consecuente con ellos, sino que ya no quiero embroncarme en cuestiones de la misma facultad; quiero trabajar de otra manera. Por ejemplo, investigando, publicando, dando asesorías o direcciones de tesis. O sea, haciendo trabajo académico, pero sin comprometerme a tener un cargo en el cual ya sé que va a venir todo tipo de situaciones, que emocional o académicamente no me va a redituar absolutamente nada [...]. A veces una opta por trabajar de otra manera. (Lisa Gherardini, 11.11.2024)

Aleida contó cómo también había optado por esta estrategia, trabajando en ella a partir de acciones colaborativas con otras académicas con las cuales establecieron el cuidado mutuo, el acompañamiento y la solidaridad como lenguaje común. En esto, habitan la academia con claves propias: “Mi círculo más cercano es con compañeras, amigas. Tratamos de hacer una diferencia en términos de cómo nos relacionamos, de acompañarnos en los procesos de investigación, pasarnos consejos [...]. Tratamos de estar ahí acompañándonos” (Aleida, 4.12.2024). GM señaló cómo este acompañamiento y solidaridad entre mujeres sería especialmente importante para las madres, para lograr conciliar (mínimamente) las sobrecargas productivas y reproductivas. Ella habló de una suerte de política de lo cotidiano, que no estaría orientada a grandes enfrentamientos, pero que sería una labor diaria; una búsqueda por cambiar los procedimientos y usar las ventanas de posibilidad para establecer acompañamiento hacia las colegas en sus dificultades:

Las mamás que trabajan conmigo saben que el horario siempre es flexible. Por lo menos intento que la gente que trabaja conmigo tenga la mayor flexibilidad posible y apoyo [...]. Más que militar en grupos, para mí siempre fue más un tema de ver cómo lo puedes poner en el lugar donde estás, preguntando cómo apoyar. (GM, 18.11.2024)

Siete entrevistadas –Aspasia, Denise, Frida, Mía, Benita, Sofía y Olga– contaron haber adoptado estrategias de enfrentamiento más directas, alzando la voz frente a las injusticias y desigualdades. Aspasia explicitó que, con los acosadores más insistentes, usó siempre la estrategia de decirles abiertamente que la dejaran de molestar e incomodar. Su gesto le permitía enunciar el carácter violento de su acción, quitando la posibilidad de que ellos luego usaran como argumento en defensa propia la supuesta ambigüedad de la interacción (de hecho, en varios casos relatados, los hombres aducían que era flirteo, no acoso; o que no sabían que las mujeres se sentían mal con sus acciones). Denise observó que, al posicionarse así, las mujeres frecuentemente se ganan la enemistad de los varones académicos; ella subrayó la necesidad de sostener las posturas, de enunciar claramente las desigualdades y violencias más allá de las reacciones corporativas masculinas que, seguramente, vendrán: “Cuando no permites

que te atropellen y les respondes, te ganas la enemistad, ¿no?” (Denise, 1.11.2024). Frida sufrió injusticias de parte de jefaturas; su estrategia también fue visibilizar estos tratos y enfrentar abiertamente la situación. Ella optó por enunciar reiteradamente las injusticias institucionales vinculadas a la desigualdad y violencia de género. Mía contó que ya no tenía miedo a denunciar la violencia de género, como sí la sentía durante su formación universitaria: “No me quedo callada ya como sí me quedaba callada en mi tercer, cuarto semestre de licenciatura” (Mía, 19.11.2024).

