



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Iztapalapa



UNIVERSIDAD
AUTÓNOMA
METROPOLITANA
Unidad Azcapotzalco



XX Congreso Internacional de Análisis Organizacional (XX CIAO)
“Fenómenos organizacionales emergentes en Latinoamérica frente a la crisis global:
Homenaje a Guillermo Ramírez Martínez, 20 años realizando el CIAO”

Violencia de género y cambios organizacionales

Caso de las académicas en la UAM

Mesa 5: Educación y relaciones interorganizacionales para la transformación social
Modalidad de la Investigación: Temática.

María Anahí Gallardo Velázquez¹

astro53@prodigy.net.mx

5318-9120 – 170

UAM - Unidad Azcapotzalco

Av. San Pablo Xalpa 180, Col. Reynosa Tamaulipas, 0220 CDMX

Raúl Rodríguez Robles

nostrus99@hotmail.com

5318-9105

UAM - Unidad Azcapotzalco

Av. San Pablo Xalpa 180, Col. Reynosa Tamaulipas, 0220 CDMX

Cartagena de Indias, Bolívar, Colombia, del 3 al 7 de octubre de 2022

¹ Responsable de la comunicación

Violencia de género y cambios organizacionales Caso de las académicas en la UAM

Resumen

El uso intencional de la fuerza, como amenaza o de hecho, contra otra persona, grupo o comunidad es una práctica común en la cultura patriarcal de la sociedad moderna que tiene una historia singular en el siglo XXI, sustentada en la cultura patriarcal predominante en el sistema capitalista y con graves consecuencias sociales para el bienestar poblacional, sobre todo de las mujeres y los grupos vulnerables. Este trabajo enfoca su mirada en analizar el caso de las mujeres universitarias, sus avatares y resistencias, para lo cual lleva a cabo entrevistas a profundidad a varias académicas de la Universidad Autónoma Metropolitana, presenta algunas acciones de política social en México para erradicar sus efectos, y concluye con algunas reflexiones.

Palabras clave: Violencia, género, académicas.

Violencia de género y cambios organizacionales

Caso de las académicas en la UAM

Introducción

La cultura es un conjunto de símbolos, valores, creencias y normas que son internalizados por las personas, que orienta su comportamiento y acción.

La cultura patriarcal, que prevalece en el mundo actual, se caracteriza por el dominio que el hombre ejerce sobre las mujeres, los niños y grupos vulnerables. En términos organizacionales el patriarcado es la organización política, económica, religiosa y social donde prevalece la autoridad y el liderazgo del varón, dicho de otra manera, en la que los hombres predominan sobre las mujeres y se da cabida a la violencia de Género.

Esta violencia puede ser física, psicológica, simbólica, laboral, institucional, entre otras.

La violencia física y psicológica, implica daño físico y emocional perturba el pleno desarrollo de la persona pues erosiona su integridad física y psíquica, implica golpes, insultos, humillaciones y hostigamiento.

Por su parte la violencia simbólica, refiere a la naturalización de la subordinación de la mujer dentro de la sociedad, misma que a través de estereotipos, mensajes, valores, íconos o signos, transmiten alguna manera de dominación, desigualdad y discriminación dentro de estos vínculos sociales.

La violencia laboral es aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia

en el mismo, exigiendo requisitos sobre su estado civil, maternidad, edad, apariencia física e incluso la realización del test de embarazo

En cuanto a la violencia Institucional es la realizada por las/los funcionarios, profesionales, personas pertenecientes a cualquier órgano, o institución pública, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres tengan acceso a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en esta ley.

Ese panorama se repite lamentablemente en el ámbito académico, en el hogar y en la calle, de tal suerte que las agredidas han venido tomando medidas para defender su integridad, se han agrupado para defender sus derechos y han logrado que actualmente el Estado las apoye con políticas sociales que poco a poco han ido erradicando la agresión contra el género femenino.

