Capítulo **12**

Sororidad rota: ¿la academia patriarcal puede tener rostro femenino?

Diego Alfredo Pérez Rivas[1]
Fendios de Basabe Ibarra[2]

"El feminismo es una forma de vivir individualmente y de luchar colectivamente" -Simone de Beauvoir-

"Objetividad es el nombre que se da en la sociedad patriarcal a la subjetividad masculina" -Adrienne Rich-

https://doi.org/10.61728/AE24004114

[1] Doctor en filosofía. PTC en la Universidad Autónoma de Baja California. ORCID: 0000-0001-5666-0153. Email: diego.alfredo.perez.rivas@uabc.edu.mx.
[2] Licenciado en ingeniería química. Email: fendios.debasabe@uabc.edu.mx

Resumen

La violencia de género entre mujeres dentro de las instituciones académicas universitarias, sigue siendo actualmente un tema poco estudiado y poco visibilizado. En el presente trabajo intentamos abonar en el tratamiento de esta problemática mediante una extensa revisión de literatura. En la primera parte de nuestro capítulo, realizaremos una sucinta revisión sobre los tipos de violencia de género en el ambiente universitario. En un segundo momento, reflexionaremos sobre los comportamientos, actitudes y acciones que podrían ser representativas del tipo de violencia que tratamos de abordar, esto es, la violencia de mujeres con poder sobre mujeres sin poder (o sin tanto poder) en el ámbito universitario. Posteriormente, trataremos de reflexionar acerca de cuáles podrían ser las principales condiciones favorecedoras de dicho tipo de violencias y explicaremos cuáles pensamos que podrían ser algunas estrategias para identificar y mitigar dichas violencias.

Introducción

Imaginemos una situación en la que una profesora universitaria titular, reconocida internacionalmente por su trayectoria, minimiza repetidamente las ideas de una asistente de investigación o de una estudiante de grado. Sus palabras, aunque aparentemente inofensivas, socavan gradualmente la confianza de la joven y establecen un precedente de exclusión. Este escenario ilustra una de las muchas formas en que las dinámicas de poder y las feminidades tóxicas se manifiestan en los espacios universitarios fracturando desde sus cimientos la búsqueda de sororidad. A esto se puede agregar que la exclusión basada en dinámicas de poder muchas veces no se le reconoce como violencia de género cuando las personas implicadas pertenecen al mismo género.

La violencia jerárquica entre mujeres, una problemática que considera-

mos como enraizada en las estructuras patriarcales y en los roles de género internalizados por las autoridades y los docentes universitarios, perpetúa desigualdades de género. Con ello se erosionan también los valores fundamentales para combatir la violencia de género como la solidaridad y la sororidad. Este capítulo explora algunas estrategias para abordar este fenómeno desde una perspectiva integradora que promueva comunidades académicas mucho más inclusivas, considerando que las feminidades tóxicas pueden definirse como comportamientos que refuerzan normas patriarcales, legitimando la exclusión y la competencia desleal entre personas con diferente grado de poder al interior de una organización, específicamente cuando se trata de violencias entre mujeres.

La literatura científica actualmente disponible cuenta ya con muchos estudios interesantes y profundos en los que se abordan diferentes tipos de violencia de género en el ambiente universitario. Nos referimos, naturalmente, a la violencia simbólica, estructural, sistémica, sexual, etc. En este capítulo intentaremos explorar lo que consideramos que es todavía una dimensión poco abordada y poco conocida de la violencia de género en el ámbito universitario. Es decir, la violencia ejercida por mujeres en posiciones de poder sobre otras mujeres que carecen de influencia o autoridad dentro de las organizaciones universitarias. Se trata de un tipo de violencia poco abordada porque resulta difícil caracterizarla. Como nos daremos cuenta a lo largo del capítulo, nosotros proponemos una concepción sincrética en la que se aborda este tipo de violencia como una mezcla de violencia institucional, simbólica, estructural, psicológica, laboral y, a veces, hasta sexual.

A través de la revisión de literatura especializada, trataremos de examinar las dinámicas de competencia, hostigamiento y discriminación que pueden surgir entre profesoras y estudiantes, así como entre académicas de distintos niveles, para tratar de ofrecer argumentos en favor de una conceptuación de esta naturaleza. A nuestro parecer, este fenómeno, que está severamente influido por la internalización de normas patriarcales y la estructura jerárquica universitaria, revela cómo ciertas mujeres en posiciones de poder pueden reproducir modelos de dominación machista que perpetúan la desigualdad de género. Finalmente, trataremos de ofrecer posibles estrategias o recomendaciones para la intervención, promovien-

do un ambiente académico libre de violencia de género, más allá de los "comités" que son usados muchas veces para el *etichs washing* o lavado ético institucional.

1. Entre aulas y prejuicios: las no tan invisibles formas de violencia en la academia

La violencia de género en el contexto universitario se manifiesta en formas diversas y complejas. A pesar de esta diversidad de manifestaciones se ha encontrado que las acciones de violencia contra las mujeres casi siempre están influenciadas por las dinámicas de poder, las estructuras jerárquicas y las intersecciones con otros sistemas de opresión (Segato 2003; Lagarde 2005; Hendel 2017; Lamas 2015). A continuación, intentaremos describir los que podemos denominar como los tipos de violencia de género más estudiados, poniendo un énfasis muy especial en cómo afectan a mujeres en roles subordinados y en contextos académicos.