Los testimonios develan que la progresiva consolidación de las mujeres como académicas, el conocimiento que ellas van reuniendo de entre los vericuetos del poder institucional, a la vez que el cambio de mentalidades en algunos sectores sociales mexicanos que pasaron a enunciar la necesidad de frenar las violencias de género, produjo para muchas de ellas un cambio importante. Esto les fue permitiendo romper el silencio sobre las situaciones enfrentadas por las mujeres en las universidades y vencer el miedo a hablar del tema, incluso a sabiendas de los reproches y problemas que la enunciación de las violencias androcéntricas significaría para ellas. Se observa, así, ciertos desplazamientos en la naturalización de dichas violencias, por una parte, y en la capacidad de las víctimas de sacar el velo de silenciamiento que permite su reproducción. Benita profundizó sobre las consecuencias –como la estigmatización permanente– que enfrentan las mujeres al asumir estas posturas combativas en defensa de su derecho a la no-violencia, al reconocimiento y a la autonomía intelectual. Se espera de las mujeres que no tengan voluntades propias, que estén calladas, que acepten los designios externos. Las que no se resignan a ello deben librar duras batallas en su trayectoria profesional:

Dicen siempre que hablo más fuerte, que me defiendo, que nunca me vieron derrotada ni pidiéndoles nada. Pues lo entiendo. Como mujer soy muy fuerte y no les gustan las mujeres fuertes. No les gustan las mujeres que hablan recio, las que hacen lo que se les pega la gana. Yo hago lo que se me pega la gana [...]. Son injusticias tras injusticias, y no quiero amargarme la vida. Quiero seguir siendo muy feliz y decir: esto es así [...]. A mí me choca la simulación, y también hay mucha simulación. Quizá me iría mejor si fuera más calladita, menos inconforme, si dijera menos las cosas que no me gustan. Pero no voy a ser diferente a estas alturas de la vida. Además, ya libré todas las batallas que he pasado. (Benita, 12.11.2024)

Sofía compartió más elementos sobre el carácter sistémico de esta “simulación” mencionada por Benita. Según Sofía, cuando las mujeres se organizan para librarse de estas batallas y denunciar situaciones de desigualdad o violencia, los hombres en cargos de poder acostumbran a concordar con sus planteos delante de ellas para, a sus espaldas, impedir que cualquier solución sea puesta en marcha. Así, además de ser estigmatizadas por su actitud confrontativa, estas mujeres se sienten también un poco desubicadas por las conversaciones que, luego, las autoridades niegan haber tenido con ellas. La solución es pedir a un colega varón que diga las cosas que ellas están solicitando, ya que a un académico seguramente lo escucharán de otra manera:

En toda mi trayectoria siempre fui de dar resistencia, de estar discutiendo: “Tengo que ir a pelear porque le dan más horas a un maestro que es hombre, cuando tenemos los mismos derechos” [...]. El semestre pasado, le decía al secretario académico: “están obligándome a hacer una denuncia de género, para mí esto es una cuestión de género”. Y él: “No, maestra, ¿cómo cree?”. Le dije:

“¿por qué no hacen esto con otra maestra?, ¿por qué siempre favorecen a los maestros? No sé por qué les favorecen tanto”. Entonces, responden: “Ah, sí, sí”. Pero no hacen nada. Tengo un amigo y le digo: “ve tú a hablar, porque a ti te hacen caso siempre”. Como mujeres es así, tenemos a veces que ir en grupo y en la facultad donde estoy todos los que dirigen son hombres: el director, el secretario académico, el secretario administrativo. (Sofia, 22.11.2024)

Así las cosas, la estrategia de alzar la voz muchas veces debe ejercerse de manera colectiva, reuniendo a varias mujeres que se vayan a parar delante de las autoridades universitarias que, como describe Sofia, siguen siendo mayoritariamente hombres. Olga relató un caso grave: una situación de acoso ejercida por un docente de su facultad. No lo han cesado en sus funciones, sino que se le trasladó a otra unidad de la misma facultad. Las académicas del departamento al que fue reasignado se organizaron colectivamente para manifestar que era inadmisible que siguiera ejerciendo como profesor allí: “Las profesoras sabían de sus antecedentes de acoso contra mujeres y le hicieron la vida difícil, al grado de que ya está pidiendo cambio de departamento, de unidad académica” (Olga, 28.11.2024).