En el caso de las universidades públicas ha habido un cambio organizacional al habilitarse unidades de apoyo a los derechos de las mujeres y concientización a la comunidad por una cultura de respeto al otro. Sin embargo, el problema es muy complejo y requerirá permear a toda la sociedad para lograr cambiar patrones de comportamiento que están arraigados en el cuerpo y alma de la población, en la cultura machista de los mexicanos.

Marco Teórico

La Organización Mundial de la Salud señala a la violencia como aquella amenaza o acción física contra otra persona, grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, daños psicológicos, trastornos del desarrollo, privaciones o muerte. (OMS, 2002)

La violencia es una dimensión de la cultura patriarcal que prevalece hasta nuestros días, es parte del sistema capitalista neoliberal, que en el siglo XXI se exagera en contra de mujeres, niños y grupos vulnerables (Fernández y Duarte, 2006; Gómez, 2007)

En efecto, el patriarcado es la organización política, económica, religiosa y social basada en la autoridad y liderazgo del varón sobre las mujeres, en la que se ejerce la violencia de género.

Esta puede llegar en el extremo, hasta el feminicidio o muerte de la mujer. asesinato consumado por el solo hecho de ser mujer, que ocurre tanto en el ámbito privado como en el espacio público: en la calle, el trabajo o en la escuela (Lezama, 2020)

En sus gradaciones tenemos a la violencia física, emocional y simbólica en los espacios tenemos las áreas públicas y las privadas.

La violencia física y psicológica, implica el daño físico y emocional que perturba el pleno desarrollo de la persona, pues erosiona la integridad física y psíquica de la mujer debido a que implica golpes, insultos, humillaciones, hostigamiento (Acuña, 2019)

La violencia simbólica, apunta a la naturalización de la subordinación de la mujer dentro de la sociedad, misma que a través de estereotipos, mensajes, valores, signos, trans-

miten alguna manera de dominación, desigualdad y discriminación dentro de estos vínculos sociales (ORMUSA, 2020)

La violencia laboral es aquella que discrimina a las mujeres en los ámbitos de trabajo y que obstaculiza su acceso al empleo, contratación, ascenso, estabilidad o permanencia en el mismo, exigiendo requisitos sobre su estado civil, maternidad, edad, apariencia física o incluso la realización del test de embarazo (Velázquez y Díaz, 2020)

La violencia institucional se refiere a la realizada por las/los funcionarios públicos, que tenga como fin retardar, obstaculizar o impedir que las mujeres accedan a las políticas públicas y ejerzan los derechos previstos en la ley. Por ejemplo, la Ley general de acceso de las mujeres a una vida libre de violencia.

Caso de Estudio

En la Universidad Autónoma Metropolitana ha prevalecido a través de su Ley Orgánica y reglamentos un ambiente de respeto al otro, más allá del comportamiento individual de algunos integrantes cuya cultura es discriminatoria, machista y violenta. En ese ambiente de presentarse alguna anomalía rápidamente se toman cartas en el asunto para aminorar los efectos adversos de la agresión sufrida.

En los últimos años se ha refrendado la cultura de respeto al otro y organizacionalmente han surgido unidades de apoyo, como la UGEDIS (Unidad de Género y Diversidad Sexual).

Sin embargo, la universidad no esta exenta de vivir y reproducir esta violencia, por lo cual nos dimos a la tarea de identificarla y diseñamos una estrategia metodológica que fue dirigida a recuperar la manera en que los actores viven su realidad y la significan.

Estrategia Metodológica

En este caso se adoptó la modalidad del relato, en la que las involucradas dan cuenta del fenómeno y son protagonistas de la acción misma

La perspectiva de corte cualitativo tiene como objeto la reconstrucción de la realidad desde el punto de vista de los actores, visión que aporta información relevante y que no se obtiene con un instrumento de corte cuantitativo.

Además, este enfoque nos permite identificar los elementos que dan estructura a la acción social y que reproducen los marcos culturales permeados por una sociedad machista y patriarcal y que al mismo tiempo va cambiando por los procesos de resistencia de las agraviadas. Se recupera el enfoque feminista, esto es, una perspectiva desde la visión de la mujer.

