



PERSONAS ORIENTADORAS COMUNITARIAS:
Experiencias de trabajo comunitario con
perspectiva de género en la UNAM

**IGUALDAD
DE GÉNERO
UNAM**



**IGUALDAD
DE GÉNERO UNAM**

PERSONAS ORIENTADORAS COMUNITARIAS: EXPERIENCIAS DE TRABAJO COMUNITARIO CON PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LA UNAM

Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM
CIGU



**PERSONAS
ORIENTADORAS
COMUNITARIAS**



**IGUALDAD
DE GÉNERO UNAM**

Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM
Personas Orientadoras Comunitarias: Experiencias de trabajo
comunitario con perspectiva de género en la UNAM

Coordinación General:
Dra. Norma Blazquez Graf

Coordinadora del Libro:
Lic. Karla Paulina Amozurrutia Nava

Coordinadoras de Texto y Revisión:
Lic. Ana Sofía González Saravia

Coordinación Editorial:
Dra. Martha Patricia Castañeda Salgado

Equipa de Revisión y Edición de Textos:
Xóchitl E. Serrato Minjárez, Laura Zúñiga Martínez, Fridda Esmeralda Salas Cuéllar,
Paulina Uribe Morfin, Lorena Gabriela de la Peña del Ángel

Cuidado y acompañamiento Editorial:
Sandra Ivette González Ruiz
Denisse Adriana Moreno Batista

Apoyo Editorial:
Arelly Itzel Castro Zamora
Nancy Berenice Mena Velarde
Paola Castillo Manzano

Maquetación:
Arelly Itzel Castro Zamora
Alejandra Sierra Guzmán

Ilustración de portada:
Arelly Itzel Castro Zamora

Cuidado del Diseño Editorial:
Alejandra Sierra Guzmán

ISBN volumen: 978-607-30-9549-5
Primera edición, septiembre 2024
Universidad Nacional Autónoma de México,
Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM.
Av. Universidad 3000, Torre de Rectoría, piso 10
Col. Ciudad Universitaria
CP 04510, Coyoacán, Ciudad de México.

EDICIÓN GRATUITA
HECHO E IMPRESO EN MÉXICO

Esta edición y sus características son propiedad de la Universidad Nacional Autónoma de México. Prohibida su reproducción parcial o total por cualquier medio, sin autorización escrita del titular de los derechos patrimoniales.

ÍNDICE

PRÓLOGO	5
I. ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA 8	13
Experiencias de Trabajo Comunitario e Intervención de las Personas Orientadoras Comunitarias en la ENP plantel 8 “Miguel E. Schulz”	
II. FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA	29
Púrpura Incandescente: La Experiencia Indeleble como POC en la FESI-UNAM	
III. FACULTAD DE ARTES Y DISEÑO	45
Inclusión en el Arte y el Diseño con Visión de Género	
IV. INSTITUTO DE ENERGÍAS RENOVABLES	66
La Experiencia de las POC en el Instituto de Energías Renovables	
V. DIRECCIÓN GENERAL DE ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN EDUCATIVA	86
Mi Lugar de Enunciación: La <i>obligación</i> de ser Persona Orientadora Comunitaria	
VI. COLEGIO DE CIENCIAS Y HUMANIDADES PLANTEL ORIENTE	104
De la Incertidumbre al Cobijo Comunitario	

PRÓLOGO

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) ha trabajado el tema de la igualdad de género desde hace más de 25 años, ha dialogado y reflexionado sobre la equidad y la participación de las mujeres en los espacios universitarios: desde la vida estudiantil y su participación en los diferentes niveles educativos, así como los retos y obstáculos que encuentran; en la vida académica donde se desempeñan como docentes e investigadoras y los límites que enfrentan entre la conciliación de la vida personal y laboral; también su participación en los espacios de toma de decisiones y el engañoso “techo de cristal”; así como el entorno laboral que tienen las mujeres trabajadoras que luchan con roles y estereotipos de género en sus quehaceres cotidianos. “Para muestra basta un botón”, pues las discusiones y los avances que la UNAM ha tenido en el tema son un cúmulo de factores, voluntades y luchas que se han conjuntado para visibilizar la urgencia de construir un entorno universitario igualitario y libre de violencias por razones de género.

Desde los años 80 y 90 los proyectos de institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en todas las dimensiones de la vida universitaria han sido una constante; existen acciones de equidad en planes de desarrollo institucionales de rectores en este periodo, pero un parteaguas en este sentido es la publicación de los *Lineamientos Generales para la Igualdad de Género en la UNAM* en el 2013, un documento de observancia obligatoria para las entidades y dependencias que expresa la necesidad de hacer diagnósticos para comprender la problemática de la violencia de género, la capacitación y formación docente, la sensibilización para erradicar la discriminación y la promoción de la igualdad sustantiva en planes y programas de estudio.

A partir de dichos Lineamientos, se publica un *Acuerdo Rectoral por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género en la UNAM* (2016), en el cual se pone en el centro de la palestra el tema de la atención de la violencia de género en nuestros espacios universitarios, pues alcanzar la igualdad sustantiva pasa necesariamente por la erradicación de cualquier tipo de violencias o discriminación en razón de género.

La problemática de la violencia de género en las IES¹, específicamente en la UNAM, había permanecido poco visible a la luz de los documentos institucionales en las comuni-

¹ Instituciones de Educación Superior en México.

dades, poco conocida era la entonces UNAD (Unidad de Atención a las Denuncias) que atendía este tipo de casos; pero es un error de principio pensar que este tipo de violencias no habían aparecido en la convivencia universitaria antes, pues la violencia de género es un mecanismo de poder que aparece en torno a las relaciones jerarquizadas, una característica de los espacios educativos. Sin embargo, es gracias al impulso de los feminismos actuales (siglo XXI), donde las principales protagonistas son las mujeres jóvenes, y su importante visibilización y mediatización sobre los efectos de este tipo de violencia en las mujeres y cuerpos feminizados que se nombra como tal y se señala fuertemente su proliferación en las universidades.

La Máxima Casa de Estudios inicia un trabajo de andamiaje jurídico que tendrá un arduo camino por recorrer —aún hoy— para prevenir, atender, investigar, sancionar y erradicar este tipo de violencias por razones de género y una de esas acciones es la publicación del primer *Protocolo de Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM* (2016), el cual estaba dirigido al subsistema jurídico de nuestra Universidad para actuar frente a la atención de este tipo de casos. Con ello, se construye una estrategia comunitaria de socialización dirigida por la Oficina de la Abogacía General (OAG), encabezada por la Dra. Mónica González Contró, para convocar a la comunidad universitaria (sector estudiantil, sector académico y sector trabajador-administrativo) a formar parte de un Programa de Personas Orientadoras (PO) con la intención de incorporarla en la política en contra de la violencia de género, transmitir y socializar información sobre qué es la violencia, sus tipos y modalidades, qué hacer frente a ella y a dónde acudir, con el objetivo de eliminar la barrera existente entre la autoridad y la persona que conoce o ha sufrido algún hecho de violencia. Esta estrategia arrancó en 2016 y al corte de 2020 logró formar a 312 personas, de las cuales quedaron 128 Personas Orientadoras activas en las comunidades universitarias².

Entre los años 2019 y 2020 se llevaron a cabo las movilizaciones de las colectivas feministas y Mujeres Organizadas (MO) universitarias las cuales realizaron tomas y paros en 32 entidades académicas, incluidas escuelas de bachillerato y facultades, con la demanda de atención y erradicación de las violencias por razones de género en la UNAM³. Las estudiantes que habían estado en situación de víctimas activaron el Protocolo, modificado en 2019 por la OAG para eliminar la prescripción (de un año) de los hechos que confi-

² Informe sobre la implementación de la figura de las Personas Orientadoras (29 de agosto de 2016 al 21 de agosto de 2020). Oficina de la Abogacía General. UNAM.

³ En algunos casos como la Facultad de Filosofía y Letras, la primera en paro por esta problemática, la toma duró casi 6 meses (163 días de paro); en la Facultad de Economía duró 6 meses y lograron 27 puntos cumplidos de las 32 exigencias en su pliego; en la Facultad de Arquitectura la toma duró 5 meses (158 días) y dieron seguimiento de los acuerdos con el Consejo Técnico post toma; estas fueron las tres con mayor duración, pero son solo una muestra de las 32 entidades tomadas y en paro por la misma problemática.

guraban este tipo de violencias, e identificaron fallas en la normativa universitaria que impedían garantizar el principio de debida diligencia —bajo el enfoque de la perspectiva de género— en la atención, investigación y sanción de estos casos. Por ello, en febrero del 2020, a propuesta de la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL), a partir del pliego petitorio de las MOFFyL y gracias al trabajo de la Unidad de Género⁴ en esa entidad, se propusieron modificaciones al Estatuto General de la UNAM, específicamente en los artículos 95, 98 y 99 que versan sobre las causas graves de responsabilidad, las sanciones y el Tribunal Universitario⁵.

El Consejo Universitario de nuestra Máxima Casa de Estudios, a través de su Comisión de Legislación Universitaria, aprobó el 12 de febrero del 2020 la modificación al artículo 95, donde se enumeran las causas de responsabilidad especialmente graves, aplicables a todas las personas que integran la comunidad universitaria, incorporando la fracción VII: “La comisión de cualquier acto de violencia y en particular de violencia de género que vulnere o limite los derechos humanos y la integridad de las personas que forman parte de la comunidad universitaria”⁶. Aunado al art. 95, también se modifica el art. 98 que versa sobre las sanciones y se hace mención de los principios de taxatividad y proporcionalidad en la imposición de sanciones para eliminar el grado de discrecionalidad que pudiera darse en los casos.

En consecuencia, gracias al trabajo articulado de la OAG, la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia (DDUIAVG) y la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU), se publican el 13 de diciembre del 2021 los *Lineamientos para la Aplicación de los Principios de Taxatividad y Proporcionalidad en la Determinación de las Sanciones en Casos de Violencia de Género en la UNAM*⁷ las cuales hablan de factores e indicadores que, bajo la perspectiva de género, deben ser tomados en cuenta en el momento de analizar, resolver y determinar una sanción para los casos de violencia por razones de género. La última modificación al artículo 99 está relacionada con incorporar a dos

⁴ Una de las primeras Unidades de Género creadas en la UNAM (2017), bajo la administración del director en ese momento, el Dr. Jorge Linares Salgado, para atender los casos de violencia de género soterrados por administraciones pasadas. Conformada por la abogada especialista Lic. María del Socorro Damián Escobar y quien escribe como responsable del Programa de Equidad de Género que formaba parte de esta Unidad.

⁵ El Tribunal Universitario (TU) es un órgano colegiado encargado de conocer y resolver sobre faltas a la Legislación Universitaria (LU), que presuntamente hayan cometido integrantes de la comunidad estudiantil o de la comunidad académica de la UNAM; también revisa los actos sancionatorios emitidos por autoridades universitarias que le remiten casos; en los casos de violencia de género cometidos por la comunidad estudiantil, este revisa y sustancia el procedimiento universitario para emitir una resolución en términos de la LU.

⁶ Estatuto General de la UNAM. <http://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/legislación/view/1>

⁷ Véase la página web de la CIGU donde se encuentra un Manual sobre los Lineamientos, elaborado por esta Coordinación (2021), dirigido a toda la comunidad. <https://coordinaciongenero.unam.mx/2021/12/manual-implementación-principios-taxatividad-y-proporcionalidad/>

vocales expertas en materia de violencia de género contra las mujeres y así tener paridad en el Tribunal Universitario (TU), instancia que se dedica a investigar y sancionar procedimientos disciplinarios⁸.

A las modificaciones normativas se unieron cambios estructurales en la UNAM que empezaron a dar respuesta a la urgencia de transformaciones internas que abarcaran distintos ámbitos de la vida universitaria para avanzar en la construcción de espacios seguros, incluyentes y libres de violencias por razones de género. En ese sentido, en marzo del 2020, por Acuerdo Rectoral del Dr. Enrique Graue Wiechers, se crea la Coordinación para la Igualdad de Género en la UNAM (CIGU), una nueva instancia que se encargaría de la transversalización e institucionalización de la perspectiva de género en las políticas institucionales para promover y alcanzar la igualdad sustantiva en el ámbito universitario.

A cargo de la Dra. Diana Tamara Martínez Ruíz, los programas y proyectos de esta nueva Coordinación, elevada en rango institucional al de las otras tres Coordinaciones de la Universidad (Coordinación de Investigación Científica, Coordinación de Humanidades y Coordinación de Difusión Cultural), tendrían que buscar enlazar y articular el trabajo de todas las comunidades universitarias: iniciativas y acciones a favor de la igualdad de género; la prevención de la violencia por razones de género; la reflexión sobre las masculinidades hegemónicas y violentas; la inclusión de las diversidades sexo-genéricas y disidencias; el desarrollo de asignaturas transversales, la incorporación de la Perspectiva de Género (PEG)⁹ en planes y programas de estudio y la sensibilización, capacitación y formación docente coherente con este enfoque; así como la construcción de modelos comunitarios igualitarios donde la participación activa de quienes conforman nuestra comunidad se involucre de manera consciente, comprometida y corresponsable en la transformación cultural y de las mentalidades para convertirse en agentes de cambio en los espacios universitarios que cohabitan cotidianamente.

Este último de los ejes transversales de la Coordinación es el motor más importante en el que ha girado el trabajo de las Direcciones que la conforman; para alcanzar los objetivos de transformación e incidencia comunitaria que marquen el camino a la modificación de prácticas, actitudes y conductas que ya no son permisibles en la Universidad hemos impulsado tres Programas institucionales enfocados en dicha participación activa institucional de los diferentes sectores de la comunidad universitaria: las Comisiones para la

⁸ Los procedimientos disciplinarios son aquellos que la UNAM aplica cuando las personas involucradas son estudiantes y el TU es una instancia que puede ratificar, modificar o revocar resoluciones en los casos de violencia por razones de género.

⁹ La Perspectiva de Género como enfoque epistémico y metodológico en el quehacer docente y de investigación implica revisar los sesgos androcéntricos de las disciplinas y cuestionar supuestos, premisas, ideas o ejemplos que perpetúen roles y estereotipos de género visibles y ocultos en el quehacer investigativo y docente.

Igualdad de Género (CInIG)¹⁰, el Programa Integral de Trabajo con Hombres (ProITH)¹¹ y las Personas Orientadoras Comunitarias (POC), este último articula los trabajos que se exponen en este libro.

El Programa de POC llega a manos de la CIGU en diciembre del 2020, entregado por la OAG, quien lo llevaba como la estrategia de socialización del primer Protocolo; en ese entonces, la Secretaría Técnica de dicha Coordinación se hizo cargo de él y le dio un giro, pues, en sentido estricto, la CIGU no tenía tareas enfocadas en la atención, por lo cual debíamos redirigir los esfuerzos comunitarios valiosos que ya desarrollaban las personas universitarias para los objetivos de prevención de las violencias y transformación comunitaria. Sobre todo, era fundamental recuperar el trabajo que las personas orientadoras, de manera voluntaria, ya ejercían en sus entidades y dependencias en materia de canalización de los casos de violencia de género. A partir de la revisión de la documentación que recibimos, nos dimos a la tarea de reconfigurar el Programa para aprovechar la formación que ya tenían las PO y continuar este ejercicio de participación comprometida y voluntaria por parte de la comunidad que se había formado a través de esta iniciativa.

Para complementar su labor, decidimos incorporar el enfoque comunitario para articular sus funciones de primer contacto en canalización de casos, pero también fortalecer el vínculo de comunicación con sus comunidades para identificar problemáticas, prevenir situaciones de violencia y apoyar en la sensibilización sobre el tema con estrategias de escucha colectiva que desde la CIGU podíamos brindarles. Por ello, su nombre se completó y se convirtieron en Personas Orientadoras Comunitarias (POC)¹², con un apellido que redondeaba y focalizaba su tarea como promotoras institucionales de la igualdad sustantiva y la erradicación de las violencias por razones de género en los espacios universitarios; dicho Programa estaría bajo la responsabilidad de la Dirección de Gestión Comunitaria y Erradicación de las Violencias¹³ (DGCEV) de la Coordinación.

¹⁰ Las Comisiones Internas para la Igualdad de Género (CInIG) son órganos locales auxiliares de las direcciones que impulsan la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género de la UNAM en sus entidades académicas y dependencias universitarias, en coordinación y colaboración con la CIGU.

¹¹ El Programa Integral de Trabajo con Hombres (ProITH) es un programa institucional que reconoce la necesidad de incluir de manera transversal y focalizada a los hombres universitarios en los esfuerzos para promover y garantizar el derecho a la igualdad y a una vida libre de violencias, donde los hombres universitarios reflexionen de manera individual sobre los mandatos de masculinidad que se asocian a la desigualdad, violencia y discriminación que se reproducen en la UNAM.

¹² Guía Básica de las Personas Orientadoras Comunitarias, promotoras de la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia de género en la UNAM (2023). CIGU/UNAM. <https://coordinaciongenero.unam.mx/personas-orientadoras-comunitarias/> (pdf descargable)

¹³ Conformada por mujeres académicas universitarias que ya habían formado parte del primer modelo de PO y académicas preocupadas por la transformación comunitaria desde una perspectiva feminista: Lorena

Las POC son integrantes de la comunidad universitaria quienes, de manera voluntaria, se involucran en la promoción de las políticas integrales y efectivas contra la violencia de género y participan activamente en la construcción de comunidades igualitarias y libres de discriminación. Conocen la política institucional en materia de género en la UNAM¹⁴, así como la nueva versión del *Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género* (2022) para poder comunicarlo y socializarlo de manera directa a quienes les piden información. Se convierten así en una figura comunitaria que colabora en disminuir los problemas que surgen a partir de la brecha comunicativa entre las autoridades y las personas que han sufrido algún tipo de violencia de género.

Cabe mencionar que una de las instancias que sufre cambios estructurales en sus atribuciones y facultades para atender los casos de violencia de género de manera especializada en la UNAM (demanda también de las Mujeres Organizadas) es la Defensoría de los Derechos Universitarios, pues en agosto del 2020 el Consejo Universitario aprueba modificaciones a su Estatuto y, con ello, asume la responsabilidad de atender los casos de violencia de género en la UNAM, por lo tanto su nombre se transforma a Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género, a cargo de su titular la Dra. Guadalupe Barrena Nájera. Este cambio estructural es fundamental, pues va de la mano con los que se establecieron en la normatividad universitaria y, por ello, la sinergia entre la CIGU y la Defensoría ha sido crucial, siendo una de las estrategias exitosas la vinculación de las POC con la Defensoría para la canalización de este tipo de casos.

Desde la CIGU, asumimos la jornada de capacitación de las 124 PO que ya estaban capacitadas por la OAG (primera generación 2021), para reorientar su trabajo hacia el fortalecimiento de la vinculación comunitaria y el acompañamiento sororo de las personas universitarias que se acerquen a ellas por asesoría o por información; de la misma manera, buscamos que el perfil de las POC se cimentara en los cinco valores fundamentales desde la perspectiva de género y los feminismos: empatía, escucha activa, discernimiento, vinculación y profesionalismo ético. La primera Jornada de Capacitación la implementamos en 2021 con 3 ejes rectores en los que se basan las tareas sustantivas de las POC:

1. Primer contacto en situaciones de violencia por razones de género
2. Promoción de la igualdad sustantiva y vinculación institucional
3. Intervención y trabajo comunitario

Gabriela de la Peña del Ángel, Ana Sofía González Saravia Peña, Xóchitl Elvira Serrato Minjárez, el apoyo de Frida Salas Cuéllar y Laura Zúñiga Martínez; así como varias becarias/os/es y estudiantes de servicio social que han participado en el desarrollo del Programa desde el 2020 y hasta hoy octubre 2023.

¹⁴ Véase la página web de la CIGU para conocer los documentos que conforman la Política Institucional Universitaria en materia de igualdad de género. <https://coordinaciongenero.unam.mx/información-institucional-genero/>

El Programa de Personas Orientadoras Comunitarias es una estrategia de transversalización de la perspectiva de género en la vida universitaria, es por ello que se ha generado, de manera natural, una red comunitaria institucional que coadyuva a construir los canales adecuados para denunciar de manera formal dentro de las instancias universitarias y fomenta actividades y acciones locales para sensibilizar sobre el tema, logrando así abrir espacios de diálogo y escucha para conocer lo que las comunidades piensan, sienten y viven en sus realidades universitarias.

En consecuencia, convocamos y capacitamos a la segunda generación (2022) de POC, donde se integraron 112 personas de la comunidad; de igual manera lo hicimos con la tercera generación (2023) y sumamos al Programa a otras 43 personas como POC, sumando en total —hasta octubre 2023— el número de 217 POC activas en 97 entidades y dependencias universitarias¹⁵. Tenemos una cobertura en las entidades y dependencias universitarias de un 65% en estos tres años de administración; sin duda un esfuerzo conjunto de quienes participamos en el Programa, pero sobre todo de las personas que conforman la comunidad universitaria quienes, de manera voluntaria y comprometida, están convencidas de trabajar y colaborar por la transformación cultural de nuestra Universidad y, por ende, de nuestra sociedad.

Después de hacer un recorrido breve por el camino hacia la igualdad en la UNAM, donde una de las prioridades institucionales debe seguir siendo la erradicación de todo tipo de violencias por razones de género para garantizar espacios universitarios libres y seguros, donde el derecho a la educación se desarrolle y potencialice de manera igualitaria e incluyente, es en ese camino en el que quiero enmarcar esta publicación sobre las experiencias de trabajo comunitario con perspectiva de género de las POC y quiénes mejor que ellas mismas para narrar y describir sus vivencias, retos, obstáculos, éxitos, etc., que han experimentado en el acompañamiento a las personas en situación de violencia para levantar una queja formal; para guiar a quienes se acercan con miedo e incertidumbre; para organizar actividades de sensibilización en sus comunidades, con o sin apoyo; para construir puentes de comunicación asertivos entre comunidad y autoridades; para informar a sus colegas, estudiantes y trabajadores sobre la política institucional; para otorgar su tiempo a escuchar y generar confianza en quienes se acercan a ellas. Sin duda, las experiencias de vida de quienes son POC son fundamentales para escuchar y comprender el momento de reflexión y crítica en el que nos encontramos como institución educativa.

Los textos que conforman esta publicación son diversos, como lo son las propias Personas Orientadoras Comunitarias quienes nos comparten su sentipensar; diversos

¹⁵ Después de implementar un proceso de evaluación y seguimiento de las POC en el último trimestre del 2023, la DGCEV desactivó a algunas de ellas por no cumplir con alguno(s) de los elementos que tomamos en cuenta para mantenerlas activas en la comunidad, según la Guía Básica.

también son los contextos de las entidades donde laboran como académicxs o trabajadorxs; sus lugares de enunciación también son distintos porque apelan a una mirada crítica desde el yo colectivo y la formación disciplinar o no que las configura. La postura crítica y política que las atraviesa como POC enriquece su labor y las dota de habilidades de gestión comunitaria muy interesantes para la construcción de colectividades empáticas y activas donde su rol se convierte en agente social de transformación, ese rol rompe los mandatos de género tradicionales que perpetúan las desigualdades en los espacios universitarios.

En esta obra encontrarán solo un “botón de muestra” sobre las acciones de las POC en las comunidades de las que forman parte, son los diálogos comunitarios universitarios que se han construido a partir de sus miradas; conforman parte del diagnóstico de la CIGU, por ende de la UNAM, desde y para sus comunidades sobre cómo caminamos paso a paso, pero sin detenernos, hacia lo que necesitamos y nos urge, una comunidad universitaria igualitaria que impacte en la sociedad que queremos, una sociedad libre, sin discriminación y en paz.

Por un mundo donde quepan muchos mundos.



Karla Paulina Amozurrutia Nava

Directora de Gestión Comunitaria y Erradicación de las Violencias
Coordinación para la Igualdad de Género

¿QUÉ
HACEN
LAS POC?



I. ESCUELA NACIONAL PREPARATORIA 8

**Experiencias de Trabajo
Comunitario e Intervención
de las Personas Orientadoras
Comunitarias en la ENP plantel 8
“Miguel E. Schulz”**

INTRODUCCIÓN

La Escuela Nacional Preparatoria (ENP) plantel 8 “Miguel E. Schulz” es uno de los nueve planteles de las ENP, la cual ha participado de manera comprometida en actividades convocadas por la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), esto con el apoyo y participación de sus Personas Orientadoras Comunitarias.

El propósito de esta narración es el de exponer algunas de las experiencias obtenidas con la organización de diversas actividades en la ENP plantel 8 que buscaron difundir la igualdad, perspectiva y diversidad de género entre la comunidad.

Nos parece importante el narrar estas experiencias, ya que puede ser un punto de partida para continuar con este trabajo tan necesario. Por otro lado, puede ayudar a las siguientes generaciones para mejorar o proponer otras actividades con el mismo fin; así mismo, es una forma de dejar huella de lo que se puede hacer cuando existe la voluntad política y disposición de los diferentes sectores de la comunidad para realizar cambios significativos. Esto en pro de sensibilizar, capacitar y actualizar a la comunidad en temas de género, que siempre se traducirá en un impacto positivo en la formación del estudiante y en brindar herramientas a la comunidad para una convivencia inclusiva.

La Escuela Nacional Preparatoria plantel 8 “Miguel E. Schulz”

A continuación, se darán detalles de la infraestructura con la que contamos para mostrar el potencial que se tiene para la organización de diversas actividades con temas sobre género en las diferentes disciplinas académicas. Lo anterior para darnos una idea sobre las posibilidades de impacto que pueden lograrse como Personas Orientadoras Comunitarias (POC). La ENP plantel 8 es uno de los nueve planteles educativos de las ENP que imparte Educación Media Superior. En sus instalaciones se atiende a un total de 5,634 personas que conforman la población estudiantil (UNAM, 2021). Esta cantidad dividida en 2 turnos: matutino y vespertino.

El plantel 8 se funda en el año “1964 por el presidente Adolfo López Mateos en los terrenos aledaños donde alguna vez estuvo el antiguo denominado manicomio de ‘La Castañeda’. La inauguración fue llevada a cabo por el presidente Gustavo Díaz Ordaz el 28 de Julio 1965” (Escuela Nacional Preparatoria plantel 8 “Miguel E. Schulz”, s.f.).

En su diseño e infraestructura tiene un terreno de 21,130 metros cuadrados, en los cuales se encuentran 77 aulas, 21 laboratorios y 7 talleres (UNAM, 2020).

Por otra parte, el plantel tiene ocho edificios, un auditorio, cuatro salas audiovisuales, una mediateca (la cual permite y tiene el material digital e impreso necesario para el autoaprendizaje en los idiomas de inglés, francés, alemán e italiano), seis aulas con computadoras, un edificio completo con la biblioteca y una sala de exposiciones, además de contar con diversas áreas deportivas. Todo lo descrito en estos dos últimos párrafos es de acuerdo con la residencia de obras del plantel.

La figura de las POC y su incidencia en la comunidad de la ENP 8

La perspectiva metodológica y de análisis desde la cual se abordará el presente trabajo comunitario como POC es el abordaje etnográfico que posteriormente se retoma con un enfoque hermenéutico. Lo anterior surge desde la apremiante necesidad de atención a los temas de género, igualdad e inclusión que tanto la UNAM, la ENP plantel 8 “Miguel E. Schulz” y nosotros como participantes identificamos en nuestros distintos niveles de actuación. En un principio, nos enfrentamos a una realidad empírica inminente que, como señala Ohemichen (2014), requiere una metodología versátil y dialógica para aproximarse con propuestas que consideren elementos relevantes de interacción. Entre los más destacados a considerar, se encuentran la dimensión social, las relaciones de convivencia, las perspectivas comunitarias y los modelos de organización que surgen espontáneamente entre la comunidad. Por otro lado, el análisis hermenéutico se inicia con el planteamiento de Rojas-Crotte (2011) quien, al enfatizar en la importancia de la comprensión e interpretación adecuada de los datos empíricos, rescata algunas posturas filosóficas como las de Gadamer y Habermas que nos brindan tanto claridad como comprensión.

Las POC que participamos en la elaboración de este documento somos Alexis Raziel Valdés Rodríguez y Elías Joel Ramírez Martínez, ambos académicos del plantel 8 de la ENP adscritos a los colegios de Psicología e Higiene Mental-Orientación Educativa y Educación Física respectivamente. A continuación, se retomarán nuestras experiencias de formación como Personas Orientadoras Comunitarias. Cabe señalar que en ambos casos fueron procesos espontáneos y dinámicos que se produjeron de manera marcadamente empírica, pero que, con el tiempo, se consolidaron teórica e institucionalmente de la mano de la capacitación recibida y del trabajo comunitario.

Ambos fuimos capacitados en estos temas, tanto en el año 2019 como en el 2020, por la entonces denominada Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD), la cual era dependiente de la Oficina de la Abogacía General (OAG). Actualmente formamos parte de la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU) de la UNAM, la cual fue creada en el año 2020 y reúne todos los esfuerzos institucionales realizados para dar continuidad a las políticas sobre los temas de género, inclusión e igualdad.

Aunque cada POC tuvo sus razones específicas, en ambos casos encontramos relevantes diversos temas de igualdad y de justicia social, iniciando por el aspecto personal y continuando en el trayecto de la formación profesional desde la psicología social con el compromiso de la responsabilidad trascendente como hombres en un entorno inmediato, académico y profesional. Por otro lado, al formar parte de una comunidad tan dinámica como la ENP plantel 8, con auténticas inquietudes sobre el fomento de la igualdad de género, es necesario involucrarse desde todas las facetas posibles para construir una comunidad más igualitaria, responsable y con una conciencia genuina sobre las temáticas de género. Así mismo, al observar tal reverberancia social, con necesidades y posturas tan identificadas sobre la responsabilidad social que una comunidad universitaria tiene, es interesante el amplio abanico de trincheras desde las cuales podemos aportar para formar una comunidad igualitaria. Por ejemplo: diversidades sexo-genéricas, equidad e igualdad de género y, sobre todo, un tema de crucial trascendencia para la educación contemporánea: nuevas masculinidades.