Pensando en los mecanismos de defensa corporativa usada por los colegas varones –con amparo de los académicos que ejercen cargos de poder en las universidades– Vicky reflexionó sobre una estrategia clave para las mujeres: elegir con precisión qué luchas librar para no desgastarse en conflictos de los cuales hay pocas posibilidades de salir dignamente. Explicitó, además, su convicción sobre la importancia de que las académicas disputen los espacios de poder. Pero sinceró que su rezago simbólico en la academia produce consecuencias psicológicas limitantes. Las mujeres no se sienten capaces y asumen que, para estar en posiciones de poder, tendrían que hacerlo todo perfecto. Vicky señaló cómo esto es parte de las dinámicas que impiden el acceso de las académicas a espacios decisarios en las universidades. Habló también de las características que debió desarrollar para actuar en estos ámbitos: por ejemplo, no asumir que las humillaciones y ataques que sufría de los colegas eran personales. Observó que su presencia en estas discusiones y las agendas que ella representaba eran extremadamente molestas para los varones: significaban una presión por desplazar la falta de democracia en la universidad, por darle reconocimiento a grupos marginados. Todo ello implicaría una pérdida de privilegios masculinos:

Si supiera lo que sé ahora, si tuviera las habilidades que tengo ahora a mis 30 años [...], hubiera ido por los espacios de poder [en la universidad]. Ahora siento mucha seguridad, aprendí mucho, no soy ingenua. Sé leer rápidamente el contexto, sé leer cómo están las fuerzas y aprendí dónde puedo hacer un cambio, cómo puedo actuar. Ya no me mortifico: cuando sé de antemano que ahí no hay nada que hacer, sé que no hay que gastar las fuerzas. Desarrollé, durante la carrera, muchas cosas. Les digo a mis alumnas y colegas jóvenes, que vayan por los espacios de poder. Las mujeres siempre decimos: “No me animo a hacer esas prácticas, no voy a ser así”. Les digo: “pero es que, si no entramos, nunca van a cambiar las prácticas, porque les estamos dejando la cancha. ¡Anímense!”. Pero las mujeres nos subestimamos: quieres entrar al poder, pero lo quieres hacer perfecto. Y te das cuenta de que los hombres son terribles y están ahí y no se mortifican. Tranquilamente dicen: “Esta tarde no puedo; esto no lo voy a hacer”. Estamos al revés. Ellos tienen una seguridad en sí mismos. No están capacitados, no están preparados, pero entran y, luego, cuando están adentro son escandalosamente irresponsables y nadie les dice nada. Las mujeres pensamos

que siempre tenemos que ser perfectas, excelentes. Entonces tú no te animas al puesto porque no vas a ser perfecta, no vas a ser excelente [...]. Ahora estoy en el espacio de poder más alto de la universidad, porque decidimos quién es el rector y lo sancionamos. Es muy complicado: es más feo de lo que uno cree el juego de poder y las estructuras. Pero estoy convencida de que hay que estar ahí. Tiene costos, sí: una tiene que aprender a no tomárselo personal. Adquirí muchas habilidades, me pueden decir lo que quieran y no lo tomo personal. Están molestos porque represento algo que les estorba [...]. Represento la perspectiva del cambio, de abrir el poder a otros sectores y no temerle a la democracia y a la participación [en la universidad] [...]. Entonces, alguien me puede decir algo terrible y no me importa. Al día siguiente llego como si nada y no rompo relaciones, sino que continuo. (Vicky, 4.12.2024)

GM también ocupó estos espacios decisorios y contó que su estrategia inconsciente fue “construirse un disfraz”, adoptando características comprendidas como masculinas para protegerse del entorno. Sufrió estigmatizaciones, siendo considerada “la loca de los berrinches”, pero usó esta fama a su favor, para desincentivar los ataques y amenazas:

Me construí un disfraz de: “soy fuerte, soy ruda y le parto la cara al que se me ponga en frente. No me dejo”. Creo que debí vender una imagen bastante... No violenta, pero sí muy firme, que no necesariamente representa quién soy. Debí mantener esa imagen de: “conmigo no se meten”. Fue más como un mecanismo de protección, para que pensaran dos veces antes de meterse conmigo. No siempre funciona, pero casi siempre. Pero terminan siendo actitudes bien masculinas [...]. Muy al principio, esto me requería mucha energía [...]. Con el paso del tiempo, se quedó la imagen y requiere menos energía [...]. Cada vez me cuesta menos esfuerzo, porque me tienen etiquetada como “la loca que detiene la universidad con su berrinche”. (GM, 18.11.2024)

Diez entrevistadas se refirieron al activismo académico y la militancia feminista como estrategias clave. Medusa, por ejemplo, participó de foros, talleres y conferencias sobre violencia de género. Aleida participaba en grupos de trabajo de su tema de estudios (la investigación social sobre los cuidados a la discapacidad). Enfatizó que, dado que las investigadoras son mayormente mujeres, sus reuniones y espacios de trabajo estarían atravesados por las dificultades profesionales y personales que enfrentan a causa de su género. Así, terminaron institucionalizando el hablar de estas problemáticas como parte de las labores investigativas que desempeñan. Alice participó en congresos de estudios de género e integraba una red de mujeres académicas. Mía, a su vez, participaba de actividades de promoción de la ciencia con perspectiva de género en escuelas primarias y secundarias mexicanas. AZ integraba una asociación de apoyo a personas afrodescendientes que trabajaba con comunidades, otorgando asesoramiento, realizando talleres y conferencias con perspectiva de género. Frida era parte de otra red más de investigadoras dedicadas a los estudios de género. Aspasia, subrayó su activo involucramiento con las poblaciones en situación de desventaja por razones de género como una forma de militancia que conectó sus temas de investigación y su actuación en organismos de defensa de los derechos humanos:

Soy defensora a ultranza de los derechos de cualquiera que se encuentre en situación de desventaja por preferencia sexual, por género, por edad, por lo que sea [...]. Soy miembro de varios consejos y de organismos de derechos

humanos y de construcción de paz, de muchas iniciativas. El trabajo que hice sobre mujeres en la cárcel fue pionero en Latinoamérica [...]. Yo, originalmente, no tenía ese foco de mirar hacia las mujeres. Pero a partir de ese primer trabajo, sí, he adoptado esa perspectiva y la defiendo en todos los espacios posibles. (Aspasia, 5.11.2024)

Benita señaló su participación en la militancia en contra de las violencias de género y feminicidios en el estado donde se sitúa su universidad. Esta militancia incidió en la articulación entre las académicas y redes nacionales de mujeres que fueron clave para las discusiones de los marcos normativos nacionales en este tema. Esta experiencia le ayudó a Benita a instalar estas temáticas en la propia universidad, donde estos debates siguieron muy marginales por varios años:

Participé en el movimiento que hubo aquí para que lográramos que decretaran la alerta [nacional] de violencia de género. El estado tiene dos alertas nacionales: una por agravio comparado y otra por feminicidio, que no se levantó. Quieren que se levante. Son ocho municipios los que están alertados. Participé en ese movimiento, pero antes participé en una red de académicas por la vida de las mujeres. Hicimos investigaciones de la violencia feminicida, y me tocó coordinar la que se hizo aquí en este estado. Esto luego sirvió de base para la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. O sea que, en este tema, yo no soy improvisada ni nací ayer; lo conozco desde el origen, desde el nacimiento. Hemos producido, aquí en la universidad, las cifras de la violencia feminicida o de la violencia contra las mujeres desde 2004 [...]. Sabemos dónde, cuándo y cómo aumentó. (Benita, 12.11.2024)