Testimonios

Se seleccionaron a 5 integrantes del personal académico que cumplían con al menos dos condiciones: ser mujeres y ser jóvenes. Aunque el INEGI define como jóvenes a los grupos etarios que van de los 14 a los 29 años, nosotros consideraremos jóvenes a aquellos profesores que tienen menos de 40 años, ya que la edad promedio de la planta académica en la unidad ronda los 62 años. También se entrevistó a una colega de más de 60 años de edad.

Primer Testimonio (17 de junio del 2022):

“Algo que puedo mencionar es que a mi llegada, la entonces jefa del departamento no me asignó ningún cubículo hasta que yo se lo pedí, y que me asignó un cubículo con un colega señalado por acosar mujeres y estudiantes. Y ahora en retrospectiva veo que ella podía haberme dado otro espacio porque por ese mismo tiempo se había jubilado una profesora y en ese mismo espacio había otras mujeres, pero en ese espacio puso a otro colega hombre. Y a mí me dejó con el otro colega y por supuesto que sufrí de momentos muy incómodos”

“Miradas lascivas, comentarios inapropiados, tenía revistas Playboy en la oficina. La oficina era tan pequeña que por supuesto que yo sabía qué libros había ahí. Y él no tenía ninguna intención de ocultarlos. Y aunque solicité un cambio no me lo dieron. Bueno, a mí me parecía como ‘normal’. Yo vengo de un contexto social bajo, soy hija de una empleada doméstica que es madre soltera, así es que circunstancias de discriminación y de violencia las he conocido toda mi vida y no me parecía que fuera particularmente grave”.

En su testimonio, la profesora revela que la costumbre ante este tipo de violencia impedía que pudiera identificar con claridad las conductas inadecuadas y violentas que provenían de su colega. En la reiteración de este tipo de situaciones la víctima ‘normaliza’ las agresiones mostrando claramente cómo el sistema de dominación ejerce violencia simbólica en la académica. Mas adelante refiere ritos específicos.

Segundo Testimonio (7 de julio del 2022)

“Y que parece que tiene que ver con trabajar *para* los colegas, no *con*. Es decir, que hay una jerarquía. Yo tuve varias experiencias desagradables con el grupo DISICON. Por ejemplo, una de ella fue participar en un congreso con un poster. Las reuniones para escribir el poster fueron muy poquitas, a lo mejor dos. Se organizó todo como lo hacen los estudiantes, tú haces la introducción, tú haces las conclusiones. Lo cual a mí me parecía muy poco profesional. Y la cosa técnica de cómo hacer, de cómo imprimir. Todo eso técnico lo hice yo, a pesar de que el grupo tenía contratado a un asistente. Bueno, entonces yo hice eso, el diseño del poster, yo no sabía nada del diseño. Hay diseñadores en la universidad, para que hagan esas cosas y lo hice yo. Me sentí por supuesto muy insegura porque yo no soy diseñadora y yo quería que quedara bien el poster. Fuimos a presentarlo a Colombia, fui con un colega. Nos instalamos en el horario que nos tocaba, en la sala que nos tocaba, instalamos el poster y a la hora exacta que nos tocaba presentarlo él me dijo, me voy a ir a recorrer la sala porque quiero ir a ver los otros posters. Y yo le dije que no, no te puedes ir porque nos toca presentarlo ahora. Él de todos modos se fue, él no quería hacerlo, él se sentía inseguro con lo que estábamos llevando, no quería dar la cara. Me quedé allí, muy pocas personas se acercaron. Expliqué lo que me tocaba explicar. Yo estaba involucrada en la investigación y me sabía de todo. Probablemente no estaba de acuerdo con el enfoque y con la metodología de trabajo. Eso para mí fue muy incómodo y esclarecedor del lugar que me daban mis colegas y que tenía que ver todo con mi edad porque mi colega tiene la misma antigüedad que tengo yo. También es un profesor que tiene el mismo tiempo

que yo contratado de manera definitiva. Digamos que también era un profesor nuevo, pero es que es un hombre como 15 años más grande que yo”.