Por otro lado, nos percatamos de las manifestaciones y movimientos sociales por parte de la comunidad estudiantil, relacionadas con la falta de igualdad de género. Esto, principalmente, por parte de diversas colectivas, colectivos y colectivos. Además de que, como parte del rol de tutor-profesor, hemos sido testigos de testimonios de alumnas que nos han narrado sus experiencias como víctimas de burlas o de violencia sexual y física, tanto en sus entornos familiares como en sus relaciones interpersonales con sus pares. Lo mismo ha sucedido con la comunidad estudiantil LGBTTTTIQ+, quienes de igual forma manifiestan situaciones de desigualdad y violencia.

Cada una de estas experiencias vividas con las, los y les estudiantes, nos han hecho cuestionarnos: ¿qué sucede?, ¿por qué se dan estas manifestaciones de violencia y desigualdad por razones de género? De la misma forma, nos dimos cuenta de que estas situaciones estaban repercutiendo en la formación del estudiantado y en la labor docente, por lo que consideramos fundamental documentarnos y capacitarnos permanentemente sobre la temática de género, lo cual hemos continuado realizando hasta la actualidad.

Cabe destacar que el plantel 8 es la entidad que más POC tiene de todas la ENP, pues, de acuerdo con la CIGU, a la fecha se han mantenido vigentes cinco POC (CIGU, s.f.).

Panorama para plantear estrategias como POC que fomenten la igualdad de género

A continuación, plantearemos algunas situaciones con las que nos hemos encontrado desde nuestra labor de POC en la ENP plantel 8 “Miguel E. Schulz”. Es importante tomarlo en consideración como un panorama inicial para después ahondar en las estrategias de intervención comunitaria que hemos implementado.

Primero, hay que contextualizar la temporalidad de nuestro abordaje comunitario. Nos encontrábamos todavía en la presencialidad habitual previa a la pandemia por COVID-19. Era el año de 2019, muy cercano a iniciar 2020 y ya se escuchaban casos de coronavirus Sars-Cov-2 en el mundo. Sin embargo, la percepción generalizada en la sociedad mexicana era que esta enfermedad permanecería únicamente en países orientales. Por esto, la situación educativa en la ENP 8 transcurría habitualmente dentro de su propio ritmo y clima social. Es decir, a partir de octubre de 2019 se realizaron paros de actividades conmemorativos en solidaridad por la tragedia acontecida en Tlatelolco en el año de 1968. Para ese entonces, la situación se complicó en el plantel 8, ya que el estudiantado llevaba un tiempo realizando manifestaciones y movimientos sociales constantes, sumando otro tipo de causas además del 2 de octubre. Expresaban la falta de igualdad y equidad entre géneros, así como la violencia hacia sus derechos, sobre todo de las mujeres y de les integrantes de la comunidad LGTTTIQ+. Esto tuvo impacto a nivel nacional, ya que inclusive se reportó en diversos medios de comunicación (Índigo, 2019).

Por otro lado, la comunidad demandaba más información respecto a lo que se puede hacer para manifestar y denunciar los abusos y violencias sufridas por cuestiones de género por medio de los canales institucionales. Esto no omite que hayan tomado sus propias acciones, como colocar los tendedores de denuncia hacia personas presuntamente acosadoras para exponer el riesgo potencial que sentían. Así mismo, señalaban que hacía falta fomentar una cultura de la denuncia, sobre todo en los casos de violencia de género; esto se puede notar en el *Cuarto Informe sobre la Implementación del Protocolo para casos de Violencia de Género en la UNAM*, el cual indica que de un total de 1,173 denuncias registradas en todas las dependencias universitarias, el 10.9% corresponde a la ENP. Es decir, en promedio solamente una persona había iniciado su proceso de denuncia por razones de violencia de género (OAG, 2020a).

Por otro lado, se observaron confrontaciones ideológicas por algunas posturas divergentes sobre el género entre los sectores de la comunidad (estudiantado, profesorado y personal administrativo). Es decir, la comunidad estudiantil, sobre todo las colectivas, colectivos y colectivos, señalaron una recepción poco sensible y empática de sus posicionamientos relacionados con el género (el uso del lenguaje inclusivo, movilizaciones y manifestaciones estudiantiles, demandas sociales, etc.).

Finalmente, cuando nos reincorporamos a las actividades en 2020, luego de las vacaciones de invierno, comenzaban a acercarse cada vez más los casos de COVID-19. Primero, hacia nuestro continente y después, concretamente a nuestro país, lo cual provocó que en marzo de este mismo año se suspendieran las actividades educativas a nivel nacional por indicaciones de las autoridades sanitarias. Esto dificultó, en un contexto de aislamiento, la atención directa de los casos de violencia de género (OAG, 2020b). Por lo anterior, si bien tuvimos que abandonar abruptamente las aulas para quedarnos en casa, no se resolvieron las problemáticas con la misma inmediatez. Así, tuvimos que plantearnos, como Personas Orientadoras Comunitarias, una manera de incidir en nuestra comunidad aun a pesar de las dificultades que empezaba a generar la pandemia de COVID-19.

Estrategias de incidencia comunitaria en un entorno de pandemia

Las actividades organizadas se diseñaron a partir del panorama complejo que ya comentamos previamente. Además, contamos con el apoyo de dos proyectos institucionales de la Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA), que nos dimos a la tarea de gestionar para potenciar el impacto en la comunidad del plantel 8: el INFOCAB PB200322 “Igualdad de género, inclusión y diversidad en las relaciones interpersonales adolescentes” y el PAPIME PE312220 “El rosa y el blanco. Estrategias para fomentar la cultura de paz, igualdad de género y cuidado del ambiente”.

Identificamos que, en un contexto de pandemia y con un tejido social vulnerado por las diferencias, especialmente en cuanto a temas de género, era fundamental hacer un diseño e implementación 100% virtuales para tener alto impacto y que perdurara con el tiempo. También promovimos una labor multidisciplinaria para sensibilizar, informar y capacitar en cuanto a la igualdad sustantiva de género, prevención y erradicación de las violencias. Por último, pero muy importante, fomentamos la cohesión con un enfoque comunitario entre todos los sectores del plantel 8: estudiantado, planta docente, así como funcionariado y personal administrativo de base. Dicho enfoque, que compartimos como POC, nos permitió una incidencia directa a diversos niveles, procurando la comprensión mutua y la cultura para la paz.

Nuestra plataforma medular de intervención fue el canal de YouTube “Género, inclusión y denuncia”, el cual nos permitió albergar cada uno de los eventos virtuales relacionados con temas de género. Actualmente tiene 1,610 suscriptores y suscriptoras, con un total de 126 videos (ver Anexo 1). Ya que sería imposible profundizar en la totalidad de las actividades realizadas, además de la invitación a su consulta, nos permitiremos describir en términos generales aquellos eventos más representativos para nosotros como Personas Orientadoras Comunitarias por las posibilidades de incidencia con enfoque comunitario.

Primer Coloquio virtual “Hablando de... género, masculinidades, inclusión y cultura de la denuncia”. Su propósito principal fue plantear un primer acercamiento virtual a la comunidad del plantel 8. Se llevó a cabo del 22 al 26 de junio de 2020 y fue inaugurado por la bióloga María Dolores Valle Martínez, Directora General de la ENP; tuvo como una de sus conferencistas magistrales a la Dra. Mónica González Contró, quien en aquel entonces era la titular de la OAG. Este coloquio tuvo tres mesas con las temáticas: masculinidades, feminismo y género; inclusión y discriminación; así como temas sobre acceso a la justicia. Parte importante de la organización de este evento fue que se incluyó a integrantes de las colectivas, colectivos y colectivos estudiantiles. Tuvo en total cinco videos y cada uno contabilizó un promedio de 1000 visitas. Además de impactar a la comunidad del plantel, también hubo visualizaciones de otros planteles de las ENP, de otras dependencias de la UNAM e internacionalmente se contó con un académico de la Universidad de Cruz Alta (UNICRUZ) de Brasil (ver Anexo 2).

Segundo Coloquio Virtual “Hablando de... violencia, inclusión y nueva normalidad”. Se llevó a cabo del 1 al 4 de diciembre de 2020 y tuvo tres mesas, una charla y una conferencia magistral. Las mesas abordaron las temáticas de violencia, inclusión y nueva normalidad; la charla llevó por título: “Violencia hacia las mujeres desde las masculinidades”; y en la conferencia magistral contamos con la participación de la Mtra. Lizzet Gómez Ávila, quien es consultora y coordinadora de proyectos educativos para organismos nacionales e internacionales. Para este evento hicimos un total de seis videos que, al igual que en la versión anterior, alcanzaron un promedio de 1000 visitas por video de todos los planteles de la ENP, además de otras dependencias universitarias. A nivel nacional e internacional contamos con la Universidad Pedagógica Nacional (UPN) y la Universidad Industrial de Santander, España (Ver anexo 3).

Conferencias del #25N 2020. El #25N es una forma de hacer alusión a la conmemoración del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. Se llevaron a cabo el 25 de noviembre de 2020, la primera fue la conferencia: “Una reflexión acerca de las violencias cotidianas” y la segunda tuvo el tema de responsabilidad afectiva. La primera conferencia tuvo 1,400 visitas y la segunda 847. Además de impactar en diversos planteles de las ENP, contamos con la participación de instituciones nacionales como la Universidad Insurgentes y la Secretaría de Educación Pública (ver Anexo 4).

#8M. 2021 Día Internacional de las Mujeres. Actividades de reflexión en comunidad. Este evento se llevó a cabo en su totalidad el 8 de marzo de 2021, con diversas actividades. La primera fue una actividad físico-deportiva: “Súmate al #8M”; hubo cinco conversatorios con los temas: lenguaje universal de la no violencia, relaciones saludables en el noviazgo, Personas Orientadoras Comunitarias del plantel 8 y dos conversatorios sobre la mujer y el deporte; además, se incluyó una actividad artística que consistió en la lectura de poesía y prosa sobre la mujer por el estudiantado del plantel, así como una charla entre estudiantes del plantel 8 integrantes de las, les y los colectivos; también

se realizó una conferencia magistral sobre el feminismo en México. El evento generó nueve videos que de igual forma fueron vistos en diferentes ENP, así como por personal de la alcaldía de Benito Juárez, Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales (SEMARNAT) y de la Universidad Modelo de Mérida Yucatán. Cada evento tuvo un promedio de 800 visitas.

Jornada Internacional del orgullo LGBTTTIQ+ en la prepa 8. Este evento tuvo lugar como parte de las conmemoraciones por el mes del orgullo LGBTTTIQ+. Se llevó a cabo el 24 de junio de 2021 y tuvo un conversatorio sobre diversidad sexual y espacios educativos, además de una conferencia magistral con el título: “Todos los derechos, todos los amores en comunidad”. Este evento abonó dos videos más al canal de YouTube, con un promedio de visitas de 350 en cada uno.

#25N 2021. Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Conmemoración de los 500 años de resistencia indígena. Este evento inició con un pronunciamiento contra la violencia por parte del Rector y del Director del plantel 8. Hubo tres conversatorios titulados: “Personas Orientadoras Comunitarias”, “De la violencia a la plenitud” y “Relaciones socioafectivas”, este último impartido por estudiantado del plantel; así mismo, se impartió la conferencia magistral “¿Cómo estudias cuando estudias? Prevención de la violencia” y una conferencia con el título “Prevención de la violencia en el noviazgo y en las relaciones socio-afectivas”; por último, hubo una charla llamada: “Por una cultura de la paz”. Este evento abonó 15 videos al canal, con más de 1000 visitas cada uno.

#8M 2022 Día Internacional de las Mujeres. Se llevó a cabo el 7 y 8 de marzo de 2022, este evento fue organizado en conjunto con el Seminario Permanente “Dra. Graciela Hierro Pérezcastro: Feminismo Igualdad y Equidad de Género”. Tuvo diversas conferencias de manera híbrida, ya con presencia en el plantel 8, entre las que destacan: “Ser mujer en la India: Una historia de violencia e inequidad”, “Los valores como herramienta en la educación para la paz / No violencia... verbal”; algunos conversatorios con temas como: “La mujer en China una larga marcha hacia la igualdad”, “Conoce a tu CInIG, POC y masculinidades” y el taller: “Menos amor romántico, más igualdad de género en nuestras relaciones”.

Significados de ser POC y su influencia en nuestra vida personal y académica

Hasta el momento ser POC nos ha permitido crecer, primero como personas al ser conscientes de que se debe seguir luchando por la igualdad, inclusión y erradicación de la violencia de género. Como docentes, nos ha ayudado a tener y compartir una actitud y conocimiento asertivo al momento de impartir nuestras clases con perspectiva de género, independientemente de nuestra ciencia o disciplina académica. También como

profesores-tutores para tener las herramientas necesarias y así ser un apoyo actualizado en cuestiones de género hacia nuestras personas tutoradas. Además, nos ha enriquecido como profesionales de la docencia para seguir siendo agentes de cambio en todos los sectores de nuestra comunidad.

También observamos algunos cambios trascendentes en cuanto a la deconstrucción sobre nuestra masculinidad. Evidentemente ha sido un proceso en donde hemos tenido que cuestionar gran parte de nuestra formación y prácticas culturales aprendidas en nuestros entornos familiares y escolares. Algo muy gratificante como POC es que los cambios y ajustes realizados como parte de nuestra deconstrucción pueden influir en distintos niveles de actuación, con el objetivo de que todo nuestro entorno sea una oportunidad de impacto positivo en cuanto a igualdad de género.

En cuestión laboral, hemos podido reflexionar sobre nuestras profesiones con una perspectiva de género y crear ambientes educativos idóneos para el aprendizaje con mayor equidad y fomentando la erradicación de la violencia. Esto nos ha dado una perspectiva de responsabilidad profesional y laboral.

En cuanto al reto que significa, tenemos claro que esta labor no está acabada, sino que se tiene que trabajar en un proceso día a día, de manera constante para deconstruir nuestras creencias y saberes respecto a los temas de género, por ello es tan necesario continuar la formación y actualización desde la perspectiva comunitaria de género que fomenta la figura de POC. Es un compromiso personal, institucional y grupal como comunidad educativa, por lo que, como agentes de cambio, tenemos que seguir apoyando y fomentando desde nuestros ámbitos la equidad de género para seguir en la búsqueda de la igualdad sustantiva, prevención y erradicación de la violencia de género.

Alcances y retos del trabajo comunitario como POC en la ENP 8

En principio, hay que señalar que, durante nuestro trabajo comunitario, respetamos en todo momento las formas y características de organización e interacción de nuestra comunidad del plantel. Abordarlo con metodología etnográfica fue muy valioso para acercarnos de manera natural a sus formas de convivencia; afortunadamente, consideramos que esto nos trajo alcances positivos a partir de los retos que enfrentamos como POC.

El primer reto enfrentado fueron las condiciones de confinamiento producto de la pandemia por COVID-19, para lo cual se tuvo que aprender el manejo de herramientas tecnológicas para el uso adecuado y ordenado durante los eventos organizados.

Otro reto fue el aumento de los gigas en la red de internet de casa, ya que muchos de los eventos se tenían que transmitir en vivo y debíamos contar con un buen ancho de banda para poder transmitir.

Asimismo, fue muy importante el acercamiento que se tuvo con los, las y les colectivos del plantel, además del personal administrativo, para involucrarles, no solo en la organización de los eventos, sino también en su participación activa. Como parte de los resultados positivos es que estos y otros eventos más fueron albergados en el canal de YouTube: “Género, inclusión y denuncia”.

Además del impacto en la comunidad del plantel, fue posible llegar a otros planteles y entidades ajenas a la ENP y a la UNAM, tanto a nivel nacional como internacional. Consideramos que este logro colegiado e institucional permitió incorporar perspectivas multidisciplinarias con enfoques académicos diversos que favorecen un análisis más amplio.

Por último, reconocemos que tenemos todavía diversos retos por afrontar como la concientización de las autoridades que cada cuatro años son designadas para la administración de esta entidad universitaria. Es importante que valoren la importancia de seguir apoyando la organización de estos eventos académicos y otros más, para seguir fomentando la equidad de género y apoyando en la erradicación de la violencia de género.

Nos queda claro que el camino recorrido con la organización de las actividades presentadas ha tenido sus dificultades, pero con buenos resultados. Sin embargo, aún son insuficientes para lograr la meta de equidad y erradicación de la violencia por cuestiones de género, por lo que se debe seguir trabajando en ello.

Es un momento de transición y cambios constantes a los cuales nos tenemos que seguir enfrentando con la convicción de seguir haciéndolo para incidir positivamente en nuestras comunidades, construyendo así mejores condiciones de igualdad, equidad e inclusión, siempre con perspectiva de género y haciendo uso de las estrategias institucionales que promueve la misma UNAM, ahora a través de la CIGU, como fue en nuestro caso intervenir a través de la figura de Personas Orientadoras Comunitarias.

AGRADECIMIENTOS

Nos parece importante señalar que las actividades aquí citadas no fueron totalmente creadas e instituidas por nosotros como POC. Aunque sí fuimos parte importante en la organización de estas, el trabajo realizado a través de una gran cantidad de eventos para fomentar la igualdad de género no puede realizarse únicamente por dos personas. Se trató de un esfuerzo conjunto entre directivos, personal docente y estudiantado, lo cual fue fundamental para que el impacto y alcance de estas iniciativas fuera aún más significativo.

Con esto queremos agradecer a la comunidad de la ENP 8 “Miguel E. Schulz”, al responsable de los proyectos previamente referidos, PAPIME PE312220 e INFOCAB PB200322, que brindaron recursos para la organización de estos eventos, así como a todas y cada una de las personas que participaron en todos estos proyectos. Así mismo, a la entonces OAG, que se encargaba de los temas de género, a la Defensoría de los Derechos Universitarios y, sobre todo, a la CIGU, que, desde que se hizo responsable de las estrategias para fomentar la igualdad sustantiva de género en la UNAM, ha potenciado los resultados de prevención e intervención en beneficio de la gran comunidad que integra la Máxima Casa de Estudios, la Universidad de la Nación.

SEMBLANZAS CURRICULARES



Elías Joel Ramírez Martínez

Doctorante en Educación; Maestro en Educación por la Universidad Interamericana para el Desarrollo (UNID); Licenciado en Educación Física (EF) por la Escuela Superior de EF (ESEF) de la Ciudad de México. Participó en la Comisión de Actualización de los Programas de Estudio de EF IV y V año de la Escuela Nacional Preparatoria (ENP). Es coautor de los *Cuadernos Guía de trabajo académico* de las asignaturas de EF 4° y 5° año, en la ENP, elaborados en el ciclo escolar 2017-2018. Es Profesor de Carrera de Tiempo Completo Titular “B”, PRIDE C, en las asignaturas de EF 4° y 5° año en la ENP 8 “Miguel E. Schulz”. Es Persona Orientadora Comunitaria (POC) desde el año 2020 y miembro de la Comisión Interna de Igualdad de Género (CIIG) de la ENP plantel 8 “Miguel E. Schulz” desde el 2021.



Alexis Raziel Valdés Rodríguez

Es Psicólogo con Mención Honorífica por la Facultad de Psicología, UNAM y Maestro en Apreciación y Creación Literaria por IEU Universidad, institución en la cual también completó el programa de la Maestría en Administración Pública, actualmente en proceso de titulación. Cuenta con dos diplomados especializados en Didáctica, Pedagogía y Gestión Educativa, ambos por la UNAM (FES Acatlán y ENES León). En el plantel 8 “Miguel E. Schulz” de la ENP es profesor de asignatura en los colegios de Psicología e Higiene Mental y de Orientación Educativa. También colabora con la Facultad de Psicología y la Unidad de Posgrado para la Maestría en Educación Media Superior (MADEMS) como profesor-tutor de prácticas profesionales. Desde 2019 ha sido Persona Orientadora Comunitaria (POC) activa y los Estudios de Género son una de sus principales líneas de investigación-acción.

REFERENCIAS CONSULTADAS:

- Coordinación para la Igualdad de Género UNAM [CIGU UNAM]. (s.f.). *Personas Orientadoras Comunitarias (POC)*. <https://coordinaciongenero.unam.mx/personas-orientadoras-comunitarias/>
- Escuela Nacional Preparatoria plantel 8 “Miguel E. Schulz”. (s.f.). *Orígenes del plantel*. <https://prepa8.unam.mx/p8/plantel/antecedentes>
- Género, inclusión y denuncia. (Junio de 2023). *Página de Inicio* [Archivos de Video]. Youtube. <https://www.youtube.com/@generoinclusionydenuncia6826/featured>
- Índigo. (2019). *2019 año de protestas contra la violencia de género*. <https://www.reporteindigo.com/reporte/2019-ano-de-protestas-contra-violencia-de-genero-universidades-acoso-politicas/>
- Oficina de la Abogacía General [OAG]. (2020a). *Cuarto Informe sobre la Implementación del Protocolo para los casos de Violencia de Género en la UNAM*. <https://www.abogado-general.unam.mx/sites/default/files/2020-11/Cuarto%20Informe%20sobre%20la%20implementaci%C3%B3n%20del%20Protocolo.pdf>
- Oficina de la Abogacía General [OAG]. (20 de marzo de 2020b). *Acuerdo por el que se suspenden los procedimientos de carácter académico y administrativo en la UNAM*. <https://www.abogadogeneral.unam.mx:6060/acuerdos/view/707>
- Ohemichen, Cristina. (2014). *La etnografía y el trabajo de campo en las ciencias sociales*. Instituto de Investigaciones Antropológicas de la UNAM. <https://ru.iiia.unam.mx:8080/bitstream/10684/23/1/449.pdf>
- Rojas-Crotte, Ignacio. (2011). Hermenéutica para las técnicas cualitativas de investigación en ciencias sociales: una propuesta. *Espacios públicos de la filosofía*, 14 (31), 176-179. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=67621192010>
- Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM]. (2020). *Agenda estadística. Planta física. Área construida asignada por dependencia*. <https://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2020/disco/xls/156.xlsx>
- Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM]. (2020). *Agenda estadística. Planta física. Capacidad instalada. Espacios de docencia y de investigación*. <https://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2020/disco/xls/158.xlsx>
- Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM]. (2021). *Agenda Estadística, UNAM 2021. Cuadernos de planeación universitaria. año 2021*. <https://www.planeacion.unam.mx/Agenda/2021/pdf/Agenda2021.pdf>

ANEXOS:

Anexo 1.



Imagen 1. Banner de canal de YouTube “Género, Inclusión y Denuncia”. Diseño realizado por Héctor Hernández Avendaño, dibujante de la ENP plantel 8 “Miguel E. Schulz”.

Anexo 2.



Imagen 2. Cartel del 1er. Coloquio “Hablando de... Género, Masculinidades, Inclusión y Cultura de la Denuncia”. Diseño realizado por Héctor Hernández Avendaño, dibujante de la ENP plantel 8 “Miguel E. Schulz”.

Anexo 3.



Imagen 3. Cartel del 2do. Coloquio “Hablando de... Violencia, Inclusión y Nueva Normalidad”. Diseño realizado por Héctor Hernández Avendaño dibujante de la ENP plantel 8 “Miguel E. Schulz”.

Anexo 4.



Imagen 4. Cartel del “#25N Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres”. Diseño realizado por Héctor Hernández Avendaño, dibujante de la ENP plantel 8 “Miguel E. Schulz”.

II. FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA

**Púrpura Incandescente:
La Experiencia Indeleble
como POC en la FESI-UNAM**

UNA BREVE INTRODUCCIÓN DE QUIÉNES SOMOS

Este manuscrito tiene como objetivo narrar nuestra experiencia como Personas Orientadoras Comunitarias (POC) en la Facultad de Estudios Superiores Iztacala (FESI) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Destacamos la descripción de experiencias, retos, proyectos y limitaciones que hemos afrontado en este desempeño.

En noviembre de 2019, la UNAM publicó una convocatoria en su Gaceta para unirse al equipo de apoyo al *Protocolo de Atención de Violencia de Género*, en la posición de Persona Orientadora (PO). El procedimiento de incorporación incluyó la asistencia a una serie de capacitaciones virtuales acerca de la promoción de la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia de género, seguido de las pruebas de conocimientos y prácticas pertinentes. Los resultados de este proceso se anunciaron en septiembre del mismo año.

Ambas autoras de este testimonio participamos y aprobamos las evaluaciones, obteniendo así la designación como PO en septiembre del mismo año. Hasta la fecha, nuestra labor voluntaria y dedicada ha contribuido a forjar vías de comunicación con la comunidad universitaria de la FES Iztacala, intensificando la escucha, el acompañamiento y la canalización de los casos relacionados con la violencia de género.

Cuando fuimos nombradas Personas Orientadoras en el 2020, ya existían una serie de problemáticas en torno a la violencia y desigualdad de género que se reflejaban dentro de las interacciones sociales de estudiantes, personal académico y administrativo. Estas divergencias no eran exclusivas de la FES Iztacala, sino que se visibilizaban en toda la UNAM a través de marchas y movimientos universitarios que protestaban contra las injusticias de género dentro de la Universidad. La figura de PO ya venía presentándose desde la creación de los *Lineamientos generales de la igualdad de género* del 2013, cuya función era informar a la comunidad sobre la política institucional contra la violencia de género; sin embargo, la participación frente a la comunidad universitaria era pobre y sin cambios, lo que hizo necesario en el 2016 la creación de un *Protocolo para la atención de casos*

de violencia de género en la UNAM a cargo de la Oficina General de la UNAM y, posteriormente, en el 2019, el traslado de esta atención a la Defensoría de Derechos Universitarios y a la creación de la Coordinación para la Igualdad de Género de la UNAM (CIGU), creándose las figuras de Personas Orientadoras Comunitarias (POC) como promotoras institucionales comunitarias de la igualdad sustantiva, prevención y erradicación de la violencia por razones de género (CIGU UNAM, 2020).

No obstante, este compromiso no ha estado exento de dificultades. Inicialmente, nos topamos con un obstáculo institucional, pues las autoridades no reconocían la relevancia de las funciones de las POC y la difusión de este rol se encontraba eclipsada. Posteriormente, nos vimos en la necesidad de explorar cómo abrir canales de comunicación y espacios académicos para visibilizar nuestras funciones y ganar reconocimiento como intermediarias entre las autoridades y la comunidad universitaria, sobre todo en las jefaturas de carrera y la Oficina Jurídica de la Facultad.

El reto de esta nueva función implicaba capacitarnos en el campo del trabajo comunitario sobre perspectiva de género (Torres et al., 2022), en el análisis de la comunidad universitaria a través de la investigación de participación acción (Francés et al., 2015) y la relevancia de insertarnos al conocimiento de las necesidades de nuestros estudiantes y personal académico y administrativo desde la etnografía y la observación participativa (Guerrero et al., 2011), metodologías necesarias para la intervención que la CIGU UNAM nos brindó de forma permanente con el fin de llevar a cabo esta gran labor.

Descripción de la entidad, historia y memoria

La Facultad de Estudios Superiores Iztacala, ubicada en el municipio de Tlalnepantla de Baz, en el Estado de México, adopta su nombre del término náhuatl “Iztacala”, que significa “Casa Blanca”, la cual se halla representada en el logotipo de la Facultad como un símbolo de su identidad. Paralelamente, “Tlalnepantla”, también de origen náhuatl, significa “en medio de la tierra”, un término que refleja la ubicación de la Facultad, rodeada por una zona industrial y empresarial, lo que permite la realización de trabajos comunitarios en el entorno inmediato del campus. Situada en un espacio con ambientes vulnerables, la FES Iztacala alberga una población de nivel socioeconómico medio y medio-bajo, principalmente en la colonia Los Reyes Iztacala (ver Anexo 1).

El 8 de noviembre de 1974, el entonces rector, Dr. Guillermo Soberón Acevedo, solicitó al Consejo Universitario la fundación de las Escuelas Nacionales de Estudios Profesionales Acatlán e Iztacala, cuya dirección estaría a cargo de una persona designada y se formaría un Consejo Técnico en concordancia con los procedimientos vigentes, tal como lo establece la Ley Orgánica de la UNAM. El Consejo Universitario aprobó esta propuesta el 13 de noviembre de 1974 y la escuela fue inaugurada el 19 de marzo de 1975 por el Rector Soberón, bajo el nombre de Escuela Nacional de Estudios Profesionales

Iztacala (ENEP I) (Tapia et al., 2019). En mayo de 2001 cambió de nombre a Facultad de Estudios Superiores Iztacala, convirtiéndose en una unidad multidisciplinaria en salud con ocho carreras: Medicina, Odontología, Enfermería, Optometría, Psicología presencial, Psicología a distancia (Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia [SUAYED]), Biología y Ecología.

En 1985, la comunidad universitaria respondió solidariamente para apoyar a las personas afectadas por el terremoto de ese año. El Gobierno de Miguel de la Madrid otorgó un reconocimiento a esta labor a través de una placa que se encuentra en la FESI (Tapia et al., 2019).

La FES Iztacala consta de una variedad de espacios comunitarios: aulas, laboratorios, unidades de investigación, bioterios, acuario, serpentario, jardines de cactáceas, cafeterías, comedor universitario, baños mixtos y áreas verdes que albergan esculturas y obras de arte. La infraestructura para actividades culturales, deportivas y de extensión universitaria complementa estos espacios, consolidando a la FES Iztacala como un campus completo que cumple con todos los objetivos esenciales de nuestra Universidad. También cuenta con un archivo histórico con una amplia colección de documentos, fotografías y otros recursos de valor histórico (ver Imagen 2).

La FESI dispone de una Unidad de Seminarios para cursos y diplomados de educación continua y capacitación, un Aula Magna, un Centro Cultural (auditorio) con capacidad para 473 personas y un lobby para exposiciones. Se encuentran también ocho Clínicas odontológicas periféricas cercanas a la Facultad, ubicadas en Ecatepec, Cuauhtepac, El Molinito, Acatlán, Aragón, Cuautitlán, Almaraz e Iztacala; además de una Clínica Universitaria de Salud Integral (CUSI) para atención médica, preventiva (Enfermería) y psicológica y una clínica de Optometría y otra de Endoperiodontología.