Lisa Gherardini, a su vez, no se dedicaba a investigar temáticas feministas o de género, pero apoyó la creación de redes sobre estos temas y la organización de foros en su facultad, invitando a colegas expertas en estos asuntos. Su principal preocupación era entregar herramientas a las estudiantes, pues observaba que muchas vivían relaciones violentas en sus experiencias personales:

Tengo contacto con algunas activistas, con personas que abogan por el derecho de las mujeres, por la equidad de género, y que incluso tienen publicaciones. Las invité a mi facultad a que vayan a hablar sobre cuestiones de equidad de género, organicé foros [...]. Vi esa posibilidad de generar foros para apoyar a las estudiantes porque, por ejemplo, hay muchos casos de violencia en el noviazgo o de ciberbullying. Invitamos especialistas o investigadoras abordando estos temas para que ellas [las estudiantes] vean, conozcan; que sepan qué hacer o cómo actuar. (Lisa Gherardini, 11.11.2024)

Denise dio otro ejemplo más de estas articulaciones del trabajo académico con debates feministas. Con una colega, crearon un ciclo de charlas en el cual las académicas de distintas unidades de su universidad fueron invitadas a conversar sobre las situaciones de maltrato que viven en la institución:

Junto con otra compañera, dijimos: “Vamos a hacer un ejercicio”. Estuvimos haciendo conversaciones sobre ciencia; organizamos cuatro sesiones con profesoras investigadoras de diferentes institutos para que platicaran sobre sus experiencias como mujeres en la universidad [...]. Sus historias de maltrato, de discriminación, sus estrategias de sobrevivencia. Invitamos personas de

medicina, de ingeniería, hasta profesoras que no son de tiempo completo, que trabajan por horas. Esa es una estrategia que iniciamos porque queríamos conocer cómo las mujeres vivimos en la universidad y cómo sobrevivimos a todo ese maltrato. Creo que la mayoría de las mujeres vivimos maltrato y es general [...]. (Denise, 1.11.2024)

Leonora y Mía explicitaron que el ejercicio de compartir experiencias de desigualdad y violencia de género con otras colegas es una estrategia muy importante; es a través de estas conversaciones que se entrelazan redes de cuidado y colaboración: Mía indicó que fue clave para ella haber contado con el apoyo de las colegas y con su solidaridad para sobreponerse a situaciones de abuso vividas en su institución. Leonora lo explicó en los siguientes términos:

La principal estrategia que adoptamos las colegas que nos enfrentamos a este tipo de cosas es hablarlo. El desahogarte o el formular el discurso a partir de eso [...]. Pues, finalmente, es una estrategia. No la más efectiva, pero, por lo menos, nos permite no sentirnos solas, sentirnos acompañadas. Otra estrategia también es tendernos la mano entre las compañeras, entre las mujeres, por esa empatía que sentimos. (Leonora, 6.11.2024)

Cierre

Los relatos analizados en este artículo ofrecen una visión panorámica de las situaciones de acoso y abuso sexual que las científicas sociales que trabajan como docentes y/o investigadoras universitarias experimentan en instituciones de educación superior y de investigación científica en México. Los testimonios también otorgan una perspectiva comprensiva de las estrategias que estas profesionales despliegan frente a las múltiples violencias de género a las que están expuestas en sus entornos laborales. Nos gustaría cerrar este texto destacando tres ejes conclusivos del estudio.