En esta experiencia se pueden identificar prácticas que al ser de uso común y cotidiano no pueden ser reconocidas como actitudes violentas. Se naturaliza el hecho de que ser mujer y ser joven son condiciones que justifican que las labores más técnicas, rutinarias o de menor valor dentro del proceso de investigación corresponden a las mujeres y a los novatos. Los hechos no ocurren de manera aislada. Existen hechos identificables en el mismo fenómeno.

Tercer testimonio (7 de julio del 2022)

“Conforme yo iba pasando estos momentos lamentable, yo estaba consciente de mi incomodidad y también de que mi expectativa de la universidad estaba cayendo un escalón cada vez. Y me estaba dando cuenta de que las relaciones no estaban sostenidas ni por el conocimiento ni por el honesto debate, ni por la objetividad, ni por la neutralidad: no. Las relaciones son políticas atravesadas por la violencia de género, el clasismo, por el desprecio, como por esta lógica clasista de la academia. Cuanto más grado tienes más superior eres. Entonces hay un profundo desprecio hacia los estudiantes que fue algo que yo escuché muchísimo en el grupo. Yo sí era consciente de mi incomodidad y decepción, pero no fue sino hasta que leí ciertos libros y escuché algunas conferencias con respecto a las violencias que hay en las universidades, cómo funcionan, como espacios que reproducen no solamente estereotipos sino también formas políticas que son propias de un país. No fue sino hasta ese momento que le puse un nombre y me pude organizar un mapa más claro del tipo de violencias que yo sufro y que yo veo que sufren otros y otras”.

Aquí se evidencia que la integración a las labores sustantivas de la universidad como académica no han sido dirigidas por propósitos meramente académicos. Esta situación genera una suerte de desencanto porque la practica académica real parece estar alejada del deber ser. Sin generalizar y ser conclusivos, no parecen ser la excepción. A pesar de que muchas relaciones están reguladas por la normativa vigente existen dimensiones en donde lo no regulado da origen a prácticas no deseables ni adecuadas o correspondientes a los objetivos de la universidad. Se alejan de la misión y de las buenas prácticas que tocan no solo la docencia sino la investigación y promoción de la cultura. El testimonio denuncia una práctica que no es formal pero sí es real.

Cuarto testimonio (7 julio del 2022)

“Creo que al igual que los políticos que casi todos son hombres, las autoridades académicas que también son hombres casi siempre, no se deciden a cuestionar el orden patriarcal ya que sería como escupir al cielo. Sería cuestionarse a sí mismos y no están dispuestos a hacer esto. A mí mis alumnos ayer me dijeron algo en que yo ya me ha dicho no solo en mi salón si no en otros espacios ya que yo que me encargó de dar la bienvenida a los de nuevo ingreso y jamás volveré a decir que la universidad es un lugar seguro porque no lo es. Porqué yo no quiero decir mentiras para que nadie quede bien. Una alumna ayer me dijo que la universidad no es un lugar seguro porque tiene un profesor que acosa a las alumnas y que además discrimina a los hombres; los humilla, los maltrata. Y el profesor parece tener más derechos solo por ser profesor y por ser hombre que los estudiantes. Yo me doy cuenta de que, a pesar de que hay instancias no sienten que haya una actitud de legítima defensa de sus derechos. Existen instancias, existen reglamentos, existen protocolos, existen papeles, pero no garantiza

que los seres humanos que tienen que hacer respetar esos documentos estén convencidos de lo que se dice. Los seres humanos que están detrás de esos cargos que tienen esa responsabilidad no están convencidos y probablemente ni siquiera han tenido la responsabilidad moral de enterarse de lo que es la perspectiva de género, por qué no tiene el tiempo, también porque la carga de trabajo es inmensa, pero porque nadie los ha aplicado tampoco”.