Los cambios en los espacios físicos han dependido de las autoridades administrativas en turno. Por ejemplo, bajo la dirección de un profesional de la carrera de Medicina, se potenciaron las Clínicas Integrales, el Laboratorio Nacional de Salud y tres Unidades de Investigación Biomédica. Cuando la dirección recayó en un psicólogo, se incrementaron las aulas de cómputo y se mejoró la sistematización organizacional administrativa. En la actualidad, con dos gestiones consecutivas de directoras de la carrera de Biología, se han fortalecido los espacios verdes, se han creado baños mixtos y sistemas de riego, se han instalado centros de apoyo docente para esta disciplina (serpentario, herbario, vivario, mariposario, acuario, invernadero, entre otros) y se ha impulsado el reciclaje.

Además, existen espacios compartidos con la comunidad, como el gimnasio, la pista de atletismo y las dos canchas de fútbol. De lunes a sábado la FES Iztacala acoge tanto a la comunidad universitaria (estudiantes, personal docente y administrativo) como a la población aledaña a la Facultad, reafirmando su condición de parte integral de la Universidad.

Cómo y por qué me hice POC: experiencia a dos voces

Alba Luz: Formar parte de las POC estaba en mi mente desde los primeros tendedores de principios del 2018 en Iztacala. Me preguntaba si teniendo más conocimiento de los protocolos de actuación podría saber qué hacer al respecto y ayudar a aquellas personas que usaban este medio para visualizar la violencia en la Facultad. Mi formación como psicóloga y abogada me ayudaba a entender los lineamientos más fácilmente y a saber que podía tomar decisiones frente a las problemáticas de violencia de género. Esto me motivaba mucho a integrarme a ser parte de esta figura, además de saber que nadie más lo hacía en la FESI. Sin embargo, cuando fui aprendiendo cuáles eran nuestras funciones y limitaciones me di cuenta de que no es un lugar de decisión sino de acompañamiento, orientación y prevención. Y aunque me siento frustrada porque no puedo hacer algo más sobre las decisiones finales de los casos, me satisface saber que brindo auxilio a la comunidad universitaria en este primer vínculo de escucha y atención.

Oliva: Mi decisión de participar como POC se originó por el interés de colaborar activamente en iniciativas que promuevan una cultura de igualdad y erradicación de la violencia de género y otras formas de violencia que han afectado a la comunidad de la FES Iztacala, especialmente a las estudiantes. El 2017 fue un año crucial para asumir este compromiso activo porque en febrero de ese año, durante el seminario mensual permanente sobre “Cuerpo, Género, Salud y Sexualidad” del Proyecto de Investigación Interdisciplinaria sobre Cuerpo, Género y Emociones (PIICEG) –una iniciativa que he coordinado desde 2007– varias colegas y quienes ahora somos POC en la FES Iztacala, nos reunimos para reflexionar sobre la prevalente situación de violencia en nuestra comunidad universitaria. El entonces *Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM* del 2016 a cargo de la Dra. Mónica González Contró fue el contrapunto de esta reflexión.

Así fue como empezamos a trazar un camino integral que conjugara la reflexión intelectual con la acción directa dentro de la comunidad. Esta labor, hecha de boca en boca, en un inicio afrontó algunos obstáculos debido a la resistencia y la falta de receptividad por parte de algunos integrantes y autoridades de la Facultad. No obstante, somos conscientes de que los cambios significativos y duraderos no ocurren a la velocidad de nuestros deseos. Persistimos en nuestro compromiso, avanzando de forma lenta pero constante, con la confianza de que unidxs en esta causa, hombres, mujeres y personas no binarias, conseguiremos construir una comunidad universitaria en la FES Iztacala donde la igualdad posibilite erradicar todas las formas de violencia.

Cuando llegamos las POC, la violencia de género en la FESI ya estaba allí...

Después de cinco décadas de existencia, la FES Iztacala tiene una matrícula de 18,018 estudiantes que cursan una de las siete licenciaturas en el área de la salud en un sistema escolarizado y en el Sistema Universidad Abierta y Educación a Distancia (SUAYED). La carrera con mayor número de estudiantes es la de Medicina, seguida de Psicología y Odontología (Arizmendi, 2023). Cuenta con una planta docente de 2,352 profesoras y profesores, de las cuales 1,268 son mujeres y 1,084 hombres. Sumando el personal administrativo, la comunidad universitaria iztacalteca es muy grande, lo que significa que la complejidad de vínculos y dinámicas sociales que tienen lugar en la interacción cotidiana es compleja (Goffman, 1994). Las expresiones de la violencia de género al interior de la comunidad han ido en aumento; a la vez, la manifestación de estudiantes organizadas en colectivas comenzó a ser una práctica recurrente a partir del 2018 para exhibir en los tendedores los nombres de las personas identificadas por sus prácticas de acoso y violencia hacia las estudiantes.

Los tendedores de denuncias, eufemismo de una práctica doméstica, son una manifestación de una red de susurros en el espacio público para dejar al descubierto la vivencia de lo que parece íntimo y personal (Ramos, 2022). Esta manifestación performática forma parte de la protesta feminista que en los últimos años ha adquirido en la Universidad una fuerte presencia para denunciar la violencia de género que por años se ha naturalizado en las Instituciones de Educación Superior (IES). Las prácticas y representaciones (Jodelet, 1986; Araya, 2002) de una cultura machista estabilizan relaciones desiguales y condensan emociones, imágenes, valores e ideas que orientan las acciones de los individuos propiciando las desigualdades de género y, con ello, la violencia estructurante y de género. De esta forma, las representaciones y prácticas de la violencia en las IES se organizan y replican de manera recursiva en una pedagogía invisible de género que la estabiliza y naturaliza (Piedra, 2022).

Para cumplimentar las funciones como POC en la FESI hemos tenido que reconocer las tramas de la violencia, llevar a cabo un trabajo hermenéutico reflexivo (Beuchot, 2014) basado en un análisis de género (Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación, s.f.), para vincular la historia institucional, la dinámica de los roles de género, las relaciones de poder en una población universitaria con características particulares, definida por un área de conocimiento (salud-educación-ambiente) y al mismo tiempo tan diversa por su composición social, geográfica y biográfica.

Otro elemento fundamental para cumplir las tareas asignadas como POC de nuestra Facultad ha sido poner en práctica los conocimientos obtenidos en las múltiples capacitaciones de la CIGU, permitiéndonos desarrollar e implementar un conocimiento orientado a la acción o acción participativa (Francés et al., 2015). Este tipo de conocimiento

se basa en el principio sociológico que establece que las personas analizamos y reproducimos nuestra realidad a través de las experiencias cotidianas, adoptando un rol de observadores reflexivos para el análisis de dicha realidad y su potencial de transformación (Francés et al., 2015).

Desde la premisa teórica de la investigación acción participativa, entendida como un proceso donde un grupo o comunidad recolecta y analiza información en torno a situaciones y problemáticas que les involucra para promover soluciones y transformaciones sociales y políticas (Balcazar, 2003), observamos necesario, como ya señalamos, recuperar las acciones extendidas y sostenidas que han hecho posible que hoy en la UNAM y en la FESI la atención a la violencia de género haya dejado de ser un problema aislado para formar parte de la agenda del Plan de Desarrollo Institucional.

Como POC no nos ubicamos en ninguna organización jerárquica de la Facultad, sin embargo, somos académicas de la carrera de Psicología con más de 30 años de servicio docente y para cualquier necesidad relacionada con nuestras funciones, hacemos la solicitud directamente a la Dirección.

La igualdad de género reflejada dentro de las jerarquías de los puestos de poder en la Facultad, durante tres períodos consecutivos de la Dirección administrativa, ha permitido que se establezcan grupos especiales dentro de la Academia que coadyuven en el estudio de la perspectiva de género en torno a las carreras que la conforman, lo que hizo que nuestro nombramiento como POC fuera reconocido y elogiado, ya que formamos parte de dichos grupos desde hace más de tres décadas. Por mencionar algunos de ellos están: el Programa Institucional de Estudios de Género de la FES Iztacala (PIEGI), donde Alba Luz ha sido integrante desde el 2003; el Programa Institucional de Investigación y Atención a la Violencia (PIIAV), en el que participamos de 1990 al 2000; el Programa Institucional de Atención a la Diversidad Sexual, que dirigimos del 2006 al 2016 y la Red de Docencia, Servicio e Investigación en Estudios sobre Violencia Escolar, la cual coordinamos desde el 2010; por otro lado, Oliva ha liderado el Proyecto de Investigación Interdisciplinario sobre Cuerpo, Emociones y Género (PIICEG) desde hace 16 años.

Aunque fue hasta febrero del 2023 que recibimos la invitación para formar parte de la Comisión Interna para la Igualdad de Género (CInIG) de nuestro campus, una instancia difundida a través de una convocatoria publicada en la Gaceta UNAM en noviembre del 2020, cuya función es ser un órgano auxiliar de coordinación con la CIGU para impulsar la implementación de la política institucional en materia de igualdad de género en la Universidad, participamos en el diseño de contenidos para el programa de la asignatura titulada “Igualdad de Género”, la cual se impartirá a todas las carreras de la FESI, aprobado por el H. Consejo Técnico de la Facultad el 31 de marzo del 2022 en la sesión 726.

Este logro curricular es relevante y de trascendencia para la comunidad iztactalteca, aunque sabemos que las actualizaciones curriculares por sí solas no aseguran ningún cambio de actitud en términos de cultura de género, por eso consideramos que es una acción

afirmativa en el escenario de las IES. Ahora está el reto de involucrar al profesorado desde estrategias de la metodología del desarrollo comunitario (Castro et al., 2014) y lograr su involucramiento desde una pedagogía de la responsabilidad social (Peláez, 2020) en la impartición de esa asignatura, para así trascender la preocupación de una homologación en la enseñanza de los conceptos básicos sobre el género al incorporarse en el currículum vivido (Domínguez y Vásquez, 2019), lo que constituye un reto importante.

La relevancia de la participación del personal docente como sujetos centrales en la implementación de estos cambios curriculares, así como en la influencia dentro del aprendizaje en el alumnado, tendrá un papel predominante, lo que hace necesario capacitar a esta figura académica en el manejo de los conceptos y marcos referenciales de la perspectiva de género para la aplicación del currículum explícito de esta asignatura. Sin embargo, no descartamos la transmisión del currículum oculto que refleja las conductas, actitudes y estereotipos sexuales y de género impuestos socioculturalmente y que provienen de la socialización propia del género del docente (Guerrero et al., 2011).

Actividades principales de las POC de FES Iztacala

El importante trabajo comunitario que hemos estado realizando para la vinculación con la población universitaria de Iztacala ha requerido de conocer sus dinámicas cotidianas de comunicación, sus necesidades, problemáticas y formas de vincularse intra e interinstitucionalmente. Torres et al. (2022) mencionan que el trabajo comunitario implica un ejercicio de reconocimiento del tejido social en sus diferentes expresiones, lo cual requiere de analizar, dentro de su cotidianidad, los elementos que lo forman y estructuran; siendo el desarrollo de procesos educativos con perspectiva de género e igualdad sustantiva un eje transversal para la prevención de la violencia escolar. La transformación de las prácticas sociales que se establecen día con día dependerá del trabajo del grupo participante desde su diversidad y diferencia. De ahí la importancia del quehacer profesional y ético que debemos llevar a cabo para realizar actividades comunitarias en vinculación con toda la población universitaria.

Algunas actividades realizadas como ejemplo del trabajo comunitario con enfoque de género son las siguientes:

1. Orientaciones comunitarias: hasta febrero del 2023 se llevaron a cabo 22 orientaciones sobre la *Ruta de atención para quejas por violencia de género* a 19 estudiantes y 3 docentes.

2. Vinculación y contacto con la comunidad universitaria: realizamos gestiones administrativas para tener una cuenta de correo institucional que permita la comunicación y atención directa de las solicitudes de orientación comunitaria (porientadorasfesi@iztacala.unam.mx). Asimismo, se diseñó el micrositio de las POC dentro de la página web de la FESI (<https://sitios.iztacala.unam.mx/poc/>) (ver Figura 3), el cual

cuenta con material didáctico preventivo sobre violencia de género (videos, infografías y eventos académicos), además de un buzón de sugerencias o preguntas y enlaces de interés relacionados con la perspectiva de género (ver Figura 4).

Como estrategia para llegar a toda la comunidad, se creó una cuenta dentro de la red social de Instagram (<https://www.instagram.com/poc.iztacala.unam/>), la cual ha servido para compartir fotografías sobre los recursos visuales con los que contamos (infografías y videos para informar y prevenir sobre temas relevantes), así como para difundir las actividades académicas programadas.

Contamos con un video institucional de presentación de las POC (<https://youtu.be/gIe62NTO0I4>), que facilita la comunicación de las funciones que realizamos y ayuda a acercarnos a la comunidad. Esto ha hecho que nos identifiquen cuando caminamos entre los pasillos de la Facultad y soliciten el servicio de orientación.

3. Promoción de la igualdad de género en los ámbitos escolar, docente y administrativo a través de acciones cuidadosamente planeadas y organizadas para llegar a toda la comunidad universitaria:

a) Comunidad estudiantil: Para poder promover la igualdad de género en el estudiantado hemos realizado 10 cápsulas informativas (<https://sitios.iztacala.unam.mx/poc/capsulas-informativas-sobre-violencia-de-genero/>), donde participaron estudiantes de la carrera de Psicología con temas relevantes sobre la prevención de la violencia por razones de género:

- ¿Qué es la violencia de género? (Parte 1 y 2)
- Situaciones de riesgo de Violencia de Género. ¿Qué hacer? (Parte 1 y 2)
- Acoso digital
- Discursos de odio de género
- Lenguaje incluyente y no sexista
- Delitos contra la violencia de género (parte 1, 2 y 3)

b) Comunidad docente: diseñamos un curso en línea de 20 horas a través de la plataforma de aprendizaje Moodle, dirigido al profesorado de todas las carreras de la Facultad. Su contenido versa en la enseñanza de los conceptos básicos de género, el cual fue aprobado por el H. Consejo Técnico de la Facultad como uno de los cursos obligatorios solicitados por esta instancia en materia de capacitación y actualización en el ámbito de la perspectiva de la igualdad de género, dado a conocer a la comunidad como parte de los acuerdos con la población estudiantil durante el paro del mes de octubre del 2022.

También, estamos llevando a cabo anualmente ciclos de charlas académicas en torno a temas de género que permitan tener un espacio donde el profesorado pueda comentar sus experiencias y sentires sobre temas de violencia de género, discursos de odio, lenguaje incluyente y no sexista, delitos de género, entre otros.

c) **Comunidad administrativa:** programamos, durante el año 2023, la realización de pláticas informativas para el personal de base y confianza. Asistimos a su lugar de trabajo y les hablamos sobre la violencia de género, su prevención y las funciones que realizamos como POC, así como información sobre el *Protocolo de atención integral de casos de violencia por razones de género en la UNAM*, dejándoles una pegatina con el QR de la página de las POC para que pudieran pegarlo en sus escritorios, ventanas de atención o mobiliario con el que cuentan dentro de sus espacios laborales y tuvieran la información de manera accesible.

4. Capacitación y formación en materia de género: durante estos tres años como POC hemos participado activamente en las capacitaciones convocadas por la CIGU de la UNAM, así como otras actividades académicas a las cuales hemos asistido y que auxilian en la actualización sobre temas relacionados con la igualdad y prevención de la violencia de género. Algunas de las temáticas han sido: violencia de género y primer contacto, metodología para el trabajo comunitario, trabajo con hombres, comunicación y difusión con perspectiva de género.

5. Otras actividades: ayudamos en las respuestas al pliego petitorio relacionadas con la violencia de género durante el paro estudiantil que tuvimos a finales del 2022.

No queremos dejar de lado las actividades que cada una realiza dentro de sus programas y proyectos particulares vinculados con la perspectiva de género, las cuales han permitido también buscar enlaces académicos en torno a esta temática. Estas actividades van desde la impartición de conferencias, cursos y talleres, hasta participaciones en congresos y eventos académicos a nivel nacional e internacional, sin olvidar el desarrollo de producción académica vinculada a la publicación de artículos científicos en revistas indexadas y con arbitraje, así como la elaboración de capítulos en libros especializados en la temática de género.

Retos y desafíos de las POC Iztacala

Los principales retos que enfrentamos, como hemos comentado anteriormente, fueron primeramente la aceptación de las autoridades universitarias para valorar el trabajo que realizamos. El desconocimiento de las funciones de las POC evita la trascendencia de nuestras funciones frente a las jefaturas de carrera, servicios de apoyo universitario, Oficina Jurídica, entre otras áreas que se vinculan con nuestros quehaceres. A pesar de esto, el trabajo constante y sistemático ha hecho que nuestra función sea reconocida y valorada por la Dirección de la Facultad, posibilitando la vinculación con otras áreas de autoridad y toma de decisión.

Sin embargo, queda pendiente lograr un acercamiento resonante con las colectivas feministas organizadas en la FESI para lograr acciones sinérgicas en pro de la erradicación

de la violencia por razones de género. Los primeros intentos de comunicación no encontraron eco en ellas; esta falta de sincronidad puede ser por cuestiones de tipo generacional, por nuestro lugar como académicas en la institución o por la falta de conocimiento sobre las funciones de las POC. En vía de hipótesis, señalamos que la participación de esas colectivas en la FESI es muy cíclica, es decir, reactivan sus acciones ante momentos álgidos dados por las coyunturas de mayor tensión a nivel general de la UNAM o ante eventos locales. En realidad, no sabemos las razones por las cuales no han respondido a nuestras invitaciones para establecer un diálogo y escucha activa para que como POC podamos considerar sus agendas en nuestras planeaciones, ya que tampoco ha habido un rechazo abierto. Es un reto tender esos vasos comunicantes con ellas.

De la misma manera, queda pendiente conseguir que la CInIG del campus, cuya función es colaborar con la Dirección de la Facultad en la implementación de políticas institucionales en materia de igualdad de género, así como prevenir cualquier tipo de discriminación y violencia por razones de género, reconozca nuestras funciones y redimensione nuestra participación en la encomienda universitaria. Es imprescindible mantenernos como un puente vivo y seguro que comunica a la comunidad con las autoridades universitarias para atender sus necesidades en materia de igualdad y erradicación de la violencia de género.

La experiencia indeleble: a modo de cierre

El fortalecimiento de la igualdad de género dentro de la FES Iztacala, a través de la figura de POC, ha permitido reconocer la perspectiva de género como un eje transformador de prácticas sociales y de reeducación de las relaciones entre las, los y les integrantes de la comunidad universitaria. Aunque la resistencia de la transversalización de la perspectiva de género sigue mermando las prácticas sociales en las universidades de nuestro país (Montes de Oca, 2019), la incorporación paulatina de programas de estudios interdisciplinarios sobre género, la creciente presencia de estudios e investigaciones sobre esta perspectiva en la Facultad y el fortalecimiento de programas y proyectos académicos como los antes descritos, son ejemplos del cambio que se ha dado y que sigue visibilizando a “lo personal como político”, proporcionando una visión histórica de los avances logrados en nuestro campus.

Ser reconocidas en los pasillos, aulas, áreas de trabajo y recreación de la Facultad, visualizadas como agentes de cambio para la prevención de la violencia por razones de género y la promoción de la igualdad sustantiva, es una responsabilidad y compromiso personal, profesional y docente. Con esta figura académica podemos cooperar con un granito de arena para hacer de este mundo de poderes desequilibrados y tan desigual, otro más habitable y sostenido en el reconocimiento del respeto a la diferencia y a la diversidad de expresiones de quienes somos.

SEMBLANZAS CURRICULARES



Oliva López Sánchez

Doctora en Antropología por el Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS), Maestra en Estudios de la Mujer por el Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer del Colegio de México (PIEM-COLMEX), Maestra en Psicoterapia Corporal por la Universidad Intercontinental (UIC) y Licenciada en Psicología (FESI). Profesora Titular “C” de Tiempo Completo. Coordinadora del Proyecto de Investigación Interdisciplinaria sobre Cuerpo, Emociones y Género (PIICEG-FESI-UNAM). Co-fundadora y co-coordinadora de la Red Nacional de Investigación en los Estudios Socioculturales de las Emociones (RENISCE). Integrante de la Academia Mexicana de Ciencias, del Colegio de Etnólogos y Antropólogos Sociales A.C. y del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras nivel 2. Responsable del Proyecto de Investigación PAPIIT IN 301021. Líneas de investigación: Salud mental desde las perspectivas interdisciplinarias, Estudios socioculturales de las emociones y El cuerpo en clave de género. Persona Orientadora Comunitaria en la FESI.



Alba Luz Robles Mendoza

Licenciada en Derecho por la UNAM, Licenciada en Psicología y Maestra en Modificación de Conducta por la FES Iztacala. Doctora en Ciencias Penales y Política Criminal. Profesora Titular “B” de Tiempo Completo. Integrante del Sistema Nacional de Investigadores e Investigadoras nivel 2. Responsable del Proyecto de Investigación PAPIIT IN 301021. Integrante del Programa Institucional de Estudios de Género. Coordinadora de la Red de Docencia, Servicio e Investigación en Violencia Escolar. Sus líneas de investigación son: Violencia escolar, Violencia de género y Psicología forense. Es Persona Orientadora Comunitaria en la FESI.

REFERENCIAS CONSULTADAS:

- Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación. (s.f.). *Cómo hacer un análisis de género*. https://www.shareweb.ch/site/Gender/Documents/Gendernet%20Toolbox/Methodic/Gender%20Analysis/AnalisisGenero_.pdf
- Araya, Sandra. (2002). *Representaciones Sociales: Ejes teóricos para su discusión*. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.
- Arizmendi, María del Coro. (2023). *Tercer Informe de actividades. FES Iztacala 2022*. Facultad de Estudios Superiores Iztacala UNAM.
- Balcazar, Fabricio. (2003). Investigación acción participativa (iap): Aspectos conceptuales y dificultades de implementación. *Fundamentos en Humanidades*, 4(7-8), 59-77. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18400804>
- Beuchot, Mauricio. (2014). *Hermenéutica, analogía y ciencias humanas*. Universidad Autónoma de la Ciudad de México.
- Castro, Martín, García, Raúl, Aguillón, Ismael y Zavala, Lila. (2014). *Trabajo social y desarrollo comunitario en México*. Programa Integral de Fortalecimiento Institucional-UNAM; Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo; MA Porrúa.
- Coordinación para la Igualdad de Género CIGU UNAM. (2020). *Guía básica de las personas orientadoras comunitarias, promotoras de la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México*. Coordinación de la Igualdad de Género-UNAM.
- Domínguez, María y Vásquez, Laura Gabriela. (2019). Del currículum explícito al currículum oculto. Una vinculación necesaria para la efectiva práctica del docente. *Laurus*, (3), 284-306. <http://bdigital2.ula.ve:8080/xmlui/handle/654321/5234>
- Francés, Francisco José, Alaminos, Antonio, Penalva, Clemente y Santacreu, Óscar Antonio. (2015). *La Investigación participativa: métodos y técnicas*. PYDLOS Ediciones.
- Goffman, Erving. (1994). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Amorrortu Editores.
- Guerrero, Elizabeth, Hurtado, Victoria, Azua, Ximena y Provoste, Patricia. (2011). *Material de apoyo con perspectiva de género para formadores y formadoras*. Hexagrama Consultoras; Gobierno de Chile. <https://hdl.handle.net/20.500.12365/14919>
- Jodelet, Denise. (1986). La Representación Social: fenómenos, concepto y teoría. En Serge Moscovici (Ed.), *Psicología Social II: Pensamiento y Vida Social* (pp. 469-494). Paidós.
- Montes de Oca, Alejandra. (2019). Dificultades para la transversalización de la perspectiva de género en una Institución de Educación Superior. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 13(1), 105-125. <https://www.scielo.cl/pdf/rlei/v13n1/0718-7378-rlei-13-01-105.pdf>

- Peláez, Diana. (2020). *Comunidades emocionales: afectividades y acción colectiva en organizaciones sociales comunitarias de base en Bogotá*. UNIMINUTO.
- Piedra, Marcela. (2022). Currículo oculto y no tan oculto de género en la educación superior. *Reflexiones*, 101(2), 1-23. DOI:10.15517/rr.v101i2.45869
- Ramos, María Fernanda. (2022, marzo 8). Los tendedores de denuncias: un poco de historia y mucho de derechos. *IberICONnect*. <https://www.ibericonnect.blog/2022/03/los-tendederos-de-denuncias-un-poco-de-historia-y-mucho-de-derechos/>
- Tapia, Olivia, García, Carlos y Garnica, Marisol. (Comps.). (2019). *Iztacala. Transformación de una región. Jornada histórico-cultural*. Facultad de Estudios Superiores Iztacala UNAM.
- Torres, Sonia Mireya, Ortiz, Karol Dayana y Giraldo, Yonatan. (2022). *Cuadernos de trabajo comunitario 2. Tejer conocimiento sobre la perspectiva de género y la prevención de violencia en entornos comunitarios y educativos*. Universidad Pedagógica Nacional. <https://hdl.handle.net/20.500.12209/18432>

ANEXOS:

Anexo 1.



Imagen 1. Mapa de localización de la FES Iztacala.

Fuente: https://www.iztacala.unam.mx/fesi_localizacion.php

Anexo 2.



Imagen 2. Edificio de la entrada principal de la FES Iztacala.

Fuente: <https://www.gaceta.unam.mx/terna-para-la-fes-iztacala/>

Anexo 3.



Imagen 3. Página principal de la FES Iztacala.
Fuente: <https://www.iztacala.unam.mx/>

Anexo 4.



Imagen 4. Figura 4. Página web de las POC Iztacala.
Fuente: <https://sitios.iztacala.unam.mx/poc/>

III. FACULTAD DE ARTE Y DISEÑO

**Inclusión en el Arte y el Diseño
con Visión de Género**

INTRODUCCIÓN

En las siguientes líneas compartiremos¹ el camino que hemos ido construyendo en nuestra vida académica y personal a través de la figura de Persona Orientadora Comunitaria (POC) de la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU), como parte de las acciones de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) para transversalizar la perspectiva de género. Se recuperan momentos clave, se narran algunas experiencias con el fin de reconocer la suma de voluntades y fuerza interior que ha requerido esta labor para poder integrarse a una comunidad compleja y diversa, como la que existe en la Facultad de Artes y Diseño (FAD). La narración se hace desde tres voces que se han encontrado en la convivencia, camaradería y complicidad.

En la FAD el ambiente de convivencia estaba y sigue dictado por un sistema político cuyo liderazgo es encumbrado siempre por figuras masculinas con ciertas características de poder que desplazan saberes y cuerpos lejos de la gran figura del “Artista” o “Diseñador”, por lo que profesionalizan su saber a partir de las prácticas artísticas hegemónicas que representan de manera ideal cuerpos basados en la tradición académica. Sin bien existen espacios de pedagogías más sensibles y acordes al contexto, este trabajo se da como proceso de resistencia gracias a la voluntad de algunas personas que, con una clara perspectiva histórica y política, integran a su práctica docente autorías y teorías que claramente han sido omitidas en los planes de estudio.

La atmósfera de nuestro trajín

La Facultad de Artes y Diseño es la entidad de la UNAM que más veces ha cambiado de nombre; es también una de las más antiguas y su labor principal es la enseñanza del Arte, la Comunicación y el Diseño. Ha desarrollado diversas licenciaturas y un posgrado

¹ Escribimos de forma inclusiva con una X porque nos parece necesario al ser un proyecto que trabaja desde el cuestionamiento del régimen heteropatriarcal que pretende desconfigurar los sentimientos y todo lo relacionado con lo afectivo.

con maestrías y un doctorado. De sus aulas han salido diseñadores y artistas que han influido en varias formas de profesionalización en el país. La FAD tiene cuatro sedes: Xochimilco, Taxco, Academia de San Carlos en el Centro Histórico de la Ciudad de México y la Unidad de Posgrado en Ciudad Universitaria.

El plantel Xochimilco, en el que se encuentran las licenciaturas de Artes Visuales y Diseño y Comunicación Visual, estuvo, en un primer momento, en un espacio rural que se ha urbanizado y que hoy en día vive una gran complejidad cultural. La FAD es parte de esa complejidad; su comunidad se encuentra entre lo urbano y lo rural debido a los pueblos que la rodean y a sus diversas problemáticas como transporte público deficiente e instalaciones rebasadas en cuanto a capacidad de salones y espacio; aunado a lo anterior, la comunidad académica está conformada principalmente por profesores de asignatura, pese a que el número de profesores de tiempo completo aumentó en el semestre 2023². Desde una perspectiva de género, el ambiente político de la comunidad es preocupante. Históricamente la FAD ha tenido pocas reelecciones de sus directores y es muy conocido el hecho de que Diego Rivera renunció a la dirección, precisamente por enredos políticos generados a partir de su intento de renovar los planes de estudio de la entonces llamada Escuela Central de Artes Plásticas (ECAP)³. Como ya habíamos mencionado, la FAD es una de las entidades de la UNAM que más veces ha cambiado de nombre y es la única que aún imparte clases en un edificio del Centro Histórico de la Ciudad de México. Todas estas circunstancias revelan su inestabilidad y al mismo tiempo su resistencia al cambio.

La población estudiantil está formada en su mayoría por mujeres. En los últimos 20 años, la población se ha feminizado de manera dramática. En el informe 2022 (FAD, 2022) se da a conocer que en la FAD hay 2,068 mujeres y 924 hombres estudiantes inscritxs. Las historias sobre diversas formas de violencia patriarcal en la FAD han sido documentadas por artistas como María Izquierdo, Mónica Mayer y Magali Lara, quienes han tenido una trayectoria artística sobresaliente y una voz testimonial, lo que las hace referentes importantes para las estudiantes. Es importante saber que las mujeres que

² En el semestre 2019-1 había 39 maestras de tiempo completo y 85 hombres, mientras que en el semestre 2022-1 se contabilizan 43 maestras y 87 maestros de tiempo completo (FAD, 2021, p. 62).