Primero, nuestra investigación confirma que las instituciones académicas mexicanas reproducen y naturalizan –en múltiples dimensiones y niveles– las violencias de género que afectan a las mujeres. Los relatos muestran que dichas violencias tienen un carácter heterogéneo: algunas son más sutiles (simbólicas, discursivas, relationales), mientras otras son descarnadas y brutales (derivando en agresiones sexuales y físicas de todo tipo). Las entrevistadas confidenciaron, por ejemplo, que estaban expuestas a presenciar actos masturbatorios de colegas varones en oficinas compartidas o a las que son convocadas. Contaron también sobre insinuaciones inapropiadas, sobre los variados discursos que deslegitimizan sus experiencias y victimizan a los hombres agresores. Pero también relataron casos de violencias sexuales y físicas, hablándonos de situaciones muy extremas, como los feminicidios y desapariciones de mujeres secuestradas en los campus de las universidades. Vimos que muchas de estas instituciones carecen de protocolos efectivos para denunciar todos estos casos. Pero también observamos que, en aquellas donde se han adoptado medidas, se entrelazan alianzas de poder que protegen a los agresores (especialmente a los docentes). Este conjunto de situaciones coincide como lo planteado por Segato (2010): la violencia de género en los espacios universitarios y científicos mexicanos opera a través de dos ejes simultáneos y complementarios. Por una parte, como la manifestación de un poder vertical masculino destinado a reinscribir en el cuerpo de las mujeres su lugar jerárquicamente inferior en el orden patriarcal. Por otra parte, como un eje horizontal, articulado por la camaradería entre los propios varones para cubrirse las espaldas y perpetuar la impunidad de los

agresores. Estos dos ejes constituyen, así, la estructuración clave –simbólica, relacional y factual– del androcentrismo institucional en la academia mexicana.

Segundo, la sistematicidad de este androcentrismo en las esferas de producción del conocimiento –tal como señala Russ (2022 [1983])– provoca que las mujeres se sientan intimidadas cuando intentan hablar. Ellas tienen el deseo de ser escuchadas, pero a menudo este sentimiento es desplazado e inoculado por una sensación agobiante de miedo frente a la recurrencia de intimidaciones, amenazas y represalias hacia las académicas que intentan sostener su voz pública en los espacios institucionales. Nuestro estudio devela que las científicas sociales debieron atravesar varios silencios y omisiones frente a situaciones de violencia de género porque, a nivel institucional, no había ninguna garantía de que estarían protegidas si denunciaran estas circunstancias. Ellas debieron aguantar y soportar situaciones de enorme gravedad por muchos años; con gran coraje, varias decidieron denunciar abiertamente las injusticias. La decisión por “alzar la voz”, sin embargo, no implicó para ellas superar el miedo a su entorno, ni tampoco que estuvieran protegidas de las consecuencias institucionales de osar apuntar a los agresores. Su decisión por romper el silencio es un acto de profunda valentía en un entorno decididamente adverso.

Tercero, en espacios institucionales caracterizados por el individualismo y la competencia despiadada (y frecuentemente carente de ética laboral), otra de las estrategias destacadas por las entrevistadas consistió en crear formas alternativas de trabajo, centradas en prácticas de colaboración y cuidado mutuo entre mujeres. Varias optaron por construir entornos laborales y de producción académica centradas en lo colectivo, con el objetivo de protegerse de redes y dinámicas androcéntricas; como una manera de cuidarse a sí mismas y a las demás. En el marco de esta ética del cuidado, “alzar la voz” se constituye doblemente como un acto individual –atravesado por los miedos propios que cada mujer enfrenta– y como uno colectivo, construido en articulación con otras académicas. De manera conjunta, las mujeres deciden crear un blindaje frente a las acciones violentas y a las posibles represalias. Así, la militancia feminista y el activismo académico surgen como otra forma de generar cuidados mutuos. En un contexto de abusos y acosos varios, esta posibilidad ética es un horizonte de esperanza, abriendo la posibilidad de una academia menos despiadada y violenta.