En este caso es evidente el liderazgo del varón sobre la académica.

Quinto Testimonio (7 de agosto del 2022)

“Mis características es que soy mujer y mi joven. Yo creo que se insiste en que las personas más jóvenes tengan que pasar por un rito de paso para obtener un lugar. Lo cual creo que ya es una violencia simbólica muy grande porque presupone que nuestra formación previa, todos los concursos, el concurso de oposición mismo, los concursos para ingresar al doctorado, a la maestría, el examen para entrar a la universidad, que todos no son filtros satisfactorios para que yo o cualquier persona joven ocupe un lugar legítimo en un espacio de trabajo.”

Aquí se expresa con toda claridad que las características que hacen posible este nivel de violencia son por ser mujer y estar en un grupo etario bajo. Una edad en donde no se le reconocen los méritos académicos ni el proceso que tuvo que enfrentar para el ingreso a la universidad.

Sexto Testimonio (7 de agosto 2022): Académica con más de 40 años de servicio.

“En mi larga estancia en la universidad he tenido dos momentos muy incómodos. Uno de ellos fue con una colega de trabajo y el otro ocurrió con un alumno.

En el primer caso la agresión verbal fue inmediatamente reportada a las autoridades y directamente a la compañera. le replique que tuviera cuidado con sus palabras pues estábamos en una institución de respeto. La colega ha sido más prudente, aunque sus dichos de enojo y menosprecio hacia mi persona persisten, esto lo sé, por otros colegas que me lo indican.

Por lo que se refiere al alumno, platique ampliamente con él indicándole que no podía aceptar su ofrecimiento de una amistad o más allá, ya que tenía pareja y estábamos en la escuela para estudiar en una relación de maestra-alumno. La situación fue entendida por el alumno e incluso más adelante me pidió disculpas”.

“Quiero aclarar que, aunque en la UAM hay mecanismos de defensoría que mucho ayudan, la cultura de respeto al otro no es general, pues lamentablemente en el ambiente social existe todavía mucha violencia”

Este testimonio da cuenta de la violencia que existe entre los integrantes de la comunidad no importando que sean pares o alumnos y de la persistencia de un ambiente violento en la Universidad.

Política social

El Gobierno de la 4T ha facilitado la Información sobre violencia a toda la población y con ello, ha visibilizado la cultura de dominio del más fuerte, de igual manera ha permitido observar el nivel de discriminación que tiene México, por ejemplo, el racismo (malinchismo), la discriminación de la mujer, lo que favoreció la democracia. También ha implementado programas diversos en apoyo a las mujeres violentadas.

El Programa Integral para Prevenir, Atender, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres 2021 - 2024, PIPASEV, que sienta las bases para dar cumplimiento a la atención de la violencia de género, postergado por las administraciones anteriores.

La capacitación sobre violencia de género a 130 mil 923 personas servidoras públicas, de las cuales el 55 por ciento son elementos de seguridad estatales y municipales

Se transfirieron e incrementaron recursos para los *Refugios de Mujeres* víctimas de violencia de género e hijos e hijas. En el último año se ejercieron 160.22 millones de pesos que permitieron ampliar la cobertura a 31 entidades a través de 106 actores sociales.

Y a través de los Programas de Bienestar del Gobierno de México, se busca garantizar a las mujeres el derecho a la salud, a la educación, al trabajo y a vivir libres de violencia.

En términos cuantitativos logró reducir la violencia familiar en 17.3 por ciento y el femicidio en un 7 por ciento.

A pesar de que la lucha por una sociedad más equitativa se traduce en una política pública para los tres niveles de gobierno y en una política operativa transversal, en el caso de nuestra universidad, en la realidad, su implementación ha dejado mucho que desear. Recientemente se aprobó ante distintos espacios colegiados de gobierno de la universidad el Protocolo sobre la violencia de género y de la diversidad. Sin embargo, este avance no se ha traducido de manera directa en la defensa irrestricta de los derechos de las mujeres en la universidad ni en una mejora en la situación; por el contrario, a pesar de las quejas y denuncias se ha dado también una falta de credibilidad y confianza no tanto en la norma como en las autoridades responsables de hacer cumplir las disposiciones.