³ Diego Rivera fue director de la ECAP, continuación de la vieja Academia, entre agosto de 1929 y mayo de 1930. Salió de ahí por un movimiento estudiantil organizado en su contra. En agosto de 1929, pocos meses después de conseguida la autonomía de la Universidad Nacional de México, su máximo cuerpo colegiado, el Consejo Universitario, se encontró con que había demasiados representantes de la Escuela Nacional de Bellas Artes (ENBA) porque en ella coexistían, desde su fundación, profesores, estudiantes y autoridades de dos instituciones: la Facultad de Arquitectura y la ENBA propiamente dicha. El Consejo Universitario (en adelante CU) resolvió dividir las, con extraña rapidez, lo que hace pensar en una acción premeditada, se propuso a Diego Rivera como director de la nueva Escuela Central de Artes Plásticas y se aprobó su candidatura. Si acaso había una facción inconforme con la solución del problema, esta fue tomada por sorpresa y no tuvo tiempo de organizarse, como notoriamente ocurrió después.

han egresado de la FAD (antes ENAP) dan testimonio de la necesidad de una educación no discriminatoria. En este texto no analizaremos a profundidad todos los testimonios ni nombraremos a todas las artistas, ya que nos tomaría un largo andar y no les haríamos justicia en unas cuantas líneas a todas las mujeres que han contado su experiencia, por lo tanto, dejaremos solamente este ejemplo en la voz de Magali Lara:

Ahí estuvo rudo, pero ahí afortunadamente encontré el feminismo; había mujeres en otras generaciones, pero había un maltrato, una especie de violencia sorda y todavía era este lugar en que las modelos eran como las concubinas [...] En mi generación estaban Jesusa Rodríguez y Flor Garduño y muchas mujeres más, nos hicimos amigas; también era la época que ya se empezaba a hablar del arte feminista, Mónica [Mayer] fue [al Woman's Building⁴ en Los Ángeles] y nos convocó y empezó a hablar de estos temas y eso daba alimento a la sensación que una tenía acerca de que éramos discriminadas (Magali Lara, en conversación con Adriana Raggi, Cuernavaca, Morelos, 12 de marzo de 2010).

Sirvan estas palabras para poner en contexto el nivel de violencia de género que se ha vivido en esta institución, pero también para entender cómo es que las diversas participantes de los procesos educativos han logrado generar diálogos y procesos que las han ayudado a enfrentar esta violencia.

Los cambios de nombre de la FAD han venido emparejados con traslados que no han sido totales, pues la resistencia a mudarse de la Academia de San Carlos llevó a la FAD a dividirse: la Licenciatura se movió en 1979 a un terreno en Xochimilco y el Posgrado permaneció en la Academia. Este movimiento parece haber creado ciertas fisuras que le permitieron a Mónica Mayer, como lo relata Magali Lara, convocar a alumnas de la entonces ENAP para hablar de la violencia de género.

En 2013 la nueva Unidad de Posgrado de Ciudad Universitaria comenzó sus labores y a ese edificio se trasladó una parte del Posgrado en Artes y Diseño, lo que provocó su división en dos sedes. En tanto, el plantel Taxco tiene 31 años de existir⁵ y colaborar en programas con el municipio. Lxs profesores y estudiantes de la institución participan activamente y son un referente cultural de la ciudad. La Ex Hacienda del Chorrillo es donde se alberga el plantel principal y cuenta con otra sede en la Avenida Plateros; desde 1992

⁴ El Woman's Building fue un espacio fundado en 1973 por Judy Chicago, Sheila Levrant de Bretteville y Arlene Raven con la intención de crear un lugar para la reflexión y la educación feminista en el arte. Se puede consultar <https://womansbuilding.org> para obtener más información.

⁵ En 1990 el gobernador José Francisco Ruíz Massieu le ofreció a la Universidad este plantel. En marzo de 1992, durante su periodo, el rector José Sarukhán Kermez firmó el acuerdo con el estado de Guerrero para la creación del Centro de Extensión de la Escuela Nacional de Artes Plásticas (ENAP), junto con el Centro de Enseñanza para Extranjeros (CEPE).

funcionó como Centro de Extensión y a partir del 2013 se abrieron las licenciaturas de Arte y Diseño, así como Artes Visuales, aunque actualmente solo se imparte la primera.

A tres voces

A partir de este punto, nos es necesario escribir a tres voces para dar testimonio de nuestras vivencias, ya que cada unx de nosotrxs ha trabajado partiendo del feminismo, los Estudios de Género y como POC desde diversas perspectivas y experiencias. Es fundamental pensarnos en este texto considerando el lugar en el que trabajamos y los saberes de los que partimos, enunciándonos desde el arte, el diseño y una educación en donde el escribir tiene un significado profundo que se entrecruza con la imagen y las formas propias de un hacer que construye mundos, visualidades y mentalidades. Desde este lugar es que nos es necesario señalar que ha existido una constante injusticia epistémica⁶ hacia quienes trabajamos en estas disciplinas, pues nuestra forma de escribir suele ser marginada. Lxs artistas y lxs diseñadorxs trabajamos desde un saber propio y desde ahí escribimos.

La autonarración suele ser el medio con el que podemos comunicar nuestras experiencias; esta forma de escribir nos atañe también como feministas y personas que trabajamos en colectividad. El feminismo comunitario nos asiste aquí, ya que al escribir este texto pensamos en que, así como nosotrxs escuchamos las voces de nuestra comunidad, nuestras voces, desde donde compartimos nuestros saberes, nuestra experiencia y nuestro narrarnos juntxs y en primera persona, deben ser escuchadas. Por lo tanto, partiremos desde nuestros nombres y nuestras palabras.

Lorena Gabriela de la Peña del Ángel:

Mi trayecto en la ENAP como estudiante fue complejo. Siendo alumna a partir del año 2002, encontré un espacio de gran contraste con mi vida académica anterior. Por una parte, la Escuela se localiza en el sur de la ciudad; en ese entonces, para acceder a ella debía cruzar terrenos baldíos. Circundada por el pueblo de Santiago Tepalcatlapan, cuya mayoría de calles y avenidas estaban sin pavimentar, era notorio el contraste entre la Escuela y Ciudad Universitaria en relación a los servicios, la accesibilidad e infraestructura; esto sigue siendo un factor de molestia para la comunidad. Por otra

⁶ Las injusticias epistémicas son definidas por Miranda Fricker dentro de dos categorías: la injusticia testimonial se produce cuando los prejuicios llevan a un oyente a otorgar a las palabras de un hablante un grado de credibilidad disminuido; la injusticia hermenéutica se produce en una fase anterior, cuando una brecha en los recursos de interpretación colectivos sitúa a alguien en una desventaja injusta en lo relativo a la comprensión de sus experiencias sociales (Fricker, 2017, p.10).

parte, con esta lejanía del centro, experimenté la posibilidad de construir mi subjetividad y mi expresión sexual con libertad y sin señalamientos al interior de mi espacio educativo. Conocí a personas que abiertamente se autonombraban homosexuales, lesbianas, transexuales y muchas subjetividades que rompían con las convenciones heteronormativas y binarias que hasta ese momento no reconocía.

Me nombré feminista en el año 2002. A pesar de las condiciones generales donde el feminismo no era aceptado como un discurso valioso dentro de las aulas, tuve la oportunidad de cursar “Historia del Arte” con Adriana Raggi; en ese espacio pude conocer el trabajo de mujeres artistas y compartir también algunas de las preocupaciones que sentía por el entorno de violencia contra las mujeres. Mi trayecto como feminista continuó y mi producción artística se enfocó en discursos para reflexionar sobre la violencia contra las mujeres y la lucha por la igualdad. Seguí mis estudios y pude encontrar las autorías para conformar mi marco teórico y una comunidad de vida vinculada a estos temas.

La oportunidad de ser docente en la FAD llegó en el año 2013. Había ya completado mi maestría, en donde finalmente había cumplido mi expectativa de elaborar un proyecto sobre la violencia contra las mujeres desde un análisis histórico de la construcción del deseo y la mirada de los cuerpos de las mujeres. Como profesora, desde los primeros semestres incluí en mis programas secuencias didácticas y proyectos que integraban las preocupaciones de las personas que habitan las aulas. Escuchar de forma activa fue la clave para conformar una experiencia de aprendizaje significativa y emotiva.

En el año 2016 se firmaron los primeros acuerdos internacionales para formar parte de una estrategia de ONU Mujeres para accionar en las universidades. En la UNAM, en el año 2017, se publicó la primera versión del *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM*. En 2018 se publicó la convocatoria para ser parte de la primera generación de Personas Orientadoras académicas. Participé en la convocatoria gracias a mi rol como tutora y fue muy interesante vivir ese primer proceso de capacitación. Me dio mucho gusto convivir con otras personas interesadas en el tema, escuchar voces pares en distintos tonos y con enfoques diversos. Muchas de las compañeras estaban muy enojadas por la terrible realidad de violencia en el país y, por lo tanto, no encontraban valiosa la figura de Persona Orientadora. Otras más decidimos tomarla como una oportunidad de institucionalizar una acción que ya veníamos haciendo, así como de construirla y defenderla. Estaba embarazada en ese momento, mi hijo crecía en mi vientre durante esa capacitación y todo el proceso de selección.

Ser Persona Orientadora desde esa primera etapa trajo muchas emociones y reflexiones sobre de mi papel en la sociedad. La Universidad estaba construyendo un tejido que avalaba el tema de la lucha por la igualdad; esto me emocionaba, pero también me preocupaba. La convivencia con mis pares, además de las lecturas y los espacios de reflexión que se construyeron, me vincularon con autoras, personas y proyectos que hoy son parte de mi realidad y de mi vida académica. Comencé con pequeñas charlas y materiales y

me vinculé a proyectos académicos diversos siempre promoviendo la igualdad. Organicé charlas con tutorxs, con alumnxs y también armé proyectos comunitarios participando en eventos como Camino al Mictlán 2019, donde, de forma colaborativa, hicimos una gran escultura que representaba la feminidad prehispánica y la llevamos en procesión al cementerio de Santiago Tepalcatlalpan, Xochimilco, en medio de sonidos de caracol y chinelos danzando. Esta recuperación de las tradiciones de la localidad en que se inscribe la FAD propone una apropiación desde el enfoque de Enesterio y Góngora (2010) sobre el trabajo comunitario integrado con un propósito que recupera:

tejer a partir de los intereses y necesidades de la propia comunidad y de los portadores reales de la acción comunitaria con que cuenta la propia comunidad... La comunidad como protagonista y como fuente de iniciativas debe ser el núcleo del trabajo comunitario. (p. 79)

De esta forma, se quiebran prácticas de las disciplinas del arte y diseño que se enclavan en el individualismo y la genialidad desarraigadas de su contexto.

Con el pasar de los años, me pude dar cuenta de que el momento en el que comencé esta labor fue el indicado. El paro de 2020 estaba cercano, pude escuchar a las estudiantes organizadas desde antes de que tomaran la escuela y entender sus demandas, serví como puente de comunicación para ellas con la administración de la Facultad en el paro que comenzó en febrero; a partir de eso, mi vida cambió. El ambiente en la FAD nunca ha cesado de ser convulso. Esta labor como POC ha encontrado muchas resistencias del cuerpo docente y de la comunidad de estudiantes. Sin embargo, también encontré mucha empatía de trabajadoras, estudiantes y colegas con las que formé lazos que hoy se tejen comunitariamente. Durante el paro tuve la oportunidad de conocer a la comunidad, no solo del plantel Xochimilco, sino también en Taxco porque participé en las mesas de negociación y encontré fundamental continuar con la labor de POC. Por eso, cuando la figura fue recuperada por la CIGU con el enfoque comunitario, entendí la relevancia de seguir y de unirme a otras compañeras para realmente fortalecer esta labor.

A pesar de la pandemia por COVID-19, además de los grandes trayectos, los paros y el desencanto de los últimos semestres, no ha cesado el andar. A veces los caminos se cierran, otras veces no terminan de construirse, pero estar ahí y tener confianza de la comunidad ha sido fundamental para mi labor. Una de las estrategias que he utilizado desde estas experiencias son los “Círculos de escucha”, que son una dinámica interesante que no he dejado de realizar con grupos de la comunidad. Algunos de estos encuentros dieron lugar para generar acercamiento a narrativas con grupos focales para identificar preocupaciones, necesidades y afectos, escuchando las voces de las compañeras y de las personas diversas que viven situaciones complejas. Además del acercamiento comunitario desde la figura de POC, las narrativas me han permitido escuchar las experiencias desde un enfoque situado, lo que Balasch y Montenegro y M. (2003) desarrollan retomando a Donna Haraway (1988). Así, mi labor en este programa me permite tejer los diferentes hilos de mi ser en la Universidad: puedo ser académica, investigadora y promotora de la igualdad.

La primera vez que realicé este círculo fue de manera orgánica: comenzaba hablando con algunas de mis alumnas, quienes invitaban a otras personas de la comunidad y se juntaban para expresar sus dudas o preocupaciones. La clave de esta actividad es conformar un espacio seguro de escucha, donde cada una de las personas que forman parte de la comunidad puedan sentirse libres de compartir experiencias y anécdotas que permitan generar preguntas útiles para reflexionar. A estos círculos después se sumaron las Defensoras de los Derechos Universitarios.

La experiencia vivida en un lustro de ser POC transformó mi vida. Hice muchas redes en proyectos como el Repositorio de Arte y Diseño Especializado en Género, el cual está muy cerca de ser una realidad y es el resultado de mi vínculo con otra POC, la Maestra Kenia Yazmín Olivera del Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas, un programa donde más de una decena de alumnxs han apoyado. Acompañé a muchas POC de distintas entidades como jurado de concursos de Arte y Diseño, les elaboramos carteles, les diseñamos logotipos y hubo mucho trabajo en conjunto. Acompañé a mis compañeras que se unieron al programa a partir del 2020 y realizamos juntas materiales y eventos.

En 2022, ahora con la comunidad de Taxco, abracé otra comunidad a la que ya conocía como POC en visitas eventuales. Frente a grupo y en el colegio, mi labor se vinculó con todos los eventos locales de la comunidad.

Jocelyn Lizbeth Molina Barradas:

Ser Persona Orientadora ha significado retomar mi perspectiva feminista, también me ha permitido acercarme a mis estudiantes con otro enfoque al poder compartirles sobre temas de género. Como universitaria encontré un gran interés en profundizar sobre el feminismo cuando descubrí en la biblioteca de mi universidad, la UAM Xochimilco, a distintas autoras feministas como Simone de Beauvoir, Marta Lamas, Marcela Lagarde, Rosario Castellanos, entre otras. Leerlas fue para mí abrir una ventana a distintas cuestiones que siempre me pregunté desde mi infancia al visualizar una desigualdad entre las oportunidades que tenemos como mujeres en distintas etapas de nuestras vidas en comparación con los hombres.

En 2018 pude colaborar con una comunidad internacional enfocada en impulsar el liderazgo de las mujeres en los medios de comunicación: Chicas Poderosas. Parte de mi aportación fue la organización de distintas charlas, talleres y un “Mediatón”⁷, que consistió en reunir a más de cuarenta mujeres periodistas, diseñadoras y programadoras para realizar, en conjunto, proyectos de investigación sobre migración y con perspectiva de género. Este encuentro fue clave para mí para entender el valor del trabajo colectivo entre mujeres, sobre sororidad y para visibilizar la labor de cada unx de nosotrxs que muchas veces no es bien reconocida, tanto en nuestros lugares de trabajo,

⁷ Mediatón Chicas Poderosas México, “Chicas en Resistencia”. <https://www.chicaspoderosas.org/hackathon/mediaton-2018-chicas-poderosas-mexico-chicas-en-resistencia/>

como en nuestros hogares. Este evento ayudó a crear proyectos que normalmente los medios de comunicación no retoman y que es importante que se mencionen, temas como discriminación y violencia a niñas migrantes, a mujeres indígenas migrantes y a las diversidades sexogenéricas.

Para mí, es necesario compartir en el aula las distintas realidades que las comunidades diversas enfrentan día a día. Reflejar los temas sobre género en el arte y diseño y propiciar reflexiones al respecto puede ayudar a que todas las personas de la clase, más adelante, ya como profesionistas, generen cambios en la sociedad.

Durante el paro de estudiantes organizadas de la FAD en 2020, las alumnas en Taxco también se unieron a esta causa. Algunas de ellas me pidieron acompañarlas en varias mesas de diálogo que se hicieron porque conocían el trabajo que había realizado con la organización Chicas Poderosas y por mi interés en el tema. En esta reunión, ellas y yo notamos que no conocíamos las herramientas que tenía la UNAM en relación al género, como centros de atención, grupos de apoyo y cursos; uno de los programas que se nos hizo más relevante fue la figura de Persona Orientadora, que en ese momento era parte de la Oficina de la Abogacía General. En la Facultad solo existía una persona como representante de este programa, la Maestra Lorena de la Peña, quien trabajaba en la Facultad de Xochimilco; sin embargo, vino a Taxco a brindar pláticas sobre perspectiva de género dirigidas a estudiantes y docentes en un par de ocasiones, las cuales fueron de gran apoyo para sensibilizarnos sobre el tema, seguir manteniendo el diálogo y brindar apoyo a nuestras estudiantes organizadas, así como para reflexionar sobre cómo atender esta problemática en la sede.

Me pareció que la labor que ejerció la Maestra durante este proceso fue muy importante y valiosa para la comunidad de este plantel. Lo que pudimos encontrar mis estudiantes y yo fue que algunos de los casos que se mencionaron dentro de las reuniones constituían violencia de género. Habría sido de gran ayuda para la comunidad que este perfil hubiera existido antes en la sede de Taxco, pues las personas afectadas habrían podido acercarse a alguien directamente para hacer una denuncia y se les habría podido apoyar psicológicamente, orientándolas según el Protocolo de Género. Se mencionó que, desafortunadamente, en algunos casos las personas dejaron de asistir a la Facultad.

Por lo antes mencionado, apliqué en cuanto nos proporcionaron información de la convocatoria en 2020 para docentes y fue muy grato quedar seleccionada. Para mí era fundamental apoyar en la comunidad de Taxco por medio de la labor de las PO, con el objetivo de erradicar la violencia de género.

En Taxco había mucho que trabajar cuando inicié mi labor como POC; considero que las alumnas en el paro de 2020 hicieron difusión de los distintos temas sobre género que debían ser atendidos, como el no contar con talleres especializados para docentes, académicos y personal de la Facultad sobre perspectiva de género y la ausencia de un área especializada para que la comunidad pudiera acercarse a recibir atención psicológica o legal ante alguna situación de violencia y/o para hacer una denuncia. También se

identificó que no había paridad en la currícula académica, es decir, había pocas mujeres; sin embargo, es importante reconocer que la Coordinación resolvió poco a poco esta situación para que hubiera más mujeres docentes en nuestro plantel. Ante los señalamientos, la Comisión Interna para la Igualdad de Género (CIInIG) fue trabajando para ir resolviendo cada uno de estos asuntos a la par con la Coordinación en Taxco y la Dirección de la Facultad. Dentro de la labor que pude ir desarrollando informé a la comunidad sobre los cambios que se iban realizando. También platicué con las distintas áreas sobre el sentir de la comunidad ante estos ajustes y algunos temas que se iban sumando.

Realizamos diversas actividades. Una de las primeras fue la organización de la Jornada 8M en marzo de 2021, donde se hicieron tres charlas en línea debido a la pandemia: la primera fue una plática informativa con las cinco POC de la FAD⁸, para dar a conocer la labor que desarrollamos y hablamos sobre la *Ruta de Atención para quejas por violencia de género en la UNAM*; la segunda charla se realizó en conjunto con académicas de la FAD Taxco e invitamos a cinco artistas que compartieron su experiencia en el arte y sus entornos⁹; al cierre, tuvimos como invitadas al colectivo Sociedad de Tinta¹⁰, con su primera presentación como grupo de ilustradoras que trabajan en temas de género y derechos laborales.

En mayo de 2021 ya contábamos en el plantel Xochimilco con la Unidad Sur por parte de la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención a la Violencia, por lo que en Taxco organizamos la charla “Cómo detectar la Violencia de Género en tu entorno”¹¹ con la Lic. Ortencia Trejo Ruíz como representante de esta unidad, dirigida a toda la comunidad de Taxco para que conocieran la atención que podían recibir de parte de esta área. Fue de gran relevancia tener a la abogada y a la psicóloga en las instalaciones de Xochimilco y gestionamos el que ofrecieran atención en Taxco regularmente.

En junio de 2021 varias integrantes POC colaboramos en la gestión de pláticas y talleres para la semana del Orgullo LGBTTTIQ+ de la UNAM. En nuestro plantel, realizamos la charla “Mi aportación fotográfica desde una perspectiva de erotismo masculino y moda dentro del movimiento LGBTTTIQ+”¹² con el fotógrafo egresado de la FAD, Óscar Cervantes. Fue importante porque no se había gestionado anteriormente ninguna charla que visibilizara a las comunidades diversas.

⁸ Jornada 8M FAD Taxco 2021, “Orientadoras Comunitarias FAD”. <https://youtu.be/4BJ8eHa2ws>

⁹ Jornada 8M FAD Taxco 2021, “Y como el viento me levanto: mujeres artistas, su obra y su entorno”. <https://youtu.be/ofuKhujQyiA>

¹⁰ Jornada 8M FAD Taxco 2021, “Mujeres en la ilustración: Fundadoras de Sociedad de Tinta”. <https://youtu.be/b9mI3YL73DM>

¹¹ “Cómo detectar Violencia de Género en tu entorno”, FAD Taxco. <https://fb.watch/lk6PjNYtRM/>

¹² “Mi aportación fotográfica desde una perspectiva de erotismo masculino y moda, dentro del movimiento LGBTTTIQ+”, con Oscar Cervantes FAD Taxco. <https://fb.watch/lk73wDd8yq/>

Después del paro estudiantil de marzo de 2020, las alumnas organizadas de Taxco trabajaron para desarrollar proyectos en las artes gráficas para aportar su interés en la igualdad de género. En 2021 desarrollaron una exposición colectiva para visibilizar a mujeres taxqueñas pues consideraban que no se les había reconocido por su labor artística o altruista realizada en la ciudad platera. Ellas gestionaron toda la exposición, hicieron la identidad gráfica e investigaron a las mujeres de Taxco que debían mencionarse; también reunieron a alumnas de los planteles de Taxco y Xochimilco. Tres Maestras de la sede Taxco fuimos invitadas y con nuestras alumnas elaboramos pinturas, ilustraciones y fotografías de estas mujeres. La exposición “Taxqueñas de corazón”¹³ se inauguró en la Vereda Digital de la Ex Hacienda del Chorrillo el 13 de agosto de 2021.

En Taxco fui una de las fundadoras del Congreso Internacional de Joyería Platynos, y como POC fomenté la paridad de género en la selección de lxs ponentes. En la tercera edición se realizaron tres charlas con el apoyo de la Maestra Carmen Tapia, donde la investigadora Penny Morrill¹⁴, la curadora y crítica de arte Ana Elena Mallet¹⁵ y la diseñadora Marthacarmela Sotelo¹⁶ hablaron sobre la importancia del papel de la mujer en la joyería en México. A partir de sus conocimientos, cada una resaltó la importancia de visibilizar a las mujeres en la joyería, ya que no se conoce sobre su trabajo y no se les da el reconocimiento que se debe. En este sentido se desarrolló el documental “María Pineda. Pionera en el oficio de la platería”¹⁷, que se presentó en la cuarta edición.

Después del paro de estudiantes organizadas de 2020 en Taxco, había distintos sentimientos dentro del plantel, pues hacía falta entender más sobre los temas de igualdad de género. Yo consideraba que al ser POC podía aportar y trabajar en conjunto con mis compañeras para que estos temas fueran visibles y que se retomaran en la vida académica del plantel, así como sensibilizar a la comunidad hacia el diálogo y la creación de acciones. También, uno de los principales objetivos que logramos con nuestra labor fue que, al hacer difusión sobre las violencias de género, la comunidad ahora puede identificar si es víctima de alguna o si conoce a alguien cercano que pueda estar padeciéndola, ahora saben cómo actuar ante ello. Acercarse al apoyo que como POC brindamos de escucha

¹³ Inauguración “Taxqueña de corazón. Taxco en rostro de mujeres”. Exposición colaborativa de alumnas, egresadas y maestras de las sedes de la FAD en Taxco y Xochimilco que busca reconocer las acciones de todas las mujeres taxqueñas. <https://fb.watch/lk7famlOPS>

¹⁴ Congreso Platynos Tercera Edición, Conferencia “Mujeres en México: Diseñar en Plata”, por Penny Morrill. <https://youtu.be/7Fl0s4MGKkQ>

¹⁵ Congreso Platynos Tercera Edición, Conferencia “Joyería en México, un panorama contemporáneo”, por Ana Elena Mallet. <https://youtu.be/674vI2xYbYk>

¹⁶ Congreso Platynos Tercera Edición, Conferencia “Estructuras portables”, por Martacarmela Sotelo. https://youtu.be/0I_GM_57fwk

¹⁷ Congreso Platynos Cuarta Edición, Documental “María Pineda: pionera en el oficio de la platería”. <https://youtu.be/uCXeh4Ch7gU>

y acompañamiento ha dado un panorama muy distinto a la comunidad de Taxco. En la actualidad me encuentro desarrollando mi labor de POC en el plantel Xochimilco, una realidad distinta a la de Taxco, pero con la misma motivación de retribuir junto a mis compañeras con cambios importantes en materia de género a nuestra Facultad.

Adriana Raggi Lucio:

Mi experiencia como POC se deriva de una larga trayectoria trabajando desde los Estudios de Género y el feminismo. Mi camino hacia el feminismo se debió al constante cuestionamiento, durante mis estudios en la ENAP, por parte de mis profesores y compañeros acerca de la supuesta incapacidad de las mujeres para ser artistas. Constantemente me decían que las mujeres no podíamos ser artistas y la prueba era que en la historia del arte no han existido grandes mujeres artistas. En ese momento empecé a buscarlas, a leer libros y ver imágenes de ellas, seguí al feminismo que recuperaba mujeres. Con el tiempo me di cuenta de que ese no era el camino, que nombrar no resolvía el problema de fondo. La desigualdad y la violencia no se solucionan con nombrar a las mujeres.

La búsqueda se fue por otro lado, me acerqué al feminismo que me ayudaba a cuestionar qué nos pasa a las mujeres en esta sociedad injusta. Entonces comencé a dar clases y hablarles a mis estudiantes de estos procesos de género y desigualdad. Las primeras reacciones fueron violentas, tanto de los alumnos como de las alumnas. En muchos de sus comentarios descubrí la incomodidad ante el género, los señalamientos mutuos y el no saber qué hacer con las jaulas de las masculinidades y las feminidades.

Cuando estudiaba el doctorado descubrí la Teoría Queer¹⁸ y todas las posibilidades que me daba para cuestionar los encierros del género. Recuerdo siempre las palabras de Paul B. Preciado (2010), que se encuentran por todo internet y que me iluminaron: “No creo en la violencia de género, creo que el género mismo es la violencia, que las normas de masculinidad y feminidad, tal y como las conocemos, producen violencia”. De ahí pude entender que la producción del cuerpo y del género se deben a diversas formas de pensar y a los signos. Entendí también que lo que había hecho por años en clase era muy importante para generar en mis estudiantes un proceso de cuestionamiento del género, pero no había entendido la importancia de hacerlo desde masculinidades, feminidades y todas las formas que nos marcan como cuerpos sexuados y generizados. Entonces fue que mi recorrido dio un giro y me encontré con nuevas formas de entender el género y la educación.

¹⁸ Cuando se habla de Teoría Queer para referirse a los textos de Judith Butler, Teresa de Lauretis, Eve K. Sedgwick o Michael Warner, se habla de un proyecto crítico heredero de la tradición feminista y anticolonial que tiene por objetivo el análisis y la deconstrucción de los procesos históricos y culturales que nos han conducido a la invención del cuerpo blanco heterosexual como ficción dominante en Occidente y a la exclusión de las diferencias fuera del ámbito de la representación política (Preciado, 2009).

A partir de entonces me he enfocado en generar comunidades de aprendizaje en donde se cuestione la violencia que siembra el sistema de género. Violencia que también surge con el sistema del Arte, en el caso de la FAD, este sistema hegemónico, heteronormativo y capitalista que nos dice qué es el arte, que excluye muchas prácticas artísticas y diseñísticas y que nos ha hecho tanto daño como el sistema de género. Por eso siempre trabajo desde las prácticas artísticas y diseñísticas. Es claro para mí que el hacer cuestionamientos sobre el género, el sexo y el “gran Arte” me ha llevado por caminos inesperados en los que en muchas ocasiones consigo trabajar con comunidades de aprendizaje que logran cuestionar las formas aceptadas y normalizadas de educar, ser y estar en este mundo y, en muchas otras, la gente siente que no debería cuestionar nada y que lo mejor sería guardar silencio.

Conocí el programa de Personas Orientadoras en el año 2018, cuando salió su primera convocatoria y aún no eran Comunitarias; me pareció que era un camino interesante para continuar generando trabajos en comunidad más allá del aula de clases. En ese momento coordinaba la División de Investigación de la FAD y era imposible para mí comprometerme con ese trabajo. Después de observar la labor de Lorena de la Peña, quien había sido mi alumna y era la primera Persona Orientadora de la FAD, decidí entrar al programa. Otro factor que me impulsó a hacerlo fue el hecho de que, como dije antes, había gente a mi alrededor que pretendía que guardara silencio. Pensé que entrar a un programa como este ayudaría a despertar el interés en los problemas de género y hacer un trabajo comunitario que evitara todas aquellas acciones que se hacen para acallar a cualquier persona.