Bibliografía

- Barreto, M. (2017). Violencia de género y denuncia pública en la universidad. *Revista Mexicana de Sociología*, 79(2), 262-286.
- Barreto, M. (2018). Testimonio, segunda victimización y reparación. Movilización feminista frente a un caso de violación sexual en la universidad. *Sexualidad, Salud y Sociedad* (Rio de Janeiro), (29), 215-234.
- Barreto, M. & Flores, N. (2016). Institucionalización, violencia de género y demandas desde la base. *Nómadas*, (44), 201-217.
- Bautista, A. & López, G. (2020). El género importa: efectos esperados sobre la educación superior entre las mujeres mexicanas en tiempos de la pandemia por Covid-19. *Revista de Administración Pública*, 152(2), 109-128.
- Brower, A. & James, A. (2020). Research Performance and Age Explain Less than Half of the Gender Pay Gap in New Zealand Universities. *Plos One*, 15(1), s.p.

- Buquet, A. (2011). Transversalización de la perspectiva de género en la educación superior: Problemas conceptuales y prácticos. *Perfiles Educativos*, 33, 211-225.
- Buquet, A., Cooper, J., Mingo, A. & Moreno, H. (2013). *Intrusas en la universidad*. Ciudad de México. UNAM.
- Buquet, A., Mingo, A. & Moreno, H. (2018). Imaginario occidental y expulsión de las mujeres de la educación superior. *Revista de la Educación Superior*, 47(185), 83-108.
- Cárdenas, M. (2015). La participación de las mujeres investigadoras en México. *Investigación Administrativa*, 44(116), 1-22.
- Cellini, M. (2022). Gender Gap in Political Science: An Analysis of the Scientific Publications and Career Paths of Italian Political Scientists. *Political Science & Politics*, 55(1), 142-148.
- Cerva-Cerna, D. (2021). Criminalización de la protesta feminista: el caso de las colectivas de jóvenes estudiantes en México. *Investigaciones Feministas*, 12(1), 115-125.
- Chapa, A., Cadena, I., Almanza, A. & Gómez, A. (2022). Violencia de género en la universidad: percepciones, actitudes y conocimientos desde la voz del estudiantado. *Revista Guillermo de Ockham*, 20(1), 77-91.
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación de México [CONAPRED]. (2023). *Discriminación en contra de mujeres*. Ciudad de México. CONAPRED.
- Das, V. (2008). Violence, Gender, and Subjectivity. *Annual Review of Anthropology*, 37, 283-299.
- Flores, A. & Espejel, A. (2015). El sexismo como una práctica de violencia en la universidad. *Revista de Educación Social*, (21), 1-15.
- Flores, A., Espejel, A. & Martell, L. (2016). Discriminación de género en el aula universitaria y en sus contornos. *Ra Ximhai*, 12(1), 49-67.
- Freud, S. (1968 [1912]). Moisés y la Religión Monoteísta. En S. Freud, *Obras Completas*, Vol. 3. Madrid: Biblioteca Nueva.
- Galaz, F., Gil, M., Martínez, J., Sevilla, J. & Padilla, L. (2009). *La reconfiguración de la profesión académica*. En *Simposio realizado en el X Congreso Nacional de Investigación Educativa*, Veracruz, México.
- González, R. (2013). *Violencia de género en las Instituciones de Educación Superior en México*. Ciudad de México. UPN.
- González, R. & Gress, M. (2023). Tendederos de denuncia y emociones: una aproximación al tipo de violencia sexual experimentado por estudiantes universitarias. *Cuadernos del Centro de Estudios de Diseño y Comunicación*, (198), 167-183.

Hanson, R. & Richards: (2019). *Harrassed: Gender, Bodies and Ethnographic Research*. Oakland, CA. University of California Press.

Hengel, E. (2017). *Publishing while Female: Are Women Held to Higher Standards? Evidence from Peer Review*. Cambridge. University of Cambridge.

Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe [IESALC]. (2021). *Mujeres en la educación superior: ¿la ventaja femenina ha puesto fin a las desigualdades de género?* París. UNESCO.

Lerner. G. (2022 [1986]). *La creación del patriarcado*. Buenos Aires. Paidós.

López, E. & Guizardi, M. (2025). ¿Qué revelan los datos?: Un panorama cuantitativo sobre la experiencia femenina en las universidades mexicanas (1970-2024). *Estudios Ibero-Americanos*, 51(1), 1-19.