Reflexiones

Sin duda la cultura patriarcal es causa de la violencia social y lamentablemente esta cultura sigue predominando en el siglo XXI, los datos cuantitativos a nivel internacional así lo manifiestan, donde los indicadores hablan del alto nivel de deterioro físico y emocional de la población en el mundo.

Particularmente la violencia de género se acrecienta no solo en la población de menores ingresos, ya que la problemática no solo reside en la condición socioeconómica sino en una cultura de dominación y discriminación, de violencia hacia la mujer.

La violencia de género se expresa en el día a día de diversas formas. A veces muy evidente y otras veces sutilmente, de tal manera que las víctimas no logran identificar que viven en un sistema desigual que perpetua privilegios. Entonces pareciera que la violencia no disminuye, sino que solo cambia de forma.

En esta investigación apreciamos el impacto físico psíquico que sufren las académicas: en la calle, en el hogar y en la universidad misma.

De igual manera se evidencia que en las universidades públicas se atiende este problema, promoviendo una cultura de respeto y solidaridad a las personas, estableciendo reglamentos y unidades organizacionales para el efecto.

En el caso de la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM) su clima organizacional siempre ha sido de respeto al otro y en el tiempo han emanado reglamentos y recursos para que, en el caso de alguna manifestación de violencia, ésta sea oportunamente sancionada.

En efecto, se puede constatar la pronta atención que en la UAM se da, ante acciones violentas de sus integrantes.

No obstante, la institucionalización de la atención a la violencia, en lo general y a la de género en particular, la tarea seguirá siendo de toda la comunidad para lograr un ambiente de armonía y respeto al otro.

En las autoridades, en los profesores y profesoras, en los y las trabajadoras no docentes, la cultura no patriarcal deberá ser el ejemplo hacia el alumnado.

En las aulas tendrá que prevalecer un clima de libertad, libre de violencia, un ambiente de empatía y paz.

Referencias

- Acuña Silvia Inés, (2019) *Violencia de Género, Guía práctica para las violencias de género*, Programa provisional de prevención y atención de la violencia familiar y de género, subsecretaría de coordinación y atención salud, Buenos Aires
- Calvo González Germán y Camacho Bejarano Rafaela, (2014) *Violencia de Género; evolución, impacto y claves para su abordaje*, *Revista Electrónica General de Enfermería*, Número 33, Universidad de Murcia, España
- Lezama, Blanca Ivonne (2020) *Feminicidio en México, la otra pandemia* *Revista Mexicana de Ciencias Penales: Vol. 3 Núm. 11*
- López García Elena, (2004) *Violencia de Género, La figura del agresor en la violencia de género: características personales e intervención*, *Revista Papeles del Psicólogo*, vol. 25, núm. 88, Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos, Madrid, España.
- Fernández Carballo Rodolfo y Duarte Cordero Andrea, (2006) *Cultura Patriarcal, Preceptos de la ideología patriarcal asignados al género femenino y masculino, y su retractación en ocho cuentos*, *Revista Educación*, vol. 30, núm. 2,
- Martínez Rivera Fermina y Díaz del Ángel Emmanuel, (2021) *Cultura Patriarcal, El Reto de Ser Mujer Dentro de una Estructura Patriarcal*, *Investigación*, México
- OMS (2002). *Informe mundial sobre la violencia y la salud*. Washington, DC: OPS
- Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz (ORMUSA, 2022) *Violencia simbólica y naturalización de la violencia contra las mujeres*.
- Velázquez Yolanda y Díaz Ma. Dolores (2020) *Violencia y desigualdad laboral en México: Revisión teórica desde una perspectiva de género*. *Andamios*, vol. 17, núm. 42, pp. 423-440