En un principio fui parte de la Comisión de Equidad de Género que se había formado en la Facultad en el año 2019. En el momento que pasamos a la pandemia en 2020 y se transformó en las CInIG, se me informó que ya no era integrante de ella. La Facultad seguía procesos universitarios necesarios que ayudaban a la comunidad a prevenir y combatir la violencia de género y para continuar con mi trabajo me uní a las POC. El panorama que encontré en el momento que comencé a ser POC fue muy complicado, estábamos en plena cuarentena generada por la pandemia de COVID-19, los cursos de inicio de las POC eran en línea y las clases en la FAD también. Habíamos salido de varios paros en la Universidad y el movimiento feminista de la facultad estaba dividido y, al mismo tiempo, en plena efervescencia. Trabajar en línea con esa comunidad fue complicado. Después de los cursos comenzamos a trabajar cinco Personas Orientadoras de la FAD.

Las primeras actividades que llevamos a cabo fueron reuniones entre nosotrxs para marcar un camino y saber cómo trabajar. Después comenzamos a hacer una labor informativa para la comunidad, nos presentamos como POC en las ocasiones que pudimos: en la bienvenida al semestre y en diversos eventos en los que podíamos participar. Nuestras presentaciones eran interesantes, cada una de las POC de la FAD teníamos

experiencias muy diferentes en el feminismo y en la igualdad de género, había quienes se acercaban por primera vez. Fue entonces que el trabajo de sensibilización comenzó entre nosotrxs mismxs.

Posteriormente comenzamos a hacer trabajos de sensibilización en la Facultad como difusión del violentómetro o pláticas sobre el 8M y el 25N. En ese momento nos reunimos de forma constante y hacíamos eventos mensuales. Realicé varios conversatorios como la presentación del libro de Karen Cordero e Inda Sáenz *Crítica feminista en la teoría y la historia del arte* o la presentación de Eleonora Garosi sobre yoga y el feminismo. Posteriormente creé dos programas en la División de Investigación: “Viernes de género”, en donde dábamos información sobre las diversas formas de entender el género y hacíamos recomendaciones de películas, revistas, libros, personas especialistas en género y todo aquello que pudiera ayudar a la comunidad a entender el tema. También un espacio dedicado a la comunidad trans de la Facultad que era hecho por la misma comunidad; antecedente de este espacio fue un taller con Lía García que se llamó “Piedra, Papel y Tijera”¹⁹, que era de cuentos trans. Cada una de las experiencias fue una forma importante de trabajar para y con la comunidad de la Facultad. El sensibilizar sobre el problema y generar procesos de concientización es la forma en la que considero que podremos combatir la violencia. El castigo no es la herramienta más efectiva, la educación y la sensibilización son las que pueden cambiar las cosas.

El trabajo que hemos hecho desde antes de ser parte del programa POC y a partir de formar parte del mismo ha dejado marcas en los diferentes planteles de la Facultad. Cada una ha trabajado desde formas de educación e investigación feministas que han generado una conciencia de género en lxs estudiantes y que muchas veces han impactado en lxs profesorxs. El alfabetizar sobre género es muy importante y es un proceso largo. Nos parece que esa ha sido una de las actividades que hemos hecho de forma constante. No es casualidad que nos hayamos unido al programa, en realidad ya éramos personas que trabajábamos con una perspectiva de género desde nuestra comunidad.

La incidencia del trabajo de las POC en la FAD es notoria. Hay un crecimiento en la cultura de la denuncia, hemos brindado un camino para conocer y trabajar con los instrumentos de la UNAM para prevenir y erradicar la violencia y que sean conocidos por la comunidad estudiantil, académica y administrativa. Las POC hemos hecho redes entre nosotras para actividades conjuntas en la FAD en sus diferentes sedes. También nos ha dado la oportunidad de trabajar con otras entidades de la UNAM. Actualmente la labor de las POC FAD es trascendental ante la situación que vive la Facultad para generar vínculos entre la comunidad que fomenten una convivencia de confianza y respeto.

¹⁹ “Piedra, Papel y Tijera. Taller de poesía y cuentos Trans*”, por Lía García. <https://www.facebook.com/watch/?v=2128139817318670>

El trabajo con lxs académicxs es fundamental para seguir fomentando su interés en los temas de género y replicarlo en las aulas. Lxs estudiantes de la Facultad se han tornado más interesadxs y comprometidxs en el tema de igualdad de género, por lo que nuestra labor es valiosa al trabajar en actividades y eventos en torno a la prevención.

CONCLUSIONES

Desde el paro de 2020 brindamos atención y asesoría en temas de género, hicimos difusión sobre el tema e invitamos a especialistas. Se brindó atención a la comunidad a través del diálogo directo. A raíz de la elección del Dr. Mauricio Juárez como Director de la FAD en mayo de 2022 y la administración que implantó, nuestras adscripciones han cambiado: al tener plazas Artículo 51, desde la Dirección se tomó la decisión de mover las clases de Lorena de la Peña de Xochimilco a Taxco y a Adriana Raggi se le quitaron sus horas de Xochimilco y se le dejaron solamente las de Posgrado, pero posteriormente se le quitaron sus horas de Posgrado y se le asignaron unas en Xochimilco. El caso de Jocelyn Molina es diferente, ella solicitó su cambio a la sede de Xochimilco. Ante estos movimientos, nuestra comunicación ha sido una clave importante para poder intercambiar roles en la comunidad. Hoy en día, observamos un cambio significativo en la comunidad, hay mayor información y conocimiento sobre la labor de las POC y el *Protocolo para la Atención Integral de casos de violencia por razones de Género en la UNAM*. Uno de los resultados importantes de nuestra labor es el hecho de que varios estudiantes han enfocado sus investigaciones y tesis a temas relacionados con la igualdad de género, algo que anteriormente no se había presentado en Taxco y que ha aumentado en Xochimilco y en el Posgrado.

Es importante resaltar la labor que se ha hecho en conjunto con las Defensoras de la Unidad Sur, la Lic. María Esther Rodríguez y la Lic. Delia García, quienes han participado con charlas, mesas de atención legal y psicológica tanto en Xochimilco como en Taxco. A pesar de estos logros, debemos decir que uno de los pendientes en Taxco es resolver la falta de servicio psicológico y jurídico que brinde atención inmediata a la comunidad. Por ahora la atención que brinda la Unidad Sur es notable, pero las circunstancias en que vive la FAD dificultan la atención a las denuncias; por un lado, está descentralizada en Xochimilco y, por otro lado, en Taxco se vive la situación de que Guerrero es uno de los diez estados con más casos de feminicidios. Para nosotras, ser POC significa generar cambios importantes en materia de género en nuestras comunidades, ya que al ser integrantes de las mismas y conocer sus necesidades y características, podemos generar iniciativas para erradicar la violencia de género y procurar comunidades más igualitarias y dignas.

El tema de género es complejo en la Universidad y como POC debemos continuar capacitándonos para poder tener las herramientas que nos permitan proponer alternativas en la prevención de la violencia de género en nuestra Facultad. Hay desafíos complejos para nosotras, ya que las características de nuestras sedes y de las personas que convivimos en cada una representan retos particulares. Una de las problemáticas más importantes dentro de nuestro trabajo como POC es el de desenmarañar los mitos e ideas del artista bohemio que puede abusar de las personas y los procesos académicos por ser un artista genio. Hemos tenido que pensar los procesos del arte y el diseño desde otros lugares para poder romper con la normalización de la violencia de género en las aulas. Si a esto sumamos el momento histórico que atravesamos, precisamos la necesidad de fortalecer la figura de las POC para que pueda cumplir sus objetivos de ser promotora de la igualdad. Este fortalecimiento implica el soporte institucional que avale y acompañe la figura en todos los rubros de valoración que pueda brindar la UNAM. También reconocer el trabajo que conlleva, porque es tan importante la labor de investigación y de docencia como la labor de gestión comunitaria para sanar a una comunidad herida, enojada, triste e incrédula de la institución.

Las POC FAD hemos trabajado en difundir la labor que desempeñamos y las actividades que realizamos. Consideramos que todavía hace falta reforzar los canales de comunicación de nuestra institución con nosotrxs para fortalecer nuestra figura, la cultura de la denuncia, la gravedad de la violencia de género y así contar con el reconocimiento de la institución para trabajar en conjunto y no de forma aislada. Es de suma importancia lograr que las autoridades trabajen desde la perspectiva de género con una conciencia auténtica y no derivada de un mandato. Solo así podremos ser una comunidad libre de violencia.

En nuestra labor tenemos un compromiso personal y social por los temas de género; sabemos que los cambios que se generen en nuestra comunidad tomarán tiempo, pero nuestro trabajo en conjunto sumará para que nuevas generaciones puedan contar con una Universidad y una Facultad más equitativas y justas.

SEMBLANZAS CURRICULARES



Adriana Raggi Lucio

Doctora en Historia del Arte por el Posgrado en Historia del Arte de la UNAM. Licenciada en Artes Visuales por la UNAM en 1993. De 1995 a 1996 asistió como Estudiante Invitada a la Kunstakademie Düsseldorf en Alemania. En 2002 obtuvo el grado de Maestra en Historia del Arte por la UNAM. Profesora de tiempo completo de la FAD UNAM. Miembro del grupo “Mitote” con el que trabaja procesos de Investigación Artística y Diseñística, así como Investigación Educativa que parte del aula y la desplaza. Con el grupo propone una educación en comunidad, feminista, anticolonial, horizontal y amorosa; para construirla trabaja desde la Investigación-acción, el feminismo interseccional, las injusticias epistémicas y las teorías de bell hooks, Paulo Freire, Simón Rodríguez y Brigitte Vasallo.



Lorena Gabriela de la Peña del Ángel

Doctoranda del posgrado en Artes y Diseño por la UNAM. Licenciada (2010) y Maestra (2013) en Artes Visuales con Mención Honorífica por la FAD UNAM. Especialista en Historia del Arte por la Facultad de Filosofía y Letras UNAM (2015). Ha participado en cuatro exposiciones individuales y más de treinta colectivas en diversos recintos de la República Mexicana. Académica de la FAD UNAM desde 2013. Forma parte de la Comisión Interna de Igualdad de género de la FAD UNAM. Es POC en temas de género en la UNAM desde agosto del 2018. Coordinadora y docente del Diplomado Internacional de Arte y Género en la FAD y la Cátedra Extraordinaria Rosario Castellanos. Responsable del proyecto de investigación: Repositorio de Arte y Diseño Especializado en Género FAD.

SEMBLANZAS CURRICULARES



Jocelyn Lizbeth Molina Barradas

Egresada de la Licenciatura en Diseño de la Comunicación Gráfica de la UAM Xochimilco y del Máster Online en Periodismo y Comunicación Digital por el Instituto Universitario de Posgrado de España. En 2015 realizó la Maestría de Diseño de la Información y Comunicación en la UAM Cuajimalpa. Actualmente es docente de la FAD UNAM, donde ha organizado distintos eventos sobre la Igualdad de Género y prevención de la Violencia de Género como parte de su labor de POC de la FAD.

REFERENCIAS CONSULTADAS:

- Balasch, Marcel y Montenegro, Marisela. (2003). Una propuesta metodológica desde la epistemología de los conocimientos situados: las producciones narrativas. *Encuentros en psicología social*, 1(3), 44-48.
- Facultad de Artes y Diseño (FAD). (2022). *Cuarto Informe actividades Dr. Gerardo García Luna Martínez 2018-2022*. <https://fad.unam.mx/docs/cuarto-informe-2018-2022.pdf>
- Fricker, Miranda. (2017). *Injusticia epistémica*. Herder.
- Enesterio, Ángel y Góngora, Alexis. (2010). El trabajo comunitario integrado a su aplicación en el trabajo social. *Humanismo y Trabajo Social*, 9, 171-189.
- González Mello, Renato. (1995). La UNAM y la Escuela Central de Artes Plásticas durante la dirección de Diego Rivera. *Anales del Instituto de Investigaciones Estéticas*, 67, 21-68.
- Haraway, Donna. (1988). Situated knowledges: The science question in feminism and the privilege of partial perspective. *Feminist studies*, 14(3), 575-599.
- Preciado, Paul B. (15 de junio de 2009). “Queer: Historia de una palabra”. *Parole de Queer*. <https://paroledequeer.blogspot.com/p/beatriz-preciado.html>
- Preciado, Paul B. (2010). *La sexualidad es como las lenguas. Todos podemos aprender varias*. Entrevista por Luz Sánchez-Mellado. Diario El País. https://elpais.com/diario/2010/06/13/eps/1276410414_850215.html

ANEXOS: Anexo 1.

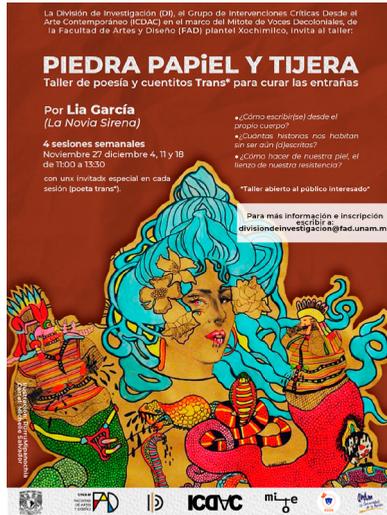


Imagen 1. “Piedra Papel y Tijera. Taller de poesía y cuentitos Trans* para curar las entrañas”.

Fuente: <https://www.facebook.com/share/gYvY8mRizXfoB3bm/?mibextid=WC-7FNc>

Anexo 2.



Imagen 2. “Taxqueñas de corazón. Taxco en rostros de mujeres”.
Exposición colectiva de alumnas y maestras de la FAD.

Fuente: <https://revista925taxco.fad.unam.mx/index.php/taxquenasdecorazon>

Anexo 3.

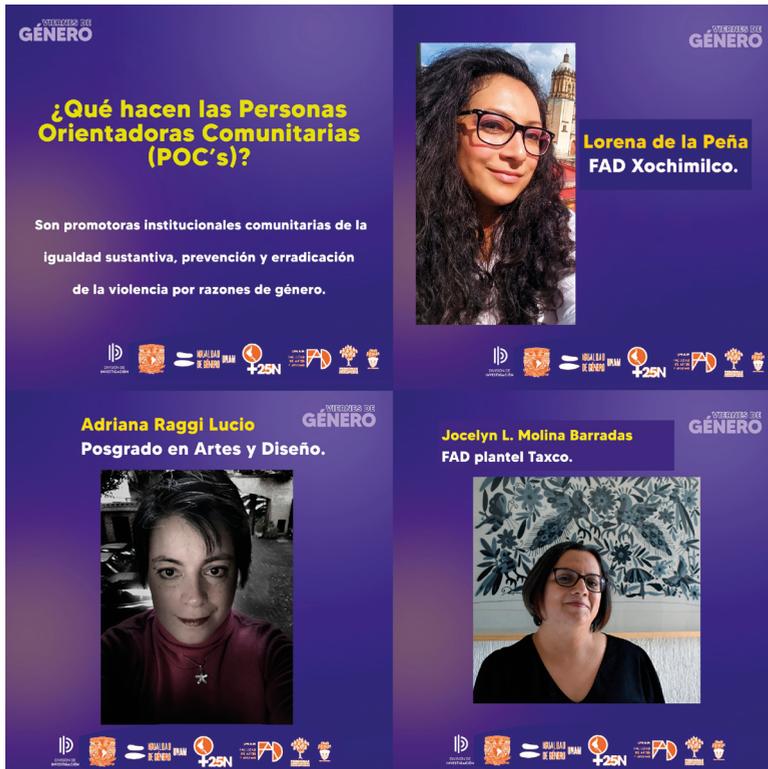


Imagen 3. Personas Orientadoras FAD.

Fuente: <https://www.facebook.com/fad.unam.official/posts/3120953298189694/>

¿CONOCE
MÁS SOBRE
LAS POC?



IV. INSTITUTO DE ENERGÍAS RENOVABLES

**La Experiencia de las POC en el
Instituto de Energías Renovables**

INTRODUCCIÓN

En este texto se plasman las experiencias de las cuatro Personas Orientadoras Comunitarias (POC) adscritas al Instituto de Energías Renovables (IER) (POC-IER, 2022), quienes han promovido la igualdad sustantiva en el instituto desde que el programa se denominaba Persona Orientadora y estaba a cargo de la Oficina de la Abogacía General (OAG) iniciado en el 2019. El texto se narra a través de un registro anecdótico (Cuauro, 2014) que describe las motivaciones personales y laborales para formar parte de dicho programa. Además, se comparten las temáticas que han sido atendidas de acuerdo a las necesidades surgidas en el IER y que refieren a una metodología de investigación-acción-participativa que busca empoderar a la comunidad para implementar acciones que resuelvan problemáticas relevantes en materia de género (Francés et al., 2015). Finalmente, se coloca la necesidad de mantener el programa para lograr la igualdad sustantiva en la Universidad.

Instituto de Energías Renovables: espacio de investigación, docencia y promoción de la igualdad sustantiva

El IER forma parte del Campus Morelos de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y pertenece al Subsistema de la Investigación Científica. Se ubica en Temixco, Morelos, un municipio a 30 minutos de la capital del estado, pero con muchas carencias económicas y de inseguridad: las comunidades aledañas sufren de un gran nivel de marginación y pocas oportunidades laborales, por lo que la delincuencia ha sido factor de cuidado. Muchas personas de la comunidad IER han sido las pioneras en el desarrollo de tecnología y en consolidar una entidad que, aunque se encuentra alejada de Ciudad Universitaria, siempre tiene el azul y oro presente en su día a día.

En este instituto se realiza investigación científica básica y aplicada en energía, con énfasis en las renovables, que coadyuvan al desarrollo de tecnologías energéticas sostenibles; además, se llevan a cabo estudios, asesorías y capacitación a los distintos sectores de la sociedad. Aunado a esto, forma profesionistas a nivel licenciatura a través de la

carrera Licenciatura de Ingeniería en Energías Renovables, y cuatro posgrados: Ingeniería (área Energía), Ciencias Físicas, Ingeniería y Ciencia de Materiales y Ciencias de la Sostenibilidad. Actualmente, el IER cuenta con la Comisión Interna para la Igualdad de Género (CInIG), que se creó a partir de los *Lineamientos generales para guiar la conformación y el funcionamiento de las Comisiones Internas para la Igualdad de Género en entidades académicas y dependencias universitarias de la UNAM* publicado en Gaceta UNAM el 17 de noviembre de 2020 y cuatro POC que pertenecen a las siguientes comunidades: académica, funcionariado y administrativa de base.

Motivaciones para ser POC

En este apartado se plasma la voz de cada una de las POC del IER que iniciaron su participación desde que el programa se denominaba Personas Orientadoras. Las opiniones plasmadas se han construido y fortalecido desde diferentes perspectivas, las experiencias adquiridas en la cotidianidad, la interculturalidad, la educación y diversos puntos de vista discordantes, pero encaminadas a visibilizar las problemáticas que nos atraviesan como mujeres y aquellas que atraviesan a diferentes grupos o personas y que, tanto en la vida como en los procesos sociales, políticos, económicos, culturales entre otros, han sido invisibilizadas o negadas (Amézquita y Trimiño, 2020).

Conforme el programa avanzaba, también lo hacía la necesidad de profundizar los conocimientos en materia de derechos humanos, perspectiva de género y metodologías de trabajo comunitario; como mencionan Sacavino y Candau (2015, como se citó en Amézquita y Trimiño, 2020) “promover una pedagogía antidiscriminatoria supone una atención crítica hacia todos los aspectos destacados y exige romper el silencio, la invisibilización y la subordinación, denunciar la discriminación y desarrollar nuevas estrategias y prácticas de empoderamiento, reconocimiento y construcción afirmativa de las diferentes identidades” (p.70) que conforman a la comunidad del IER.

Nicté Yasmín Luna Medina (Nicté)

Inicié mi formación como PO en la primera convocatoria; impulsada por la inercia que traía desde la antes Comisión de Equidad de Género de mi Instituto, llegué con una mirada que empezaba a tener pinceladas tenues color violeta, pues mi metamorfosis en el camino de la perspectiva de género había iniciado. Tenía la convicción de seguir con mi proceso de sensibilización en el tema, de comprender el *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM* en su segunda versión publicada en marzo de 2019 y de mejorar los canales de comunicación con la comunidad para atender la violencia de género que pudiera ejercerse desde esos espacios universitarios. Desde entonces, he mantenido mi capacitación actualizada para ser ahora POC.

Claudia Ramírez Rosas (Claudia)

El interés por participar en el programa de PO nace al reconocer la necesidad y el reto de sumarme a la lucha por la erradicación de la violencia de género, de sensibilizarme y sensibilizar a otras personas sobre estos temas y contribuir en la prevención y atención de la violencia de género. Trabajar en un área que da atención y orientación a la comunidad estudiantil me ha colocado en una posición de primer contacto con personas que requieren ser escuchadas y atendidas; en este sentido, era imprescindible capacitarme en temas de género y en las políticas institucionales para erradicar la violencia de género y tener conocimiento del protocolo y de las instancias a las que se debe recurrir. La experiencia ha sido transformadora para mi persona y también para el desarrollo de mis actividades en la UNAM.

Celeste Morales Santiago (Celeste)

Cuando me enteré de la convocatoria para participar como PO no me quedó claro a qué se refería, cuáles eran las funciones o si había un perfil específico para pertenecer. Sin embargo, sabía que era una excelente oportunidad para capacitarme y conocer lo que en la Universidad se estaba haciendo para marcar una diferencia frente a la desigualdad. A lo largo de la capacitación conocí a otras personas con las que compartí experiencias y conocí otras formas de ver el entorno; me di cuenta que no era la única que veía actitudes, comportamientos y expresiones que causaban incomodidad, que reflejaban diferencias muy marcadas con nosotras las mujeres. Conocí a mujeres que llevaban años realizando acciones para la promoción de la igualdad y prevención de la violencia de género, me sentí parte de una lucha; conocerlas me inspiró a seguir capacitándome, a leer más sobre los temas que mencionaban, a ser más consciente del entorno y todas sus diferencias. Lo que inició como curiosidad se ha convertido en toda una lucha, no solo dentro del espacio universitario, sino en la vida misma. Cuando cambió la figura de PO a POC decidí continuar con mi participación, con las herramientas que había adquirido, las herramientas que la CIGU nos comparte, mis gafas violetas y el compromiso de hacer de mi entorno un espacio más habitable para todas nosotras.

Miriam Carolina Aguayo Miranda (Caro)

Dos elementos atravesaron mi decisión para ser POC. El primero fue la invitación de mi entonces jefa para participar en la capacitación como Persona Orientadora (PO), quien consideró que mi forma de ser y mis capacidades eran adecuadas para el rol de esta figura. En un principio no entendía bien a qué se refería; sin embargo, entendí que habrían cambios interesantes. Por otro lado, encontré una motivación personal para aceptar esta invitación: haber sido víctima de comentarios violentos y machistas dentro de la UNAM

y sentir impotencia ante ello. En ese entonces no existía el protocolo (la primera versión del *Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género en la UNAM* se publicó en agosto de 2016), ni la figura POC, por lo que al escuchar de ella me sentí interesada en conocer más como parte de mi proceso de sanación. Sentí que informarme y capacitarme en temas de género era la mejor herramienta para visibilizar ese tipo de violencia que viví, para que ninguna otra mujer tuviera que pasar por mi experiencia. Valoré la posibilidad de incluirme en una red de apoyo que conoce de los procedimientos y escucha las vivencias de otras personas para así apoyar desde la empatía y la información.

Panorama del IER cuando surgieron las POC

La comunidad del IER se integró al programa desde su primera convocatoria como PO, por lo que aquí presentamos la perspectiva de las POC-IER en dos momentos del tiempo.

Presentamos la descripción de nuestra comunidad en un estilo de narración cuya meta principal es involucrarles mediante la lectura en una experiencia real de la comunidad en la que vivimos e interactuamos, construida desde nuestra observación etnográfica y la forma en que hemos establecido relaciones de confianza con ella mediante nuestra participación con y para la comunidad. Considerando que la observación etnográfica se preocupa fundamentalmente por la vida rutinaria cotidiana de las personas que se estudian, como método de observación se desarrolló un acercamiento personalizado de contacto diario con nuestra comunidad y un análisis inductivo que utiliza una acumulación de detalles descriptivos para levantar patrones generales o teorías explicativas (Angrosino, 2007) de las formas de relaciones en nuestra entidad y la forma en que el programa y la figura de POC se ha posicionada en ella.

Nicté: primera generación PO

Cuando me sumé al programa de Persona Orientadora nuestra función se limitaba a ser el primer contacto con las personas víctimas de violencia de género. Para ello, la primera labor fue comprender qué es la violencia de género; el segundo paso fue conocer con detalle el protocolo para la atención de violencia de género. En el momento en que se creó este primer programa, el IER ya había iniciado el camino de sensibilización en el tema gracias al trabajo realizado por la entonces Comisión de Equidad de Género; considero que esa labor incidió en la motivación de las colegas para sumarse a la lucha por tener espacios universitarios libres de violencia de género a través de la figura de las POC.

Claudia, Celeste y Caro: la transición de PO a POC

Celeste: Cuando me integré ya había un camino recorrido por tres colegas que pertenecían a la primera generación del programa de PO, tres más nos unimos en la segunda generación y transitamos muy poco tiempo, pues nos alcanzó la pandemia de COVID-19 y la transformación a la nueva figura de Persona Orientadora Comunitaria. Sin embargo, pese a estos antecedentes, me di cuenta de que la comunidad del IER no demostraba mucho interés en acercarse y existía mucha desconfianza sobre los procesos, también faltaba mucha sensibilización y no se sentían parte de una problemática; por ello, considero un gran acierto que ahora podamos realizar actividades para la promoción de la igualdad sustantiva y erradicación de la violencia de género y no ser solo el primer contacto para brindar orientación en casos de violencia de género.

Claudia: Como PO tuve la oportunidad de orientar a algunas personas que habían sufrido violencias de género, el trato era completamente personalizado y se limitaba a la orientación de la acciones a seguir; el principal reto era lograr la confianza de las personas, no solo en la figura de la PO, sino también en el protocolo; con la transformación del programa a POC, nos dieron la oportunidad de incidir de manera colectiva con la comunidad, lo que supuso un reto mayor: generar la confianza y el reconocimiento de la figura en nuestra comunidad. Lograr que se sumen a las iniciativas o actividades que promovemos no ha sido un trabajo sencillo, sin embargo, seguimos trabajando para que la comunidad nos identifique y se fortalezcan las redes para prevenir y sancionar la violencia de género.

Caro: El panorama que descubrí al ser POC del IER al inicio fue un sentimiento de lejanía, pues las personas de la comunidad no se sentían identificadas conmigo para compartir casos de violencia; sin embargo, decidimos, como POC-IER, iniciar con actividades que nos acercaran a la comunidad y fue de esta manera que empezamos a generar empatía y ganar espacios que no se habían identificado. La comunidad estudiantil fue la primera en acercarse y compartir experiencias, ahí fue cuando me di cuenta de que existen más casos y tipos de violencia en el IER de los que yo había pensado. Encontré a una comunidad pequeña, pero interesada en alzar la voz, organizarse y participar en temas de sensibilización; también encontré a personas a quienes los temas de género les son totalmente ajenos, no les interesa capacitarse ni cambiar su manera de pensar al respecto y opinan desde una perspectiva de privilegio y poca empatía. Actualmente, siento a la comunidad más unida en temas de género, nos identifican a las POC como aliadas y personas que pueden generar espacios de diálogo, confianza y realizar actividades para sensibilizar o, desde el activismo, buscar una manera de sanar.

Actividades más significativas realizadas por las POC-IER

En el marco de la investigación-acción-participativa, hemos implementado diferentes mecanismos de participación para informar, sensibilizar y crear comunidad, enfocándonos principalmente en mecanismos de colaboración y conjuntos de toma de decisiones. Desarrollamos Trabajo Comunitario como una metodología que permite entender las complejas problemáticas a las que se enfrentan los diversos entornos comunitarios para darles solución y como una forma de actuar cuando se conciben, se organizan y ejecutan actividades a escala comunitaria (Reyes y Góngora, 2010), considerando que el Trabajo Comunitario es una acción CON y DE la comunidad (no es una acción PARA ni SOBRE la comunidad), con la premisa de su participación en los procesos de intervención; esto solo es posible cuando se organizan acciones contando CON la comunidad, acciones que puedan sentir como propias (Raya, 2005), en ese sentido integramos su participación directa y el apoyo de la figura POC para un mejor desarrollo endógeno en nuestra entidad.

Algunas de las actividades se han enmarcado en fechas conmemorativas alusivas a la igualdad sustantiva, como ha sido el Día Internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia, el Día de la Higiene Menstrual, los días Día Internacional contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia y del Orgullo LGTBTTIQ+ y el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres. Estas actividades han respondido a las necesidades que hemos identificado en nuestra comunidad.

Un ejemplo de ello fue la respuesta que tuvimos en el 2022 ante la propuesta de directivas de nuestra entidad de retirar algunos depósitos de toallas sanitarias cuando había pocas usuarias por la pandemia; en el IER los baños sanitarios destinados para las mujeres solo tienen contenedores especiales para los artículos de gestión menstrual. En lugar de ejecutar esa acción, invitamos a la comunidad a reflexionar sobre la gestión de la menstruación. Organizamos el “Ciclo Menstrual”, en el que se realizaron tres actividades: la charla virtual “Menstruar en el espacio público, implicaciones sociales y ambientales”, un círculo con personas menstruantes (en la modalidad virtual) para compartir experiencias sobre cómo vivimos nuestro periodo menstrual y la charla “Tu ciclo, tus reglas” (actividad presencial) en donde reconocimos nuestro cuerpo y conocimos la diversidad de productos para la gestión de la menstruación. Entre las reflexiones de este ejercicio participativo destacamos aquella que mencionaba que el acceso a la educación, más aún a los espacios universitarios, fue una de las luchas ganadas por nuestras antecesoras¹ y que el formar parte de la universidad implicaría que la institución nos garantice las condiciones para que sea un espacio habitable para las personas menstruantes.