Martinsen, D., Goetz, K. & Müller, W. (2022). A Gendered Pattern? Publishing, Submission and Reviewing in West European Politics. *European Political Science*, 1-13.

Mingo, A. (2020). “¡Con nuestras voces!”: la lucha de estudiantes feministas contra la violencia. *Revista de la educación superior*, 49(195), 1-20.

Mingo, A. & Moreno, H. (2015). Looking the other way: sexual harassment on campus. *International Journal of Humanities and Social Science*, 5(9-1), 249-258.

Mingo, A. & Moreno, H. (2017). Sexismo en la universidad. *Estudios Sociológicos*, 35(105), 571-595.

Monárrez, J. (2000). La cultura del feminicidio en Ciudad Juárez, 1993-1999. *Frontera Norte*, (12), 87-117.

Montesinos, R. & Carillo, R. (2012). Violencia en las IES. La erosión institucional en las universidades públicas. *Iztapalapa Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, (72/1), 67-87.

Ordorika, I. (2015). Equidad de género en la Educación Superior. *Revista de la Educación Superior*, 44(174), 7-17.

Palacios, A., Palacios G., Morales, M. & Rojas, J. (2020). Universidad y violencia de género: el caso de las universitarias de Guerrero, México. *Ciências Sociais Unisinos*, 56(2), 217-227.

Palomar, C. (2009). Maternidad y mundo académico. *Alteridades*, 19(38), 55-73.

Preciado, F. (2023). Manifestaciones de violencia hacia investigadoras universitarias. Del discurso al hecho hay mucho trecho. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 28(60), 117-136.

Preciado: (2021). *Manifiesto contrasexual*. Buenos Aires. Anagrama.

Rivera, E. (2005). Género, educación y universidad. Un acercamiento a la historiografía en México. *Diálogos: revista electrónica de historia*, 5(1), 1-27.

- Russ, J. (2022 [1983]). *Cómo acabar con la escritura de las mujeres*. Madrid. Dos Bigotes / Barrett.
- Segato, R. (2010). *Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, psicoanálisis y los derechos humanos*. Buenos Aires. Prometeo.
- Segato, R. (2013). *La escritura en el cuerpo de las mujeres asesinadas en Ciudad Juárez. Territorio, soberanía y crímenes de segundo estado*. Buenos Aires. Editorial Tinta Limón.
- Sieglín, V., Zúñiga, M. & Ramos, M. (2014). Políticas identitarias hacia mujeres investigadoras: Estrategias informales de discriminación en universidades estatales de México. En S. López & C. Quintero (Coords.), *Los estudios de género en el Norte de México a umbrales del siglo XXI* (pp. 311-338). México. COLEF.
- Solnit, R. (2017). *Los hombres me explican cosas*. Ciudad de México. UNAM.
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization [UNESCO]. (2021). *Science Report 2021. The Race Against Time for Smarter Development*. París. UNESCO.
- Varela, H. (2020). Las universidades frente a la violencia de género. El alcance limitado de los mecanismos formales. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 65(238), 49-80.
- Vendrell, J. (2013). *La violencia del género: Una aproximación desde la antropología*. Cuernavaca. UAEM.
- Wies, J. & Haldane, H. (2011). Ethnographic Notes from the Front Lines of Gender-Based Violence. En Wies, J. & Haldane, H. (Eds.), *Anthropology at the Front Lines of Gender-Based Violence* (pp. 1-18). Nashville, TN. Vanderbilt University Press.
- Witteman, H., Hendricks, M., Straus, S. & Tannenbaum, C. (2019). Are gender gaps due to evaluations of the applicant or the science? A natural experiment at a national funding agency. *Lancet*, 393(10171), 531-540.
- Zubieta, J. & Marrero: (2005). Participación de la mujer en la educación superior y la ciencia en México. *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, 2(1), 15-28.