¹ Matilde Petra Montoya Lafragua abrió el camino de la medicina, la ciencia y el saber para muchas mexicanas, fue la primera mujer que se graduó como médica en la entonces Escuela Nacional de Medicina (ENM) de la Universidad Nacional Autónoma de México.

Como resultado de estas actividades armamos un kit menstrual con donativos en especie para ofrecer a la comunidad menstruante diferentes productos de gestión menstrual en ocasiones imprevistas y logramos que los botes para los residuos de gestión menstrual permanecieran.

Por otro lado, por primera vez en la historia del IER, realizamos una actividad dirigida particularmente a nuestra comunidad LGBTTTIQ+; les convocamos al Picnic Pride, realizado el lunes 6 de junio de 2022, con el objetivo de escuchar sus propuestas para conmemorar el día del Orgullo, la cual fue una actividad bien recibida por esta comunidad. De esta actividad se armó el Ciclo de Cine Pride, donde vimos películas que nos acercaron a las problemáticas que enfrenta la comunidad LGBTTTIQ+. Esta actividad derivó a su vez en un grupo de WhatsApp denominado “Fuera de Narnia” en el que participa exclusivamente esta comunidad. Estamos seguras de que el Picnic Pride prevalecerá por mucho tiempo y será abrazado por la comunidad disidente sexual del IER para generar propuestas que les visibilicen a ellos y sus problemáticas.

Sumado a esto, también hemos dado voz a los hombres; desde nuestra formación en la materia, hemos identificado algunas figuras paternas que han trabajado en la corresponsabilidad de los cuidados, así que les invitamos a participar en el primer foro para compartir sus experiencias y los retos que les representa la paternidad corresponsable, realizado el 23 de junio en formato virtual. En este caso, recurrimos a un académico aliado para realizar la actividad, pues estamos firmes en que los propios hombres deben hacerse responsables de sus procesos de deconstrucción. Con la comunidad de varones nos resulta más difícil encontrar eco para mantener el ímpetu de la transformación violeta; deseamos que en algún momento tomen la responsabilidad de su deconstrucción e inicien su metamorfosis.

Para el desarrollo del trabajo social comunitario es muy importante reconocer las necesidades de la comunidad y la ayuda en particular que se requiere, así como tener conocimiento de los recursos con los que se cuenta. Los recursos pueden resultar escasos en comparación con la demanda, por lo que utilizar las metodologías que se aplican en el trabajo social es prioritario (Moix, 1998, citado por Herrera, 2018). En este sentido, resalta la colaboración que realizamos junto con la dirección para impulsar el programa de senderos seguros que derivó en la activación de transporte institucional (aprovechando los recursos existentes y el apoyo de la comunidad administrativa) para el traslado de la comunidad del IER de los puntos donde habitan más personas hasta las instalaciones del instituto y viceversa (ver Anexo). En primera instancia, en el marco del Circuito de embajadas PUMA por la no violencia contra las mujeres universitarias #25N, el 6 de diciembre se presentó la charla “Senderos seguros para espacios universitarios” en modalidad virtual con transmisión en vivo vía Facebook y YouTube del IER, donde se contó con la participación de Xóchitl Serrato, colaboradora de la CIGU. En enero de 2023 retomamos el tema del transporte seguro, logrando la aprobación de las autoridades de

la entidad para iniciar con una prueba piloto del programa, por lo que se informó a la comunidad al respecto y se diseñó y aplicó un formulario para determinar la ruta del transporte e identificar los puntos de abordaje necesarios; la prueba piloto inició en la semana del 23 de enero y, después de algunos ajustes, el programa se mantuvo durante todo el semestre 2023-II, ofreciendo transporte por la mañana y por la tarde, beneficiando así a la comunidad del IER.

Los retos como POC-IER a dos años de Trabajo Comunitario

Uno de los retos que aún persisten ha sido la baja participación de la comunidad en las actividades, pues es preciso recalcar que no todas las personas perciben de igual forma las problemáticas y, por lo tanto, debemos emplear métodos que permitan la participación con la mayor amplitud posible de intereses y sectores de la vida comunitaria del IER (Ander, 2003). Para trabajar esto hemos sumado esfuerzos con la CInIG y hemos buscado espacios y horarios libres de clase para la realización de actividades. Sin embargo, notamos que la resistencia a la transformación institucional para alcanzar la igualdad sustantiva persiste en una parte de la comunidad, y esto se refleja en la disminución del número de personas que participan.

Otro reto ha sido la visibilización como POC, ya que cada persona está vinculada a un puesto de trabajo muy particular y tres de ellas forman parte de la CInIG. Unido a esto, está el tema de generar la confianza entre la comunidad. Para atender este reto, cada inicio de ciclo escolar nos presentamos con las nuevas generaciones de Posgrado y Licenciatura IER; además, se creó una página web donde se publican los nombres de las POC-IER y las actividades que realizan.

Una realidad es que ser POC implica ocupar varias horas de trabajo para el apoyo institucional y, en ocasiones, las agendas de cada una no coinciden, así que el trabajo siempre lo hacemos de manera colaborativa, aprovechando las diferentes habilidades que cada POC tiene.

A la fecha, comenzamos a notar una mayor visibilidad entre la comunidad estudiantil, al tiempo que vemos más activismo por parte de las mujeres estudiantes, principalmente en los días internacionales del 8 de marzo y 25 de noviembre.

Es importante comprender que no todas las personas perciben de igual forma las problemáticas, por lo que emplear métodos que permitan la participación con la mayor amplitud posible de intereses y sectores de la vida comunitaria propiciará un éxito significativo en la participación de la comunidad y es importante que el trabajo realizado como POC se perciba como colectivo y comunitario, orientado a provocar cambios en las conductas a nivel IER con un enfoque participativo y significativo.

Los retos pendientes en la comunidad IER de las POC-IER

Al 2023 se identifican dos retos primordiales. Por un lado, incrementar la capacitación para sensibilizar al personal funcionario y administrativo de base y confianza por ser quienes percibimos con más resistencia al tema; esto implica pensar en estrategias para que las actividades se adapten a los tiempos que estas comunidades tienen. El trabajo con hombres es sin duda el segundo de los retos pendientes, pues no se ha podido generar la participación voluntaria de la comunidad de hombres para conformar espacios de reflexión sobre nuevas masculinidades y notamos una negativa a participar en los talleres que se han ofertado.

CONCLUSIONES

¿Qué significa ser POC?

En la *Guía básica de las Personas Orientadoras Comunitarias, promotoras de la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia de género en la UNAM* (CIGU UNAM, 2021) se describen las funciones extendidas que ahora tendrán las POC. Sin embargo, en la cotidianidad se encarnan de forma diferente esas funciones. Para Caro, Claudia, Celeste y Nicté, ser POC significa ser aliadas de las personas que han sido vulneradas por la violencia por razones de género, es ser incómodas para quienes se resisten a ver la problemática, mantenerse activas en la lucha por una vida libre de violencia, sanar las propias experiencias vividas, resignificar las relaciones interpersonales, ser agentes de transformación y reconocer que en la diversidad se hace comunidad.

Metamorfosis personal y laboral en el proceso POC

Es nuestra labor como POC sumergirnos en el reto de la implementación del trabajo comunitario integrado que es de vital importancia para el desarrollo endógeno de nuestra comunidad, siendo esta un escenario idóneo para el trabajo comunitario si la analizamos como un sistema donde intervienen diferentes actores sociales (Reyes y Góngora, 2010). En la lucha por la igualdad sustantiva, la comunidad juega un papel importante en los procesos de transformación, pues es en ella donde se dará el desarrollo progresivo y avance gradual hacia la construcción de relaciones libres de violencia de género.

El reto es y seguirá siendo articular de manera asertiva a los grupos que conforman nuestra comunidad, promoviendo sus potencialidades desde nuevas dimensiones, espacios y formas de relacionarnos que materialicen la participación de todas las personas que la conformamos.

A continuación presentamos una narrativa personal de nuestros procesos de metamorfosis como POC, desarrollada nuevamente desde el enfoque etnográfico de la observación participante con la tensión inherente que permite recordar, en todo momento, que se participa para observar y que se observa para participar; esto es, que involucramiento e investigación no son opuestos sino pares de un mismo proceso de conocimiento social (Holy, 1984, citada por Guber, 2001).

Nicté: Ahora soy una persona que reconoce con cierta facilidad los comportamientos machistas y misóginos, los estereotipos que perpetúan los mandatos de género y que por siglos han colocado a lo femenino en una posición subordinada de lo masculino. Me he ido deconstruyendo poco a poco, visibilizando las violencias vividas por compañeras y compañeros, así como las propias; esto último ha sido duro porque ha implicado reconocer aquellos momentos en los que en el pasado fui víctima de violencia por la razón de ser mujer, momentos que atentaron contra mi dignidad y mi salud mental. Sin embargo, ser POC me ha empoderado en el sentido de reclamar el poder y habitar el espacio público sin el miedo de sufrir ningún tipo de violencia.

Claudia: Iniciar el camino de la deconstrucción ha transformado mi vida en todas sus facetas: como mujer me siento más fuerte para luchar y alzar la voz, como madre soy más sensible y empática y profesionalmente me siento más comprometida por hacer de mi espacio de trabajo un lugar donde todas las personas se sientan seguras, libres y acompañadas para crecer.

Celeste: Ser POC me ha enseñado a tener una escucha más empática, a reconocer las diferencias entre nosotras, a reconocer que las violencias que nos atraviesan son distintas y que hay espacio para todas en la lucha por la igualdad.

Caro: Ser POC definitivamente cambió mi vida. Desde lo personal, en la manera de ejercer la crianza con mis hijas y mi relación sentimental busco ahora que ambas tengan una perspectiva más sana, equitativa, libre de prejuicios y etiquetas de género. Puedo decir que ser POC generó un proceso de deconstrucción muy fuerte en mí. Me ayudó a identificar y respetar otras maneras de pensar, a sanar viejas heridas y a darme valor para decir lo que identifiqué, pienso y siento. Abrió paso en mi camino hacia el feminismo, que sigue en constante construcción. En lo profesional no ha sido fácil, pues saber de casos de violencia en la institución, que jamás imaginé que sucedieran, ha rebasado mi capacidad emocional. Definitivamente, tener paciencia y confiar en los debidos procesos ha sido vital para poder seguir en este camino, además de la red de mujeres aliadas que buscamos una comunidad más incluyente para las futuras generaciones dentro y fuera de la Universidad.

¿Cómo fortalecer la labor de las POC?

Sin duda, la evolución de la figura de POC ha permitido a quienes fungen ese papel estar más cercanas a las comunidades universitarias e incluso a ellas mismas. Desde una metodología comunitaria, se han construido espacios de escucha y reflexión, trabajando con mujeres, hombres y la comunidad de la disidencia sexual. Quedan aún aspectos que atender para fortalecer esta figura, como generar espacios para la contención como POC, pues, si bien no damos un acompañamiento psicológico, saber de la violencia que viven nuestras comunidades puede generar impotencia y enojo.

El trabajo como POC demanda un compromiso y tiempo para mantener la capacitación actualizada, por lo que resulta importante que la figura cuente con mayor reconocimiento, no solo honorífico, sino con el apoyo presupuestal para realizar las actividades.

Las POC-IER han fortalecido el tejido comunitario para que, en conjunto, se actúe contra la violencia por razones de género; a dos años de trabajo presencial se ha avanzado en temas de sensibilización y prevención de la violencia, pero el problema no está resuelto, por lo que el programa POC debería ser un programa permanente en nuestra Universidad.

SEMBLANZAS CURRICULARES



Nicté Yasmín Luna Medina

Es comunicadora de la ciencia, madre y feminista en formación. Estudió la Maestría en Filosofía de la Ciencia con especialidad en Comunicación de la Ciencia por la UNAM, donde se recibió con Mención Honorífica, así como el Máster en Filosofía, Ciencia y Valores por la Universidad del País Vasco, San Sebastián, España. Es Licenciada en Ciencias de la Comunicación por la Universidad La Salle Cuernavaca, titulada con Mención Honorífica. Actualmente es Técnica Académica Titular A del Instituto de Energías Renovables de la UNAM (IER-UNAM) con PRIDE C. Sus labores sustantivas se han enfocado a la promoción de las energías renovables y la sustentabilidad, en la formación de recursos humanos a nivel licenciatura y en la promoción de la igualdad sustantiva para todas las personas.



Claudia Ramírez Rosas

Es Licenciada en Administración con Especialidad en Recursos Humanos, estudió la Maestría en Educación, Campo Desarrollo e Innovación en la Universidad Pedagógica de México y labora como Jefa de la Unidad de Evaluación Educativa y Formación Integral del Instituto de Energías Renovables. Sus principales actividades se relacionan con la atención a la comunidad estudiantil en procesos de becas, servicio social, orientación educativa, apoyo pedagógico y evaluación. Su formación como POC le ha iniciado un proceso de deconstrucción constante y marcó su camino hacia el feminismo; es esposa, madre y aliada de todas las minorías.

SEMBLANZAS CURRICULARES



Celeste Morales Santiago

Es Licenciada en Ciencias de la Comunicación por la Universidad La Salle Cuernavaca, Técnica en Informática y cuenta con un diplomado en Humanidades. Actualmente es Secretaria de Gestión Tecnológica y Vinculación del Instituto de Energías Renovables (IER) de la UNAM, participa como POC y forma parte de la Comisión Interna para la Igualdad de Género en el mismo instituto. Es coautora de los libros *La gobernanza en la Ciudad de México. Visiones multidisciplinares* y *México hacia una transición energética*; sus intereses están relacionados con la comunicación digital, las tecnologías de la información, la divulgación de la ciencia y los Estudios de Género.



Carolina Aguayo Miranda

Es Licenciada en Marketing por la Universidad del Valle de México, Maestra en Responsabilidad Social por la Universidad Anáhuac y Especialista en Marketing Digital por la Dirección General de Cómputo y de Tecnologías de Información y Comunicación de la UNAM. Colabora en la Secretaría Académica del Instituto de Energías Renovables de la UNAM (IER-UNAM), desarrollando herramientas digitales para transmitir el trabajo académico, administrativo, docente y de innovación del IER al exterior. Es madre, esposa, hermana, hija y amiga. Busca transformar los espacios naturalmente masculinizados, ya sean presenciales o digitales, desde una perspectiva de género. Es POC desde el 2020 y ha colaborado en organizar eventos, charlas y diversas actividades para la sensibilización en temas como la crianza corresponsable, la gestión menstrual y la seguridad e inclusión para la comunidad del IER.

REFERENCIAS CONSULTADAS:

- Amézquita Aguirre, Luisa y Trimiño Velásquez, Celina. (2020). Pedagogías para la paz, la relevancia de la perspectiva de géneros y la interseccionalidad. *Revista Historia de la Educación Latinoamericana*. 22 (35), 65-86. <https://doi.org/10.19053/01227238.11918>
- Ander-Egg, Ezequiel. (2003). *Trabajo social comunitario*. Editorial Félix y Varela.
- Angronsino, Michael. (2007). *Etnografía y observación participante en Investigación Cualitativa*. Ediciones Morata.
- Alaminos, Antonio, Clemente y Santacreu, Francisco José, Francés, Óscar Antonio, Penalva. (2015). *La investigación participativa: métodos y técnicas*. PYDLOS Ediciones.
- Contreras, Rodrigo. (2022). La Investigación Acción Participativa (IAP): revisando sus metodologías y sus potencialidades. En J. Durston y Francisca Miranda (Coords.), *Experiencias y metodología de la investigación participativa* (pp. 9-18). CEPAL ECLAC.
- Coordinación para la Igualdad de Género UNAM [CIGU UNAM]. (2021). *Guía básica de las Personas Orientadoras Comunitarias, promotoras de la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia de género en la UNAM*. <https://coordinaciongenero.unam.mx/wp-content/uploads/2022/06/UNAM-CIGU-Guia-básica-de-las-Personas-Orientadoras-Comunitarias-2021.pdf>
- Cuauero, Rut. (2014). Técnicas e Instrumentos para la recolección de información en la Investigación Acción Participativa. Cuadro Resumen de conceptos propios: Guía didáctica Metodológica para el Estudiante. *Módulo*, 2, 1-6.
- Enesterio, Ángel y Góngora, Alexis. (2010). *El trabajo comunitario integrado: su aplicación en el trabajo social. Humanismo y Trabajo Social*. Universidad de León.
- Guber, Rosana. (2001). *La etnografía método, campo y reflexividad*. Grupo Editorial Norma.
- Guzmán, Fernando. (14 de marzo de 2019). Matilde Petra Montoya, primera médica del país. *Gaceta UNAM*. <https://www.gaceta.unam.mx/matilde-montoya-primer-medica-del-pais/>
- Graue Wiechers, Enrique. (2020, 2 de marzo). *Acuerdo por el que se crea la Coordinación para la Igualdad de Género de la UNAM*. Coordinación para la igualdad de género, UNAM. <https://coordinaciongenero.unam.mx/2020/03/acuerdo-creacion-cig/>
- Herrera, Juan. (2018). *Trabajo comunitario*. <https://juanherrera.files.wordpress.com/2008/05/trabajo-comunitario.pdf>
- Personas Orientadoras Comunitarias del Instituto de Energías Renovables [POC-IER]. (2022). *Personas Orientadoras Comunitarias*. Instituto de Energías Renovables. <https://sites.google.com/ier.unam.mx/pocs-ier-unam/p%C3%Algina-principal>

- Raya, Esther. (2005). *Tema 4. Fundamentos y objeto del Trabajo Social Comunitario*. Universidad de la Rioja. <https://www.unirioja.es/dptos/dchs/archivos/TEMA4FUNDAMENTOS.pdf>
- Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM]. (2022). *Protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM*. Gaceta UNAM. <https://www.gaceta.unam.mx/wp-content/uploads/2022/11/221117-suplemento-protocolo-para-atencion-integral-de-violencia-por-razones-de-genero.pdf>

ANEXOS:

Anexo 1. Actividades realizadas por las POC-IER

Tema	Título	Ponentes	Formato	Tipo (Informativas, sensibilización, comunitarias)
Gestión menstrual	Menstruar en el espacio público, implicaciones sociales y ambientales	Marcela Morales	Virtual con transmisión en vivo vía YouTube	Informativa
	Círculo de personas menstruantes en el marco del Ciclo menstrual	Mujeres de la comunidad IER	Virtual	Comunitaria
	Charla: Tu ciclo, tus reglas en el marco del Ciclo menstrual	Copa Menstrual, México	Presencial	Comunitaria
Diversidades y disidencias sexo genéricas	Historia del PRIDE (28 de junio)	POC-IER	Campaña de difusión en redes sociales y correo interno	Informativa
	Picnic Pride	POC-IER y comunidad sexo-diversa del IER	Picnic	Comunitaria
	Difusión de la legislación universitaria en materia de género	POC IER	Presentación	Informativa
	Manifestación virtual 8M	Comunidad de mujeres IER	Virtual	Comunitaria

Tema	Título	Ponentes	Formato	Tipo (Informativas, sensibilización, comunitarias)
Prevención de la violencia por razones de género	Integración y socialización de pósters de películas de lucha feminista	POC IER	Virtual	Sensibilización
	Integración y socialización de una lista en Spotify de canciones que se han convertido en himnos de lucha que nos inspiran	POC IER y comunidad de mujeres IER	Virtual: Playlist colaborativa	Comunitaria
	Senderos seguros para espacios universitarios	Xóchitl Elvira Serrato Minjére, CIGU-UNAM	Virtual con transmisión en vivo vía YouTube	Sensibilización
	Proyecto “Transporte Universitario IER”	POC-IER, Dirección del IER	Presencial	Comunitaria
	Tipos de violencia de género en el marco del 25 N	Dra. Patricia Valladares, Coordinadora PIIAV FES IZTACALA	Virtual con transmisión en vivo vía YouTube	Sensibilización
	Rabia digna	Mtra. Miriam Brito Domínguez, Profesora de la Escuela Nacional de Trabajo Social, UNAM	Virtual con transmisión en vivo vía YouTube	Sensibilización
	Plasma tu rabia digna: elaboración de carteles y mega manta	Comunidad de mujeres del IER	Presencial	Comunitaria

Tema	Título	Ponentes	Formato	Tipo (Informativas, sensibilización, comunitarias)
	Bordando colectivo: resiliencia y herramienta para visibilizar el feminicidio	Colectiva existimos porque resistimos	Virtual con transmisión en vivo vía YouTube	Sensibilización
	Círculo de reflexión “Las violencias que vivimos las mujeres del IER”	POC-IER y mujeres de la comunidad IER	Presencial	Comunitaria
	“Programas de Mentorías STEM para niñas, adolescente y jóvenes”	Ing. Aideé Zamora Espinola, Coordinadora General Adjunta de la REDMERE Dra. Araceli Hernández Granados, Posdoctorante del ICF-UNAM Dra. Dulce Kristal Becerra, Egresada del Posgrado de Ingeniería (Energía) del IER-UNAM Mtra. Daniela Tarhuni Navarro, Jefa del Departamento de Divulgación de la Ciencia, ENES-Mérida	Virtual con transmisión en vivo vía YouTube	Informativa

Tema	Título	Ponentes	Formato	Tipo (Informativas, sensibilización, comunitarias)
	Proyección del corto documental “Mexicanas al grito de ciencia” y Conversatorio con las jóvenes científicas mexicanas, creadoras del documental	Jessica Sanchez, Paulina Gómez, Briseida Flores, Viridiana Velázquez, Claudia Ortega. Jóvenes Científicas Mexicanas	Virtual	Sensibilización
	Pósters de mujeres en la ciencia	POC-IER y académicas del IER	Publicación en redes sociales	Comunitaria
	“En mi familia soy...”	Mujeres de la comunidad IER	Cuestionario	Comunitaria

V. DIRECCIÓN GENERAL DE ORIENTACIÓN Y ATENCIÓN EDUCATIVA

**Mi Lugar de Enunciación:
La obligación de ser
Persona Orientadora Comunitaria**

INTRODUCCIÓN

Por medio de este documento me interesa compartir en voz alta algunas reflexiones propias y colectivas, aprendizajes y perspectivas de mi proceso formativo y los desplazamientos epistemológicos y metodológicos que he dado durante mi trabajo comunitario y social como Persona Orientadora Comunitaria (POC) para y con la heterogénea comunidad que conforma la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). Me interesa dar cuenta de estas experiencias diferenciadas en función de cada uno de los contextos, condiciones y características particulares que se imbrican con nuestros cargos, títulos, jerarquías o subordinaciones, así como con la agenda institucional, la libertad de construir nuestra propia agenda y estrategias y convocar a la acción para remover los sentipensares con el único afán de animar a la revitalización de un compromiso común, ético, político.

Algunas preguntas provocadoras que constituyen este texto son: ¿cómo se viven las violencias por razones de género en la Universidad?, ¿qué percepción y participación tiene la comunidad universitaria en esta problemática?, ¿qué tipo de Universidad queremos reconstruir?, ¿cómo la imaginamos?, ¿cómo construir comunidad si el mandato es la competencia?, ¿cómo posicionar la diversidad si se sigue negando la multiplicidad de identidades y existencias?, ¿cómo se vive y se siente en el cuerpo habitar una Universidad libre de violencias?

Intento sembrar un campo de posibilidades, un barbecho de horizontes posibles en los futuros cercanos. Para ello es importante colocar a las personas al centro, *la experiencia encarnada*¹ (Audre Lorde, como se citó en Kira Bermúdez y Tania Adam, 2018) como prioridad frente a una agenda estandarizada y hegemónica del mercado laboral que va

¹ Audre Lorde articuló su comprensión de lo que significaba para ella ser “diferente” y marginada, incluso en el seno de diversos grupos minoritarios. Exploró para ello las maneras en que las personas que encarnan diferencias de racialidad, sexualidad, edad, sexo y clase social intentan sobrevivir a pesar de la hostilidad explícita hacia estas diferencias. Y lo hizo siempre partiendo de su propia experiencia encarnada. Sus creaciones encarnadas –poesía, ensayos, artículos, conferencias, clases– no son exactamente meditaciones sobre su experiencia personal. A través del lenguaje y de la acción simbólica, ella ponía la experiencia del cuerpo y transformaba activamente sus miedos, su vulnerabilidad y sus heridas en recursos que podían ser útiles como fuerza y motor para el desarrollo de acciones compartidas. Las creaciones encarnadas, entonces, se refieren

marcando las pautas a seguir en las Instituciones de Educación Superior, como por ejemplo los *rankings* universitarios que, lejos de contribuir a la construcción de universidad, fortalecen la reproducción de prácticas que perpetúan desigualdades, discriminación, racismo, exclusión, segregación, sexismo e injusticias.

Estamos frente a un entramado complejo de problemáticas imbricadas, ¿por dónde comenzar? Desde que comencé con la *obligación*² de ser POC sabía que era importante echar mano de epistemologías y metodologías críticas que ponen en cuestión las problemáticas actuales e invitan a un abordaje colectivo, comunitario, participativo; de ahí mi necesidad e interés de retomar y poner en práctica la Investigación Acción Participativa (IAP), la Educación Popular y las Epistemologías Feministas Comunitarias y Antipatriarcales.

Los problemas estructurales que dañan el tejido universitario no solo son asuntos de unxs cuantxs, son asuntos del mundo universitario que nos atañen a todxs. De ahí la necesidad de compartir las experiencias y el camino andado, para que otras, otras y otros conozcan las estrategias, las acciones y el compromiso ético político que algunas POC asumimos frente a este nudo estructural. Como POC he sobrevivido a lo largo de cinco años a esta *obligación*, que no obligación, librando obstáculos y cruzando barreras. En ocasiones es un caminar solitario, mientras que en otras es más uno acompañado, festivo y de celebración.

De mi Lugar de Enunciación

Mi Lugar de Enunciación me concede el derecho a poder hablar como mujer joven, racializada y subalterna. Alzar mi voz como administrativa es una lucha para salir de la subalternidad discursiva, narrativa, histórica y política dentro de un espacio académico, para que esas otras voces diversas sean oídas dentro de la narrativa dominante creada por las estructuras de poder racistas, academicistas, patriarcales, adultocéntricas y heteronormativas.

¿Cuál es mi Lugar de Enunciación? (Ribeiro, 2020), ¿quién soy?, ¿de dónde vengo?, ¿cuál es mi formación académica?, ¿cuál es mi trayectoria profesional?, ¿cuál es el lugar que habito en la Universidad?, ¿en qué otros espacios de la Universidad colaboro?, ¿cuál es mi función al interior de la Universidad?, ¿cuál es mi compromiso

a las maneras en que podemos nutrirnos ingeniosa, explícita y ampliamente de nuestra capacidad para nombrar las experiencias corporales de nuestras relaciones físicas, emocionales, espirituales, intelectuales y simbólicas con otros u otras. Nuestras experiencias corporales devienen una fuente que baña nuestras reflexiones, expresiones y acciones.

²Jaime Martínez Luna (Dirección de Derechos Humanos del CJO, 2021) aborda la diferencia entre obligación y *obligación*: la primera se da en un contexto de imposición, de obediencia, mientras que la segunda refiere al ombligo, a la libertad de decisión y compromiso por la comunidad.

ético-político con la Universidad y con el mundo? Mi nombre es Celeste, soy educadora popular, feminista decolonial, comunitaria y antiracista, bordadora, tejedora de redes, gestora cultural, politóloga, pedagoga, doctorante en Conocimiento y Cultura en América Latina.

Desde el 2022 soy docente en la Universidad Autónoma Indígena de México (UAIM); desde hace ocho años colaboro como voluntaria fundadora en la organización de mujeres campesinas, indígenas y bordadoras Sohuame Tlatzonkime. También formo parte de la Red Nacional de Académicas Feministas, de la Red de Gestoras Culturales México, de la Red de Menstruación Digna México y de la Red Mexicana de la Descolonialidad del Poder. Este año (2023) cumpla diez años como trabajadora administrativa de confianza en la UNAM, aunque la semilla del compromiso social se sembró cuando hice mi servicio social en un programa rural comunitario en escuelas multigrado del Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE). Más tarde, mi vocación floreció cuando, como trabajadora de la Universidad, asumí la responsabilidad de coordinar un programa de alfabetización en el estado de Puebla cuando tenía 24 años; mi trabajo en la UNAM comienza del territorio al escritorio³, de ahí mi interés constante por reivindicar el espíritu revolucionario del servicio social y del voluntariado como praxis política cotidiana.

Este transitar me ha permitido afinar esa escucha activa que tanto se ocupa como POC, ser sensible a los intereses de los y las colectivos con las que interactúo para la coordinación de los eventos que organizamos mes a mes con y para la comunidad universitaria. Intento despojarme de ese micro espacio de poder, de esa jerarquía para dialogar entre iguales y no reproducir la contradicción de imponer una agenda institucional y, de forma contraria, ocupar el espacio que asumo como medio para vincular esfuerzos de afuera hacia dentro. Cuando la comunidad participa en la organización de los eventos y los proyectos no es necesario realizar una difusión amplia: sabemos de inicio que ya contamos con ellos, con su participación y su confianza.

En la actualidad asumo el cargo de jefa del Departamento de Voluntariado Universitario y desde mi incorporación he coordinado diversos programas de servicio social y voluntariado. Desde hace cinco años soy POC y también fui parte de la conformación de la Comisión Interna para la Igualdad de Género (CInIG) de la Dirección General de Orientación y Atención Educativa (DGOAE).

Soy originaria del oriente del Estado de México; me posiciono desde los movimientos campesinos, populares, comunitarios y de los cuidados; soy feminista transincluyente, celebro las disidencias sexogéneras y la diversidad como principio de existencia.

Con el paso del tiempo he aprendido que si tenemos el poder de elegir a quiénes escuchar, con quiénes aprender, estudiar y reflexionar colectivamente, ¡hay que hacerlo! No

³ Esta frase le escuché de viva voz de Natalia Moreno, Gerente de la Política Nacional de Cuidados de Colombia en el Encuentro Nacional: “El futuro de los cuidados en México”, que se realizó el 18 y 19 de mayo del 2023 en la Conferencia Interamericana de Seguridad Social en la Ciudad de México.

renunciemos a la posibilidad de estar/nos en comunidades de formación y aprendizaje que nos hagan sentir seguros y en confianza para expresar las inquietudes, confusiones y contradicciones. Es importante decidir qué luchas queremos acompañar de forma comprometida y con quiénes queremos caminar esas travesías de largo aliento.

Para transformar las realidades que nos duelen es importante estudiar, diversificar los temas de interés, tender puentes con compañerxs de diversas disciplinas, aprender a escuchar y guardar silencio cuando sea necesario. Esto último no lo he aprendido en los espacios de educación formal ni laborales, pero sí en todos esos espacios que busco de forma constante para sentirme menos sola.

Sin esos espacios subalternos que me acompañan fuera de la Universidad, indudablemente el camino sería más complejo y solitario; seguramente la desesperanza me habría cooptado, pero es en las colectivas, las organizaciones sociales y en los movimientos de abajo en donde me refugio y formo políticamente para fortalecer las ideas, prácticas, acciones y el compromiso ético que implica no desistir e intentar ser grieta en los muros del desoimiento, de la desatención, de la imposición, de la indiferencia, de la omisión, del ejercicio de poder, de las jerarquías.

Es en estas comunidades políticas en donde he aprendido a construir colectivamente experiencias, conocimientos, herramientas, estrategias y procesos en relación con otras, otras y otros. Nada se construye desde la individualidad, todo se da en una red y soporte comunitario que posibilita estos procesos complejos.

¿Por qué decidí ser POC?

Me gusta compartir que fue León, mi compañero de vida, quien leyó la convocatoria de Personas Orientadoras en la Gaceta de la UNAM y fue él quien me dijo: “esto es para ti”. Leí la convocatoria, me interesó y decidí entrar en el proceso de selección. Me movió el impulso y la fuerza de los movimientos feministas estudiantiles, los paros, las tomas, las consignas y la lucha que dieron las estudiantes acompañadas también de académicas para hacer posible otra Universidad, una Universidad sin misonigia ni sexismo, una Universidad con perspectiva de género, feminista y antipatriarcal para que las contribuciones de las mujeres dejen de ser ninguneadas, invisibilizadas y menospreciadas.

Las mujeres trabajadoras de la UNAM no queremos servir al mandato patriarcal. Hemos quienes no reproducimos prácticas coloniales ni de servidumbre y, en cambio, producimos conocimiento y ponemos en práctica las epistemologías feministas, la educación popular y la IAP, a pesar de que eso no quepa en nuestro nombramiento oficial; desbordamos ese nombramiento, la etiqueta nos queda corta y no limita nuestra acción comprometida y constante para con la Universidad y el mundo.

Para mí es muy importante hacer mención y resaltar que como POC no fui designada por el titular de la dependencia en la que laboro. Pienso que de haberse dado así el proceso, restaría credibilidad, legitimidad y confianza al rol que desempeño como POC. El proceso de inicio implicó no ser indiferente ni indolente, responder a un llamado que más que ser una obligación nos invitaba a asumir una corresponsabilidad (*ombligación*). De ahí atravesamos por un proceso formativo, de evaluación y selección para que después se nos notificara si podíamos asumir ese rol o no éramos aptas.

Para mí, ser POC ha implicado dar continuidad a mi activismo fuera y dentro de la Universidad, consolidar el trabajo ético y político que realizo ahora acompañada de organizaciones, colectivas, cooperativas y movimientos para fortalecer acciones y estrategias que den paso a señalar, prevenir, denunciar y erradicar las violencias a través de procesos formativos, acompañamientos, difusión de campañas, construcción de espacios de diálogo seguros y de confianza para la comunidad universitaria, tejer redes con otras POC para que las respuestas sean con mayor fuerza, inmediatez, diferenciadas y creativas.

Ser POC significa tener la oportunidad de contribuir a la construcción de una Universidad libre de violencias; significa transversalizar la política universitaria en contra de las violencias y que esto permee todos los sectores de la dependencia en la que trabajo, romper con la segregación, con la fragmentación; todo lo anterior sin encasillarme solo en mi área de trabajo que es el servicio social y el voluntariado.

Para mi labor como POC, contar con un respaldo institucional por parte de la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU) que lo hiciera posible y validara mis propuestas fue indispensable, porque no es lo mismo ser POC académica que ser POC administrativa, los nombramientos refuerzan las fronteras de la segregación. Mi cargo administrativo no determina mi ser en el mundo, pero de pronto parece que las únicas personas capacitadas para pensar y decir lo que piensan se encuentran en la adscripción académica. Cierto es que existe una producción académica que está desfasada de la realidad actual, hay un empeño en la superespecialización y parece que ese camino imposibilita la capacidad para transformar las realidades. Se percibe que el único mundo para la lucha es el de las ideas y eso es una inconsistencia.

A pesar de que curricularmente podamos sustentar una formación, experiencia y trayectoria más consolidada, para algunos nombramientos se traduce en beneficios directos y para otros, como el mío, en sobrecarga de trabajo, ya que no lo hacemos a cambio de puntos. Es innegable que nos cuesta mucho más hacernos escuchar y entonces tenemos que hacer el doble o triple de trabajo para que estos esfuerzos de cuidado, de defensa y de sostén de una vida libre de violencias en la Universidad sean posibles, visibles y, en ese anhelo, sean reconocidos.

En mi espacio de trabajo ha sido complicado ser POC. En una dependencia que se asume como experta en la Orientación, parece que lxs trabajadorxs que no somos parte de ese gremio no podemos tocar, sentir, vivir, experimentar y practicar la Orientación. En mi caso, como vengo enfatizando, yo me desenvuelvo en el Servicio Social y el Volun-

tariado, pero eso no eclipsa mis habilidades y fortalezas en el ámbito de la Orientación Comunitaria fuera de los cánones de la práctica orientadora y, por supuesto, me posiciono desde el enfoque del trabajo comunitario y social en el ejercicio de la Orientación.

A partir de la IAP, yendo y viniendo en la labor de POC y administrativa, me he dado cuenta de que ser POC implica nadar a contracorriente, asumir una responsabilidad que incomoda a muchas personas que insisten en cuestionar la relevancia de la igualdad de género en la Universidad, que insisten en cuestionar la importancia de integrar el lenguaje incluyente y no sexista en la comunicación que realizamos día con día, pero que en realidad desconocen de qué se trata y lo único que les incomoda es pensar en la posibilidad de que sus creencias e intereses sean cuestionados y se vean perjudicados. Toda su jerarquía autoritaria se cimbra porque no está sustentada en la realidad.

La IAP y la educación popular me han brindado un margen de acción libre en el que procuro fomentar la participación institucional de las diversas organizaciones estudiantiles. Si no nos movemos no somos capaces de sentir las cadenas del amo, las opresiones e injusticias que dejan marca en las personas que son víctimas de las estructuras de poder que cohabitan en la Universidad.

Estas dos metodologías y las Epistemologías Feministas me han permitido dar cuenta de que ser POC es acompañar a las personas víctimas que quedan fuera del alcance de la ruta de atención, ya sea por miedo a perder su trabajo, porque son vulnerables en la estructura de poder o porque no cuentan con condiciones laborales dignas y por esa misma razón son marginadas y excluidas.

Todas estas razones muestran la necesidad de fortalecer la Ruta de Atención en materias de investigación y de sanción, el Protocolo no alcanza a arroparlas considerando que en los hechos hemos sido testigos de que en algunos casos las represalias son mayores y el miedo crece. Uno de los puntos más cuestionables de todo el proceso es que la última decisión la toman las personas directivas de las instancias académicas y administrativas, entonces las estructuras de poder operan definitivamente sin contrapesos.

Ser POC es accionar y responder de forma amorosa con ese gesto solidario de corresponsabilidad (*obligación*). No somos quienes impartimos justicia, pero podemos responder de forma simbólica a través del arte, la música, la danza y la cultura para hacer sentir acompañadas a las víctimas, compartiéndoles el mensaje de que no están solas y de que no vamos a desistir.

Ser POC implica darse el tiempo (mucho tiempo), disposición, escucha para las otras, les otras y los otros. Mis pendientes del día pueden esperar cuando una persona necesita ser escuchada porque está al borde de la desesperación, del enojo, de la frustración, de la rabia y necesita soporte para desahogarse. Y ahí la escucha atenta, el silencio, el abrazo, el gesto y la caricia son actos políticos y éticos entre nosotras, nosotres y nosotros. Ser POC implica cuidar (cuidar bien), procurar el bienestar del otrx; cuidar desde los afectos, no cuidar como acto de servicio o una simple atención, un cuidado de verdad, no un cuidatorio como obligación (Durán, 2019).

Ser POC implica creatividad, tejer redes con colectivas estudiantiles, organizaciones sociales, con otras POC y con todas aquellas personas y colectividades que muestran un interés genuino por erradicar la violencia de género. ¿Cómo salir de las tradicionales conferencias?, ¿cómo reinventar otras formas de organizarnos desde las creatividades, desde los juegos cooperativos?, ¿cómo organizar actividades que involucren el cuerpo, no solo las ideas?, ¿cómo procurar un piso menos desigual entre las comunidades diversas a las que pertenecemos?, ¿cómo logramos hacer sentir más cómodas a las personas, más en confianza?, ¿cómo construir espacios de encuentro intergeneracional, intercultural, interprofesional, interocupacional?⁴

Ser POC implica desafiar la indiferencia, la complicidad, el abuso, el acoso, el hostigamiento, la intimidación y las relaciones jerárquicas y de poder. Ser POC significa actualización y formación constante en los temas que demanda la comunidad universitaria y los fenómenos de violencia que se dan al interior y en el contexto de ella.

A las POC nadie nos designa, nosotras postulamos, nos preparamos, aplicamos y somos nombradas con base en nuestros esfuerzos, intereses y compromisos para el bienestar de las comunidades a las que pertenecemos al interior de la Universidad: es un compromiso que no tiene vigencia. Las POC realizamos un voluntariado profesional, porque en esa *obligación* ponemos en práctica nuestros conocimientos, saberes, herramientas y también ponemos a disposición las redes de contactos para procurar un acompañamiento más integral.

Trabajo comunitario y redes solidarias

¿Cómo podemos incentivar la creación de redes solidarias y colaborativas al interior de las comunidades UNAM?, ¿cómo entretejer los lazos solidarios y afectivos al interior de la Universidad?, ¿cómo recuperar la confianza?, ¿cómo vivir y convivir la diversidad que existe en la Universidad con base en el respeto y el reconocimiento?

Un primer aprendizaje que quiero resaltar es que el trabajo comunitario que realizo como POC está sustentado en la vinculación y colaboración con una diversidad de colectivas que existen en la Universidad y fuera de ella. La escucha y el diálogo fueron fundamentales para la organización de cada encuentro, jornada, charla, convivencia y feria mensual. Procuramos garantizar espacios de confianza y libres de violencias donde puedan tejerse alianzas para el fortalecimiento y revitalización de los proyectos de cada colectiva participante.

La IAP me ha brindado el marco metodológico para actuar desde la acción-reflexión-acción en el voluntariado universitario y poder reconocer las necesidades de vinculación de la DGOAE, pero también se han procurado las acciones de las colectivas y

⁴ Con este término me refiero a las diferencias de lo que suponen las tareas y labores en las que cada persona se ocupa y se desempeña en términos de su profesión, oficio, ocupación, dedicación.

esto ha brindado marcos de retroalimentación participativos, ya que los colectivos estudiantiles producen en cada una de estas actividades reflexiones que permiten enriquecer la planeación de próximas acciones.

Es por eso que para la vinculación y el trabajo colaborativo es fundamental echar a andar una IAP subversiva que sentipiense la necesidad de renunciar al ejercicio de poder que implica subordinar a otrxs cuando en realidad son participantes del proceso mismo, como nos dice Santandreu (2019) que, en ese sentido, busqué fortalecer los procesos vinculando las consecuencias éticas y políticas de lo que hacemos como DGOAE y en mi labor de POC como parte de la CIGU.

El trabajo comunitario necesita de la colaboración de las personas diversas que integramos la comunidad, se requiere de la participación de todxs. Hemos logrado construir redes sólidas con diversas colectivas, organizaciones fuera y dentro de la Universidad, lo cual me hace sentir respaldada y acompañada en esta travesía.

La construcción de comunidad entre los diversos sectores laborales (base, confianza, administrativo y funcionariado) se intersecciona reconociendo la importancia de los intereses de cada persona en cada una de sus diferentes áreas de trabajo, por ejemplo: estabilidad laboral, ambientes libres de violencia, diálogo abierto y en confianza con sus superiores; horarios de trabajo flexibles para el ocio, la recreación y hacer ejercicio, reconocimiento de sus maternidades, paternidades, cuidados parentales, cuidado de su salud, que existan condiciones para la formación constante y esto se equilibre con sus familias. Necesitamos trabajadorxs emocional y mentalmente estables, físicamente saludables.

Es importante que se brinden alternativas con base en las necesidades y anhelos de las personas en relación con un análisis que permita ofrecer opciones reales y viables de lo que requieren las personas para su bienestar y cómo esto se puede reflejar en una participación distinta para la mejora de la Universidad. La relevancia, pertinencia y vanguardia de las instituciones está depositada en las personas que le dan vida.

Un desafío es cómo articular de forma armónica las acciones de las CInIG, de los compañeros del Programa Integral de Trabajo con Hombres (ProITH) y de las POC; cómo hacemos posible un trabajo coordinado, una red institucional para la atención y seguimiento de políticas respetando el lugar de cada persona y su contribución más allá de las responsabilidades y obligaciones de sus cargos institucionales. De lo contrario, se producen dificultades para una atención integral que procure la continuidad de acciones junto con programas para la atención y seguimiento de las políticas universitarias para la erradicación de la violencia de género en la Universidad.

Si antepone las responsabilidades institucionales frente a la labor de POC, de las CInIG y de los integrantes de ProITH, no estamos poniendo como prioridad a las víctimas. Es necesario tomar distancia de esas jerarquías para centrarnos y brindar los principios de confidencialidad, de debida diligencia, de escucha activa, de acompañamiento, de confianza y de secrecía para no poner en riesgo a las personas denunciantes

que muestran interés en formalizar sus quejas en la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género.

Ante esto, lo único con lo que contamos es con respaldarnos entre POC, ser red entre nosotras, comunicarnos, aliarnos, acompañarnos, cuidar a quien cuida y a la vez autocuidarnos para hacer de este proceso un camino menos arduo.

El miedo sigue siendo un mecanismo de control que afecta principalmente a las mujeres trabajadoras subalternas y a la comunidad estudiantil. Frente a ello, he intentado compartir de forma reiterada la *Ruta de atención para quejas por violencia de género*, así como el *Protocolo para la Atención Integral de Casos de Violencia por Razones de Género* y afianzar los lazos con otras organizaciones en donde la comunidad universitaria pueda acudir cuando los mecanismos internos sean insuficientes para cuidar de su seguridad y así puedan recuperar su tranquilidad, su paz, su dinámica en una vida libre de violencia.

He establecido comunicación con la “Red Nacional de Refugios”, con el “Colectivo Alfa. Por una Comunidad Digna”, con la colectiva “Romper la Regla”, la red de “Menstruación Digna México”, “Clínica la Condesa”, “Dignifica tu Vida”, “Fondo María”, “Balance A.C.”, “Tejiendo Otro Mundo”, la “Coordinadora Nacional de Mujeres Indígenas”, la “Colectiva de Cultura de Paz y No Violencia”, “Librería Utópicas”, “Jóvenes por una Salud Integral”, “Somos el Cambio”, “Naj Hub”, “La Tallería”, entre muchas otras más.

Hemos logrado compartir talleres, foros, jornadas, encuentros y diversas actividades más allá de la DGOAE; como en la Escuela Nacional de Estudios Superiores Morelia, en el Colegio de Ciencias y Humanidades en los planteles Sur y Oriente, en la Facultad de Medicina, la Facultad de Filosofía y Letras, la Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia, con el Instituto de Ingeniería, el Instituto de Investigaciones Económicas, en la Librería Jaime García Terrés con compañeras y compañeros de Libros UNAM, además del trabajo colaborativo que hemos generado al interior del Grupo de Enlaces de Voluntariado Universitario (GEVU) y las Unidades de Responsables de Servicio Social (URSS), en donde creamos la Comisión para la Igualdad de Género con la finalidad de dar atención y seguimiento puntual a a los casos de violencia por razones de género que se presentan en las Instituciones Receptoras del Servicio Social y el Voluntariado que pertenecen a la UNAM, así como aquellas que no forman parte del mismo; esto con la intención de que la comunidad estudiantil cuente con un soporte para evitar y combatir esas violencias y discriminaciones, que sepan que hay mecanismos para cuidarles sin que esto afecte su desempeño durante el servicio social o el voluntariado, pues la prioridad siempre serán lxs estudiantes.

Una de las estrategias de la epistemología feminista para desarticular la aparente neutralidad del investigador y develar el modo en que los intereses se filtran en la construcción de teorías científicas, es el análisis del lenguaje de la ciencia. Se discute entonces su transparencia, su aparente referencialidad directa, para mostrar en especial el uso de

metáforas. Al desarticular las metáforas usadas por científicos, quedan de manifiesto las analogías que revelan no sólo la asunción acrítica sino incluso el refuerzo de ciertos valores sociales predominantes. Cuando esos valores implican relaciones opresivas entre los géneros, la ciencia se pone al servicio del control social. (Maffia, 2007, pp. 84-85)

Como POC, asumir una posición crítica ante las estructuras de poder es fundamental; estar del lado de las víctimas, lxs vulnerables y lxs oprimidxs nos conduce a un horizonte distinto; romper con la determinación y modificar las condiciones hace que desmontemos esas lógicas del poder que reproducimos en la Universidad, porque reproducimos estigmas, prejuicios, estereotipos y prácticas violentas, discriminatorias de las condiciones de género, discapacidad, etnia, clase. Con ello puedo decir que es doloroso reconocer las contradicciones de la Universidad, pero es importante que el orgullo universitario no nos nuble la mirada crítica, de modo que con esta podamos transformar esas relaciones y estructuras de poder y así reinventar y resignificar a la Universidad a la altura de los tiempos actuales.

CONCLUSIONES

¿Qué queda pendiente? Fortalecer, promover, difundir y defender el trabajo entre CInIG, ProITH y POC para lograr un trabajo coordinado.

Tenemos que fomentar el trabajo cooperativo. La erradicación de la violencia de género en la Universidad no se puede adjudicar a un pequeño grupo, es un problema tan complejo y estructural que atraviesa todos los espacios del ámbito universitario y, por ende, requiere de la participación de todas, todes y todos, nadie se puede quedar fuera, pero tampoco podemos negar el trabajo de otras personas para invisibilizarlas y ponerse por encima.

Debemos renunciar genuinamente a los ejercicios de poder, del mandar y del obedecer. De lo contrario, solo estamos pasando lista en La Boletina⁵ de cada mes y sumando a la numeralia, pero de fondo las relaciones desiguales continúan intactas.

Por último, me gustaría compartir que, a pesar de todas las dificultades que hemos sorteado en el camino, la CIGU es un espacio de confianza innegable. La CIGU está integrada por personas comprometidas con la causa de la erradicación de la violencia por razones de género en la Universidad: Sofía, Xóchitl, Cecilia, Rubén, Aranzazú y Karla son personas próximas que nos han acompañado en todo momento, personas

⁵ La Boletina es una publicación quincenal impulsada por la CIGU UNAM. Permite dar a conocer a la comunidad universitaria y a la sociedad en general las acciones que realiza la Máxima Casa de Estudios en materia de Igualdad de Género.

sensibles y profesionales que han procurado desde el inicio nuestra formación continua y especializada y nos han dotado de muchas herramientas, saberes, prácticas y mucho acuerpamiento-acompañamiento para la realización de esta tremenda labor y responsabilidad cotidiana.

Vamos por muy buen camino compañerxs, no desistamos; aunque haya días que nos desesperanzan, alimentemos el fueguito de esos otros mundos posibles que estamos construyendo entre todas, todes y todos.

SEMBLANZAS CURRICULARES



Celeste Cruz Avilés

Educadora popular, feminista descolonial y comunitaria, voluntaria en la organización “Sohuame Tlatzonkime”, docente en la Universidad Autónoma e Indígena de México (UAIM), Jefa de Departamento de Voluntariado Universitario en la Dirección de Servicio Social y Vinculación Laboral de la Dirección General de Orientación y Atención Educativa (DGOAE), Persona Orientadora Comunitaria en la estrategia en contra de la violencia de género de la Coordinación para la Igualdad de Género (CIGU) de la UNAM. Politóloga por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales de la UNAM. Maestra en Pedagogía del Sujeto y Práctica Educativa por la Universidad Campesina e Indígena en RED (UCI-RED) y Doctorante en el programa de posgrado de Conocimiento y Cultura en América Latina por el Instituto de Pensamiento y Cultura en América Latina (IPECAL).

REFERENCIAS CONSULTADAS:

- Bermúdez, Kira y Adam, Tania. (2018). *Apuntes sobre la diáspora y la experiencia encarnada. Apuntes del proyecto “Microhistorias de la diáspora. Experiencias encarnadas de la dispersión femenina”*. <https://www.radioafricamagazine.com/la-diaspora-la-experiencia-encarnada/>
- Durán, María Ángeles. (2019). *Conferencia inaugural del XIII Congreso Español de Sociología XIII Congreso Español de Sociología*. Universidad de Valencia. <https://www.youtube.com/watch?v=lqUcp-VzbWQ>
- Maffia, Diana. (2007). Epistemología Feminista: La Subversión semiótica de las mujeres en la ciencia. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, 12(28), 63-98. <https://epistemologiauv.files.wordpress.com/2014/08/epistemologc3ada-feminista-diana-maffia.pdf>
- Dirección de Derechos Humanos del CJO. (2021, 18 de diciembre). *Conferencia “Obligación y Comunalidad” por Jaime Martínez Luna* [Archivo de video]. Facebook de la Dirección de Derechos Humanos del CJO. <https://www.facebook.com/Derechos-HumanosCJO/videos/475872070553252/>
- Ribeiro, Djiamila. (2020). *Lugar de enunciación* (Aline Pereira da Encarnação, Trad.). *Ambulantes*. (Trabajo original publicado en 2020).
- Santandreu, Alain. (2019). Entre la subversión, la subvención y la tentación de procusto. La investigación militante como piedra de toque de la IAP indolente. En Pablo Paño Yáñez, Romina Rébola y Mariano Suárez (Comps.), (2019). *Procesos y Metodologías Participativas. Reflexiones y experiencias para la transformación social* (pp. 42-56). CLACSO-UDELAR; CENUR Litoral Norte. http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/gt/20190318060039/Procesos_y_metodologias.pdf

ANEXOS:

Anexo 1.



Imagen 1. “Retejiendo los lazos comunitarios”, Taller de presentación del programa de Servicio Social Somos el Cambio UNAM. Fuente: Archivo personal, explanada de la DGOAE, 2018.

Anexo 2.



Imagen 2. “Las aulas no son seguras”, 2022. Fuente: Fotografía propia tomada en la exposición ¡Juntas! Manifestaciones feministas y apropiación del espacio público en la Facultad de Arquitectura de la UNAM.

Anexo 3.



Imagen 3. “Colectiva Udiversidad”. Evento del Día Escolar de la No Violencia y la Paz. Explicada de la DGOAE, 2023. Fuente: Archivo Personal.

Anexo 4.



Imagen 4. Colaboraciones con la Red Nacional de Refugios A.C., 2023. Fuente: Archivo personal.

Anexo 5.



Imagen 5. Encuentro de Colectivas LGBTIQAPNB+ en la UNAM, 2022. Fuente: Archivo personal.

Anexo 6.



Imagen 6. Presentación del libro: *(Contra) narrativas menstruales desde Abya Yala* en conjunto con la colectiva Romper la Regla. Y en el taller de confección de toallas de tela con Segunda Luna Bazar, 2022. Fuente: Archivo personal.

Anexo 7.



Imagen 7. Feria de Salud Sexual y Reproductiva en la explanada de la DGOAE, 2022.
Fuente: Archivo personal.

#PINGPONG
CON LAS
POC



**VI. COLEGIO DE CIENCIAS
Y HUMANIDADES
PLANTEL ORIENTE**

**De la Incertidumbre
al Cobijo Comunitario**

INTRODUCCIÓN

Mediante este escrito se pretende dar cuenta del transitar del trabajo individual de mi labor como Persona Orientadora Comunitaria (POC) en el Colegio de Ciencias y Humanidades plantel Oriente (CCH-Ote) a la formación de sinergias con diversos sectores como el estudiantado, profesorado, funcionariado y otras instancias como la Comisión Interna para la Igualdad de Género del plantel (CInIG CCH-Ote), así como la incorporación de nuevas POC, entre otras. Este proceso demuestra que el trabajo comunitario, el reconocimiento mutuo y la vinculación fortalecen la construcción de una sociedad y una comunidad sin violencia de género.

Compromiso personal y labor docente para la creación de ambientes igualitarios

La decisión de ser POC debe considerarse como un compromiso personal y un deber hacia nuestra Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), con el objetivo de crear ambientes más armónicos, democráticos, igualitarios y justos en los espacios académicos. Además, se percibe que esta labor está totalmente alineada con lo estipulado en el Marco Institucional de Docencia (MID) de la Universidad, el cual enfatiza que la función docente busca inculcar en sus estudiantes la responsabilidad social, preparar estudiantes competentes e informados, dotados de sentido social y conciencia nacional, que actúen con convicción y sin egoísmo y que pretendan un futuro mejor en lo individual y en lo colectivo. Esto solo se logra en un ambiente de libertad, sin prejuicios, dogmas o hegemónías ideológicas (UNAM, 2003).

A lo largo de la labor docente se han detectado casos concretos donde alumnas experimentan acoso por parte de algún integrante de la comunidad y, aunque se brinde apoyo primordialmente desde la figura de tutoría que existe en el Colegio, se moviliza a su grupo estudiantil para que les brinde respaldo y, por lo general, se toman medidas para abordar la problemática manifestada, de tal manera que no se sientan solas durante

el proceso y así aminorar el miedo a las consecuencias que ellas consideran pueden ser negativas a partir de su denuncia; aun con todo ello, suelen existir resistencias y obstáculos de distintos tipos en dichos procesos.

Estas y otras experiencias relacionadas con la violencia por razones de género resaltan la importancia de ofrecer acompañamiento informado a las personas en situación de víctima, especialmente a las alumnas, que también incluya brindar apoyo emocional, asesoramiento jurídico y fomentar la conciencia comunitaria en la promoción de la igualdad y la erradicación de las violencias en la comunidad del CCH Oriente en general, de ahí la importancia de que exista de una figura como las POC.

Desafíos y acciones para una cultura de igualdad en el CCH Oriente

El auge que han tomado los casos relacionados con la violencia de género en nuestro plantel se avivó con los feminicidios de Miranda Mendoza y Jennifer Sánchez, alumnas del plantel Oriente, en el año 2018 y 2019 respectivamente, los cuales, a pesar de suceder fuera del plantel, provocaron un impacto emocional significativo en la comunidad y un sentimiento de vulnerabilidad y desprotección; a su vez, despertaron la indignación y la demanda de justicia por parte de la comunidad estudiantil, docente y funcionariado, se generaron movilizaciones y protestas exigiendo el esclarecimiento de los casos y se puso en evidencia la necesidad de implementar medidas de seguridad más efectivas dentro y en los alrededores del plantel.

Fue difícil mantener un ambiente propicio para el aprendizaje en medio de la preocupación y el dolor, sin duda estos eventos trágicos pusieron de manifiesto la urgencia de implementar políticas y medidas más efectivas para prevenir y abordar la violencia de género, así como la importancia de promover una cultura de respeto, igualdad y erradicación de las violencias en el ámbito escolar. Es así como el contexto y la experiencia docente y personal impulsaron mi formación como POC bajo la esperanza y convicción de coadyuvar a una cultura de la igualdad en el CCH Oriente.

A pesar de la capacitación y pertinencia indiscutible de las POC, desde un inicio, la labor de las POC no ha estado exenta de retos ni desafíos, tanto en el ámbito institucional como personal. Uno de ellos fue la escasez de colegas dedicados a esta labor en el colegio, lo cual limitaba la capacidad para coordinar esfuerzos y llevar a cabo proyectos colaborativos. Otro obstáculo ha sido la falta de un espacio físico adecuado para desempeñar la labor de POC, lo cual aún sigue pendiente. Aunado a lo anterior, se encontraba la falta de conocimiento sobre el rol de POC entre la comunidad estudiantil, docente e incluso funcionariado, lo que dificultaba su acción eficaz. Por lo tanto, una de las tareas iniciales fue difundir esta labor y concientizar sobre la importancia de la prevención y atención de la violencia de género en el entorno universitario.

Para superar estos desafíos, se tomaron acciones como la promoción de la figura de la POC en la Universidad y especialmente en el CCH Oriente, explicando su función y cómo contribuye a prevenir y abordar la violencia de género, así como un acercamiento a directivos del plantel a través de propuestas alternativas a estos obstáculos; por ejemplo, ante la necesidad de contar con un lugar seguro y privado para atender a las personas que buscaban apoyo o asesoría, en un inicio se logró obtener un espacio en los cubículos del Programa Institucional de Asesoría (PIA), donde se pudo recibir a las personas que así lo requirieron.

Sin embargo, todo ello no resultó suficiente para llegar a toda la comunidad del plantel, por lo que se decidió establecer redes de apoyo y colaboración con la comunidad estudiantil y docente con experiencia e interés en el tema, trabajando de manera conjunta en la promoción de la igualdad de género a través de reuniones, charlas y talleres, donde se compartieron experiencias y conocimientos. Gracias a ello se lograron superar los desafíos que la Persona Orientadora no hubiera podido resolver individualmente y que le habrían impedido cumplir eficazmente con su tarea de prevenir y abordar la violencia de género en la comunidad universitaria.

Asimismo, en el trabajo como POC ha sido indispensable incorporar diferentes perspectivas metodológicas en cada una de las actividades que se realizan, por ejemplo: se impartieron charlas de formación a estudiantes, docentes y personal administrativo sobre prevención de la violencia de género, atención a las víctimas y acciones en casos de violencia, donde se emplearon enfoques informativos y participativos, brindando datos clave y fomentando la reflexión y el diálogo participativo; en las ferias sobre erradicación de la violencia de género, se utilizaron juegos de mesa como lotería y memorama para comprender de forma recreativa conceptos básicos sobre las violencias de género y propuestas para combatirlas, además se involucraron diversas organizaciones y actores sociales para un abordaje integral y multidisciplinario; se apoyó la creación de la página de Facebook “Más información, menos violencia: CCH Oriente” con un enfoque educativo-integral, brindando información y recursos para crear conciencia y empoderar a las alumnas en la prevención y denuncia de la violencia de género, fomentando la participación activa, la expresión de ideas y la colaboración; en las pláticas con la Defensoría de los Derechos Universitarios, Igualdad y Atención de la Violencia de Género (DDUIAVG), se brindó información legal y orientación sobre los procesos legales y recursos disponibles para presentar denuncias, orientando sobre sanciones y etapas del proceso; finalmente, las asesorías para presentar denuncias sobre violencia de género se realizaron desde un enfoque empático y de apoyo, creando un entorno seguro y confidencial para que las personas pudieran expresar sus dudas.

Vencer desafíos, transformar realidades: abordar la violencia de género de manera integral

Al enfrentar los diversos retos ya descritos, se puede resaltar el enfoque de aprendizaje entre pares que ha impactado significativamente a la comunidad estudiantil mediante diversas actividades de sensibilización sobre la prevención y combate de la violencia de género en el entorno educativo. En el aula, se promovió la reflexión crítica sobre estereotipos de género, además de visibilizar las contribuciones de mujeres en la historia. Fuera del aula, se fomentó la participación de mujeres en espacios de liderazgo y toma de decisiones, como el proyecto de Jóvenes Asesores, donde se impartieron cursos y talleres sobre género enfocados en la prevención de la violencia de género en la educación. También se crearon materiales informativos, como folletos y carteles, que abordan la violencia de género y su denuncia.

Destaca la formación de un grupo de estudiantes interesados en la igualdad de género, capacitados para replicar talleres a sus compañeras y compañeros. Durante reuniones virtuales se discutió e intercambió información sobre igualdad de género, formas de violencia y prevención, así como abordaje de situaciones de violencia de género. Una vez preparado el grupo de estudiantes, se planificaron y organizaron las sesiones de capacitación, diseñadas y dirigidas por ellas y ellos mismos. Se gestionó un espacio en el plantel y se promocionó el taller en aulas virtuales, comprometiéndose a ser agentes de cambio y difundir el mensaje de igualdad en su entorno.

La formación de este grupo de estudiantes para replicar un taller de igualdad de género a sus compañeras y compañeros fue una acción trascendente, ya que contribuyó a abordar el desafío de la falta de conocimiento sobre la figura de la POC en la comunidad estudiantil y, a su vez, promover la igualdad de género en la Universidad. La experiencia demostró la importancia del aprendizaje entre pares para lograr un aprendizaje integral y significativo, así como para fomentar una cultura de identidad universitaria y el tejido comunitario. Fue una experiencia enriquecedora para las y los participantes, que resaltó el papel fundamental de la capacitación y la educación en la prevención y abordaje de la violencia de género, desde, con y para el estudiantado.

La sensibilización ha sido clave para fomentar una conciencia colectiva sobre la importancia de la igualdad y la prevención de la violencia de género, pues implica desafiar los estereotipos de género arraigados y promover una cultura de respeto y equidad. La difusión es fundamental para llegar a diversos sectores de nuestra comunidad y generar un impacto duradero a través del uso de redes sociales, carteles, folletos y medios de comunicación locales, como Gaceta Oriente Informa, para compartir información sobre la igualdad de género y la prevención de la violencia.

A la par, los procesos de capacitación en el manejo adecuado de situaciones de crisis y la promoción de relaciones igualitarias han resultado esenciales para fortalecer las

habilidades y conocimientos de las y los diferentes actoras y actores comunitarios en la prevención y atención de la violencia de género. Dichos procesos de capacitación están estrechamente vinculados con las acciones de intervención para brindar apoyo a las víctimas de violencia de género y garantizar una respuesta integral.

Además de las categorías de sensibilización, difusión, capacitación e intervención, existen otros elementos importantes que pueden enmarcar el trabajo comunitario en la promoción de la igualdad y la erradicación de las violencias. Estos elementos incluyen:

- **Participación comunitaria:** Es fundamental involucrar a la comunidad en todas las etapas del proceso, desde la identificación de las necesidades hasta la implementación de las acciones. La participación comunitaria garantiza que las soluciones sean relevantes y efectivas y fortalece el sentido de pertenencia y corresponsabilidad en la comunidad.
- **Enfoque de derechos humanos:** el trabajo comunitario debe basarse en un enfoque de derechos humanos, reconociendo que todas las personas tienen derecho a vivir una vida libre de violencia y discriminación. Esto implica promover el respeto de los derechos de todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, etnia, religión u otras características.
- **Enfoque interseccional:** la violencia de género está interconectada con otras formas de discriminación y opresión, por ello es importante abordar las diversas dimensiones de la identidad de las personas, considerando cómo el género se intersecta con otras características, como la racialidad, la clase social, la discapacidad, entre otras. Esto implica reconocer y abordar las múltiples desigualdades y discriminaciones que enfrentan algunas personas.
- **Prevención desde el currículum escolar:** además de la intervención y el apoyo a las víctimas, el trabajo comunitario debe centrarse en la prevención primaria de la violencia de género y vincularlo con los contenidos escolares al desarrollar programas educativos que analicen las aportaciones de mujeres y las poblaciones minorizadas en general en distintos contextos históricos y que fomenten relaciones saludables, la resolución pacífica de conflictos y la igualdad de oportunidades.
- **Evaluación y seguimiento:** es importante evaluar y monitorear constantemente las acciones y estrategias implementadas en el trabajo comunitario; esto permite identificar qué está funcionando, qué se puede mejorar y qué impacto se está logrando, además de ser fundamental para ajustar y adaptar las intervenciones a medida que cambian las necesidades y desafíos en la comunidad.
- **Alianzas y redes:** el trabajo comunitario es más efectivo cuando se establecen alianzas y redes con diversas instancias en el plantel, organizaciones, instituciones y con actores clave, ya que estas colaboraciones permiten compartir recursos, conocimientos y experiencias y multiplicar el impacto de las acciones emprendidas.

Entrelazar redes hacia una Comunidad Igualitaria: desafíos pendientes

Mediante lo expuesto anteriormente, como POC se logra abordar de manera integral la problemática de la violencia de género, teniendo en cuenta sus diversas dimensiones y contextos en los cuales se manifiesta. Se fomenta un cambio cultural en las entidades educativas, promoviendo la colaboración con otras instancias y manteniéndose en constante actualización sobre las mejores prácticas y recursos disponibles; al integrar estos elementos en el trabajo comunitario y trabajar juntamente con, desde y para la comunidad, se puede construir una comunidad libre de violencia de género y se siembra la semilla para la igualdad en todas sus formas, asegurando así un cambio sostenible en el tiempo.

En este sentido, a partir del trabajo realizado como POC y su vinculación con instancias como la CInIG CCH-Ote, se ha logrado mayor sensibilización y se han percibido diversos cambios como mayor conciencia en la problemática de la violencia de género y su impacto en la comunidad; de igual manera, incrementó la participación activa del alumnado, pues cada vez hay mayor presencia de estudiantes en actividades relacionadas con la difusión de contenidos concernientes a la violencia de género, empoderándoles y convirtiéndoles en agentes de cambio en su entorno, como lo demostró el taller para la formación a favor de la igualdad de género.

A través de las conferencias y cine debate se ha fomentado la reflexión crítica sobre las causas y consecuencias de la violencia de género, lo que llevó a una mayor comprensión y análisis de la problemática en la comunidad educativa. Al brindar información y apoyo para presentar denuncias sobre violencia de género, las personas afectadas se sintieron respaldadas y encontraron un espacio seguro para buscar justicia, lo cual aumentó la disposición a denunciar y así se ha podido contribuir a la disminución de la impunidad en casos de violencia de género.

La experiencia ha demostrado la importancia de crear redes de apoyo y solidaridad para fortalecer la respuesta comunitaria frente a esta problemática e incidir más significativamente. A medida que se trabajó con instancias como la CInIG y la incorporación de nuevas POC a la lucha, la participación se potencializó y se pudieron crear redes a partir de la unión de esfuerzos y cooperación coordinada, demostrando que el trabajo comunitario desempeña un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género y la erradicación de las violencias.

En tanto este tipo de trabajo en conjunto se vaya incrementando y consolidando, se podrá fortalecer una cultura de respeto, equidad y no violencia en el plantel, sucitando un ambiente educativo más seguro y libre de violencia de género. La incidencia comunitaria se verá reflejada en el incremento gradual de la participación activa de la comunidad del CCH Oriente, la toma de conciencia colectiva y la adopción de acciones concretas para prevenir y abordar la violencia de género.

Entre los retos pendientes está el poder disponer de un espacio físico específico para las POC, pero existe la intención positiva por parte de las autoridades y se tiene confianza en lograrlo pronto. De igual manera, es necesario crear redes solidarias entre estudiantes, personal docente y administrativo de manera diferenciada; en este sentido, resulta crucial trabajar en conjunto con organizaciones dedicadas a la prevención de la violencia de género y estrechar lazos con los colectivos feministas existentes en el plantel para llevar a cabo acciones de denuncia y protesta a través de canales de comunicación horizontal, exigiendo y, sobre todo, proponiendo medidas concretas para prevenir y abordar la violencia de género en la comunidad universitaria de manera conjunta. No está de más decir que es fundamental destinar recursos adecuados para respaldar estas importantes iniciativas.

Tejer el poder Comunitario y potenciar a las POC para el cambio

Ser POC ha implicado cambios significativos, tanto en el ámbito personal como laboral, dentro de la comunidad universitaria. Tras las experiencias vividas hasta el momento, se retoma la postura de Rita Segato (2003), en cuanto a que la violencia de género es una manifestación de la violencia estructural arraigada en la desigualdad y opresión de género, la cual se entrelaza con otras formas de opresión como la colonialidad, la racialidad, la clase social y la orientación sexual.

Ello nos permite abordar la violencia de género desde una perspectiva decolonial, fundamental para comprender que esta no es algo natural o inevitable, sino que es producto de las estructuras sociales y culturales en las que se vive, por lo tanto, resulta esencial analizar críticamente cómo la violencia de género se reproduce en nuestras sociedades y cómo se entrelaza con otras formas de opresión. Por ello, para que la educación en nuestras entidades impulse la transformación social y construcción de nuevas formas de vida más justas e igualitarias, es necesario actualizar y modificar los planes de estudio e incorporar perspectivas críticas y descolonizadoras que cuestionen los conocimientos dominantes y promuevan la diversidad cultural y el respeto por las diferencias.

Al leer a destacadas activistas como Angela Davis, Emma Watson, Chimamanda Ngozi Adichie y Gerda Lerner, se ha aprendido la importancia de la participación de las mujeres y los grupos feministas en la lucha contra la violencia de género, comprendiendo la necesidad de trabajar en colaboración con otros movimientos sociales para construir una sociedad más justa y equitativa para todas las personas. Se entiende que la lucha contra la violencia de género forma parte de una lucha más amplia por la igualdad y la justicia social y requiere de un enfoque interseccional que tome en consideración las múltiples formas de opresión que enfrentan las mujeres y otros grupos vulnerabilizados.

La lucha contra el patriarcado requiere la unión de todas las personas, sin importar su género, raza, religión o nacionalidad, para trabajar juntas en pro de la igualdad y la liberación de la opresión de género. El trabajo en equipo es fundamental para generar

una sociedad más equitativa y justa, con certeza de que el cambio real y duradero solo puede lograrse a través de la colaboración y el trabajo colectivo.

Para garantizar una respuesta adecuada y justa para las víctimas y sus familias, especialmente cuando se trata de menores de edad, es importante compartir los conocimientos adquiridos y resaltar la importancia de implementar medidas preventivas que aborden las causas estructurales de la violencia de género, como la desigualdad económica, la discriminación y la falta de acceso a la educación y la justicia.

A nivel personal, se experimenta un mayor compromiso y conciencia sobre la importancia de la lucha contra la violencia de género. Al recibir formación y capacitación para brindar orientación y apoyo a quienes necesiten ayuda en temas de violencia de género, se siente un mayor empoderamiento para tomar medidas e identificar cualquier forma de violencia de género que se observe en el entorno.

En el ámbito laboral, se siente un mayor reconocimiento y valoración por el trabajo realizado en la comunidad universitaria. Se han buscado oportunidades de colaboración en diversas actividades y eventos enfocados en la igualdad de género y la prevención de la violencia de género, sumando a diversos esfuerzos que van poco a poco conformando redes de apoyo al trabajar en equipo con otras personas que comparten la misma visión. En general, ser POC ha significado un cambio positivo en los ámbitos personal y laboral, lo que ha aumentado el compromiso por continuar trabajando en la construcción de una sociedad más justa e igualitaria.

A pesar del trabajo realizado, todavía hay mucho por hacer para fortalecer la labor de las POC. En términos personales, es importante seguir formándonos y actualizándonos en temas de violencia género para brindar una mejor atención y asesoramiento a las personas que acuden en busca de ayuda. En el ámbito profesional, es esencial contar con un mayor compromiso institucional para impulsar y respaldar el trabajo de las POC; esto implica asignar recursos financieros para implementar programas y proyectos que promuevan la igualdad de género y prevengan la violencia, así como continuar y fortalecer el apoyo en la formación y capacitación de las personas orientadoras en las entidades, incrementar el número y especializarlas por sectores (estudiantil, administrativo y docente).

Asimismo, tener una actualización constante de los procedimientos jurídicos, establecer procedimientos claros y efectivos para prevenir, atender y sancionar la violencia de género en el ámbito universitario a partir de las experiencias tenidas; además, es necesario realizar cambios en el sistema educativo universitario para lograr una transversalización real del enfoque de género en todas las áreas y procesos, lo que implica revisar y adaptar el currículum universitario para incluir contenidos y perspectivas de género.

Fortalecer la labor de las POC requiere de un compromiso conjunto entre las instituciones y las personas involucradas en este trabajo, así como la asignación de recursos y cambios estructurales que permitan una verdadera transformación hacia una cultura universitaria libre de violencia y discriminación.

Reflexiones finales: incentivar la solidaridad para la igualdad de género

La pandemia puso de manifiesto las problemáticas sociales como la violencia de género, tanto a nivel global como en nuestro país y en nuestras entidades educativas. Es importante recordar que antes de la emergencia sanitaria, algunas facultades de la Universidad y algunos planteles del Colegio, especialmente el plantel Oriente, estaban en paro debido a las situaciones de acoso y violencia de género que afectaban principalmente a las estudiantes; en consecuencia, resulta pertinente y necesario llevar a cabo iniciativas que involucren a toda la comunidad universitaria, abordando la problemática desde diversas perspectivas y ámbitos.

Ser POC e integrante de la CInIG CCH-Ote me ha permitido observar la existencia de una sobreenformación y falta de claridad respecto a la diversidad de manifestaciones y expresiones de los movimientos a favor de la igualdad de género, lo que ha generado posturas encontradas entre la comunidad del plantel y, a su vez, confusión sobre las demandas y las implicaciones de la desigualdad de género en nuestra sociedad y las medidas necesarias para erradicarla.

También se ha podido identificar la existencia de una percepción generalizada sobre una política vertical en el tratamiento de los temas de violencia de género, lo que destaca la necesidad de proyectos que otorguen voz al estudiantado, promoviendo su autonomía y sentido de servicio. Es fundamental cambiar hacia una visión más horizontal en el abordaje de las problemáticas de violencia de género que nos afectan; por ello, el implementar estrategias que permitan formar a las y los estudiantes para que repliquen la política institucional en esta materia entre sus pares, no solo contribuye a alcanzar los objetivos propuestos, sino que también permite recoger las percepciones del alumnado sobre cómo perciben la política, cómo la asumen y cómo la transmiten, enriqueciendo así la visión académica.

Continuar con estas acciones puede generar resultados significativos; por ejemplo: otras y otros docentes podrán fomentar la reflexión crítica sobre los roles y estereotipos de género, visibilizar la presencia y contribuciones de las mujeres, identificar y abordar la violencia de género en el ámbito educativo y promover el liderazgo y la participación de las mujeres en la comunidad del CCH. Así, como POC, es posible vislumbrar cambios significativos en nuestra comunidad en la lucha contra la violencia de género.

Resulta fundamental establecer redes de apoyo comunitarias que involucren a diferentes instancias en la comunidad universitaria, como psicopedagogía, tutorías, difusión cultural y Defensoría, entre otras, con el fin de coordinar esfuerzos para brindar apoyo emocional, difundir la cultura de la igualdad mediante expresiones artísticas, asesoramiento jurídico y acceso a servicios de salud, trabajando en la prevención de la revictimización y garantizando la seguridad de las personas en situación de víctimas.

La colaboración con otras POC, CInIG, grupos docentes y estudiantiles entre otras instancias interesadas en el tema, sin importar la asignatura, resulta más efectiva, ya que la igualdad de género es un tema transversal que requiere la participación activa de toda la comunidad educativa. El trabajo conjunto favorece acciones más efectivas para prevenir y combatir la violencia de género, compartiendo experiencias, conocimientos y recursos para abordar esta problemática de manera integral, además de proporcionar una visión más amplia y diversa.

La colaboración y el trabajo en grupo son elementos esenciales para promover la igualdad de género. Los esfuerzos colectivos permiten un enfoque integral y sostenible en la lucha contra la desigualdad de género; la solidaridad entre individuos y grupos interesados en la igualdad de género resulta clave para crear alianzas que impulsen el cambio, ya que la colaboración y el trabajo conjunto también fomentan el aprendizaje y el crecimiento mutuo en el proceso de promover la igualdad de género.

Se puede concluir que trabajar conjuntamente para abordar las diferencias y aumentar nuestra conciencia sobre cómo las estructuras de poder referentes al género, la racialidad y la clase se interrelacionan y la manera en la que las mantenemos, directa o colectivamente, es el marco en el que podemos aprender el verdadero significado de la solidaridad (hooks, 1984). La solidaridad se convierte en el catalizador para la acción, porque cuando nos apoyamos mutuamente y creamos espacios seguros donde las diferencias son aceptadas y, más aún, son valoradas, podemos transformar la incertidumbre en un sentido de pertenencia comunitaria al encontrar apoyo en la comunidad mientras abordamos conjuntamente los desafíos de la opresión, la discriminación y la desigualdad.

SEMBLANZAS CURRICULARES



Tania Romero López

Profesora Titular A en el CCH Oriente. Licenciada en Relaciones Internacionales y Maestra en Docencia para la Educación Media Superior en Ciencias Sociales, ambos grados por la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (FCPyS) de la UNAM. Aborda temas relacionados con la Educación Media Superior y destaca la importancia del aprovechamiento de recursos digitales, la promoción de enfoques interdisciplinarios y el fomento del aprendizaje entre pares para la formación integral del estudiantado, entre otros aspectos relevantes. Actualmente, ejerce su vocación docente como profesora, tutora y asesora en el plantel Oriente, impartiendo la asignatura de Historia de México, coordina el Programa de Jóvenes Asesores y es POC en contra de la violencia de género en la UNAM. También fue galardonada con la Distinción Universidad Nacional para Jóvenes Académicos en el área de Docencia en Educación Media Superior. Correo electrónico: igualdaddegenero.orientecch.unam.mx

REFERENCIAS CONSULTADAS:

- Adichie, Chimamanda Ngozi. (2018). *El peligro de la historia única* (Juiz Cruz Rodríguez, Trad.). Penguin Random House. (Trabajo original publicado en 2009).
- Baudrit, Alain. (2012). *Interacción entre alumnos: cuando la ayuda mutua enriquece el conocimiento* (Carolina Ballester Meseguer, Trad.). Narcea. (Trabajo original publicado en 2007).
- Blanch, Joan Pagès y Obiols, Edda Santi. (2012). Las mujeres en la enseñanza de la Historia: ¿hasta cuándo serán invisibles?. *Cadernos de Pesquisa Do CDHIS*, 25(1). <https://doi.org/10.14393/cdhis.v25i1.20957>
- Davis, Angela. (1981). *Educación y liberación desde la perspectiva de las mujeres negras. Mujeres, raza y clase*. Vintage books.
- hooks, bell. (1984). *Feminist Theory: From Margin to Center*. South End Press.
- Johnson, David, Johnson, Roger y Holubec, Edythe. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula* (Vol. 4). Paidós.
- Leontiev, Alexis, Luria, Alexander y Vigotsky, Lev. (2004). *Psicología y pedagogía* (Ma. Esther Benítez, Trad.). Akal. (Trabajo original publicado en 1984).
- Lerner, Gerda. (1990). *La creación del patriarcado* (Mónica Tusell, Trad.). Crítica. (Trabajo original publicado en 1986).
- Segato, Rita. (2003). *La argamasa jerárquica: violencia moral, reproducción del mundo y la eficacia simbólica del derecho. Las estructuras elementales de la violencia. Ensayos sobre género entre la antropología, el psicoanálisis y los derechos humanos*. Argentina: Quilmes Editorial.
- Skliar, Carlos. (2004). *¿Y si el otro no estuviera ahí? Notas para una Pedagogía (Improbable) de la Diferencia*. Miño y Dávila Editores.
- Universidad Nacional Autónoma de México [UNAM]. (2003). *Marco Institucional De Docencia. Publicado en Gaceta UNAM el 22 de febrero del 1988. Modificado y adicionado en la sesión de la Comisión de Trabajo Académico del Consejo Universitario*. <http://info4.juridicas.unam.mx/unijus/cmp/leguniv/242.pdf>
- Zarzar Charur, Carlos. (2003). *La formación integral del alumno: qué es y cómo propiciarla*. Fondo de Cultura Económica.

ANEXOS:

Anexo 1.



Imagen 1. Mural en CCH Oriente hecho por el estudiantado para recordar los feminicidios de Jennifer y Miranda, alumnas de nuestro Colegio 2018-2019. Fuente: Archivo personal.

Anexo 2.



Imagen 2. Semana de bienvenida 2022 en CCH Oriente, colaborando en la difusión de POC y CINIG. Fuente: <https://www.facebook.com/photo?fbid=458886926271952&set=pcb.458886986271946>

Anexo 3.



Imagen 3. Difusión como PO 2019.

Fuente: <https://www.facebook.com/photo.php?fbid=2376952252336632&set=pb.100000656409786.-2207520000&type=3>

Anexo 4.



Imagen 4. Feria de la salud y prevención de la violencia, Noviembre 2019, CCH Oriente.

Fuente: <https://www.facebook.com/photo.php?fbid=2865162593515593&set=pb.100000656409786.-2207520000&type=3>

Anexo 5.



Imagen 5. Feria de la salud y prevención de la violencia, Noviembre 2019, CCH Oriente.

Fuente: <https://www.facebook.com/photo.php?fbid=2865162593515593&set=pb.100000656409786.-2207520000&type=3>

Anexo 6.



Imagen 6. Cartel promocional: “Taller extracurricular para jóvenes asesores para la formación entre pares a favor de igualdad de género”. Fuente: Archivo personal.

Anexo 7.



Imagen 7. Talleristas del “Taller extracurricular para jóvenes asesores para la formación entre pares a favor de igualdad de género”. Fuente: Archivo personal.

Anexo 8.



Imagen 8. Semana de bienvenida 2022 en CCH Oriente, sinergia entre POC y CIInG. Fuente: Archivo personal.

Anexo 9.

GACETA CCH DE CIENCIAS Y HUMANIDADES 2019

ORIENTE

La plática está en línea con el trabajo que la Universidad Nacional Autónoma de México promueve en materia de equidad de género e igualdad.

Abordaron el tema de la violencia y los protocolos vigentes en la UNAM.

APRENDIZAJES DE GÉNERO

Impulso a la equidad

FOR HONORABLE VALLE BERRERA @forhonorables

NO se olviden de la violencia
Violencia contra las mujeres
Violencia contra las mujeres
Violencia contra las mujeres

Charlan con funcionarios para velar por la igualdad

México (UNAM) en materia de equidad de género e igualdad. La perspectiva de género, equidad, es una forma distinta de comprender el mundo, de ver la realidad social considerada habitual y la manera de abordar desde un punto de vista feminista, es decir, que cuestiona estereotipos y elabora nuevos contenidos para iniciar en el imaginario colectivo una visión de la igualdad y la equidad.

Integrante de la Comisión Intersectorial de Igualdad de Género del plantel Oriente, López recalcó que "la Agenda 2030 alude a la violencia contra las mujeres y las niñas, como una de las violaciones a los derechos humanos más extendidas, persistentes y devastadoras del mundo, que afecta a todas las generaciones, nacionalidades, comunidades y edades de nuestra sociedad, con independencia de la edad, la etnia, la discapacidad y otros aspectos".

De ahí la urgencia por combatir desde todos los ámbitos, destacó la profesora, quien destacó el protocolo para la atención de casos de violencia de género en la UNAM, una

Tania López Romero.

Reconoció que la Coordinación para la Igualdad de Género (CIG) capacita y amplifica el enfoque de género para promover en las comunidades universitarias la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia de género. Además, socializó todo sobre la prevención del feminicidio y la política institucional en la materia.

Reconoció que la Coordinación para la Igualdad de Género (CIG) capacita y amplifica el enfoque de género para promover en las comunidades universitarias la igualdad sustantiva y la erradicación de la violencia de género. Además, socializó todo sobre la prevención del feminicidio y la política institucional en la materia.

7.1
 por un caso de violencia de género en la UNAM en el mes de 2019.

Imagen 9. Plática virtual a funcionarias y funcionarios del plantel Oriente, política de igualdad de género en la UNAM.

Fuente: Impulso a la equidad | Gaceta del Colegio de Ciencias y Humanidades (unam.mx)

Anexo 10.



Imagen 10. Marzo 2019. En el marco del día internacional de la mujer: hablaremos de Mujeres en la historia y sobre la labor de las personas orientadoras en casos de violencia de género.

Fuente: <https://www.facebook.com/photo.php?fbid=2371450842886773&set=pb.100000656409786.-2207520000&type=3>

Anexo 11.



Imagen 11. Incrementa número de POC en CCH Oriente 2022.

Fuente: https://www.facebook.com/photo/?fbid=514085187426435&set=a.469324801902474&locale=es_LA

Anexo 12.



Imagen 12. Incrementa número de POC en CCH Oriente 2023.

Fuente: <https://www.facebook.com/photo.php?fbid=705094944988569&set=pb.100064642091407.-2207520000&type=3>



PERSONAS ORIENTADORAS COMUNITARIAS

**DIRECTORIO
POC**



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

DR. LEONARDO LOMELÍ VANEGAS

Rector

DRA. PATRICIA DOLORES DÁVILA ARANDA

Secretaria General

DRA. DIANA TAMARA MARTÍNEZ RUÍZ

Secretaria de Desarrollo Institucional

MTRO. TOMÁS HUMBERTO RUBIO PÉREZ

Secretario Administrativo

LIC. RAÚL ARCENIO AGUILAR TAMAYO

Secretario de Prevención, Atención y Seguridad Universitaria

MTRO. HUGO ALEJANDRO CONCHA CANTÚ

Abogado General

DR. MIGUEL ARMANDO LÓPEZ LEYVA

Coordinador de Humanidades

DRA. MARÍA SOLEDAD FUNES ARGÜELLO

Coordinadora de la Investigación Científica

DRA. NORMA BLAZQUEZ GRAF

Coordinadora para la Igualdad de Género en la UNAM

DRA. ROSA BELTRÁN ÁLVAREZ

Coordinadora de Difusión Cultural UNAM

COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LA UNAM
(CIGU)

DRA. NORMA BLAZQUEZ GRAF
Coordinadora para la Igualdad de Género en la UNAM

DRA. MARTHA PATRICIA CASTAÑEDA SALGADO
Dirección Académica

DRA. MÓNICA QUIJANO VELASCO
Educación para la Igualdad

MTRA. SANDRA BARRANCO GARCÍA
Transversalización de Políticas Universitarias

MTRE. RUBÉN HERNÁNDEZ DUARTE
Políticas de Igualdad y no Discriminación

LIC. KARLA PAULINA AMOZURRUTIA NAVA
Gestión Comunitaria y Erradicación de las Violencias

DRA. PAULINA URIBE MORFÍN
Cultura y Comunicación para la Igualdad

LIC. DARÍO CAMACHO LEAL
Programa Integral de Trabajo con Hombres

DR. JOSÉ MARTÍN ZAMALVIDE TORTT
Unidad de Análisis y Diagnósticos

MTRA. ROSALBA CRUZ MARTÍNEZ
Consejería Jurídica

PERSONAS ORIENTADORAS COMUNITARIAS

El Programa de Personas Orientadoras Comunitarias es un programa pionero de trabajo comunitario con perspectiva de género dirigido a la transformación de prácticas, actitudes, conductas y acciones a favor de la igualdad, donde la comunidad universitaria, de manera voluntaria, participa activa y comprometidamente en detonar procesos de reflexión colectiva en las comunidades, en aplicar la escucha activa y empática a quienes necesitan acompañamiento en casos de violencias por razones de género, en construir redes colaborativas con los diferentes sectores universitarios para la conformación de acciones de prevención de cualquier tipo de violencia y discriminación y muchos otros procesos que se narran en este libro que se tejió sororamente con ellas, las POC.



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO
COORDINACIÓN PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO UNAM

ISBN: 978-607-30-9549-5



9 786073 095495