En primer lugar, podemos mencionar la *violencia psicológica.* Este tipo de acciones incluyen comportamientos que dañan la autoestima, el bienestar emocional y la percepción de capacidad profesional de las víctimas. Puede ser considerada también como todas aquellas conductas que causan daño emocional o degradación de la autoestima (Segato: 2003)

En el ambiente universitario esta forma de violencia puede manifestarse a través de: (i) humillaciones públicas en reuniones académicas o en clases, (ii) comentarios despectivos sobre las habilidades intelectuales o físicas de las personas, (iii) aislamiento deliberado de actividades académicas o sociales importantes relacionadas con la vida universitaria. A lo que se puede agregar que "el acoso psicológico es el conjunto de comportamientos intencionales, hostiles y poco éticos que de manera frecuente y prolongada, y con el fin de provocar daño, una persona o grupo de personas dirige hacia otra valiéndose de un poder real o ficticio" (Fernández et al: 2006 p. 295). Un ejemplo práctico de este tipo de violencia tiene lugar cuando una persona que ejerce poder como docente titular ridiculiza de manera constante las aportaciones de una asistente de investigación durante reuniones, minando con estas acciones sistemáticas su confianza y reputación frente a otras personas.

En segundo lugar, podemos mencionar la *violencia institucional*. La violencia institucional se da cuando las políticas y prácticas de las instituciones académicas no son suficientes para prevenir y sancionar la discriminación y el acoso de género. A lo que se podría agregar que esta se presenta cuando la estructura de la organización universitaria permite o ignora prácticas de discriminación y violencia contra las mujeres, afectando a estudiantes y profesoras sin tanto poder. Según un estudio de Levecque et al. (2017), el 43% de las mujeres doctorandas en universidades europeas reportaron haber sufrido estrés y agotamiento mental debido a interacciones jerárquicas abusivas. Esto sucede, por ejemplo, cuando alguna autoridad universitaria censura, acosa, hostiga o persigue a mujeres que de manera aislada o colectiva, se manifiestan contra algún aspecto de la gestión de la vida universitaria con la que pueden estar en desacuerdo. Por ejemplo, la falta de espacios que visibilicen las diversas violencias a las que están sujetas en el día a día. O bien, cuando establecen reglas que atentan contra sus más elementales libertades. Por ejemplo, prohibiendo explícitamente la realización de algún tendedero.

En tercer lugar, las mujeres sufren de *violencia laboral* en el ambiente universitario. Este tipo de violencia se da a través de acciones que limitan el acceso a recursos, oportunidades de desarrollo profesional o estabilidad laboral. Pero también se manifiesta a través de otro tipo de recursos de hostigamiento como la presión para trabajar en horarios no contemplados contractualmente o en días feriados, delegando responsabilidades repetitivas y extenuantes, o bien, invisibilizando los logros obtenidos a través de su esfuerzo. Se trata, naturalmente, de una forma especialmente frecuente de abuso ejercida por personas con poder hacia mujeres en posiciones subordinadas. Entre las acciones que más podemos destacar se encuentran: (i) la obstaculización de ascensos o promociones, (ii) la sobrecarga de tareas administrativas no reconocidas, (iii) la exclusión de proyectos de investigación de alto impacto. En un análisis cualitativo realizado por Bird et al. (2004), se documentó que las mujeres académicas enfrentan con frecuencia discriminación en la asignación de roles que afectan sus trayectorias profesionales.

En cuarto lugar, tenemos la *violencia simbólica*, que se relaciona con la erección de normas, valores y prácticas que perpetúan la desigualdad y

la subordinación, o como lo diría Pierre Bourdieu "la naturalización de prácticas que refuerzan la subordinación" (2000). En las universidades, esta violencia puede incluir: (i) la reproducción de estereotipos de género en materiales didácticos y (ii) la desvalorización del trabajo de mujeres en áreas tradicionalmente masculinizadas, como ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas. En palabras de Bourdieu (1998, p. 10): "La violencia simbólica es aquella que, sin ser explícita o evidente, se manifiesta en gestos, palabras y actitudes que perpetúan la subordinación femenina en el ámbito académico".

Como es natural prever, este tipo de violencia es muy compleja y tiene muchas dimensiones. Se puede presentar desde la reproducción de los estereotipos de género en la vida universitaria o en los materiales didácticos, las humillaciones públicas durante reuniones académicas, la presión para conformarse a las normas tradicionales, la reproducción de los estereotipos en las evaluaciones y la falta de protocolos claros para denunciar abusos que fomenta una cultura del silencio que perpetúa la violencia simbólica. Larrauri y Montoya (2018) reportan, por ejemplo, que el 45% de las mujeres académicas han experimentado comentarios despectivos en reuniones, lo que socava su autoestima y confianza personal. Mientras que según Vázquez Ramos et al. (2020), el 93% de las mujeres no denuncia incidentes debido a la falta de confianza en los sistemas institucionales. A eso se puede agregar que estudios como el de Settles et al. (2006) han señalado que las mujeres en entornos académicos reportan una percepción de exclusión simbólica constante, lo que impacta negativamente en su sentido de pertenencia.

En quinto lugar, encontramos la *violencia sexual* que se trata de un tema ampliamente documentado, aunque ciertamente existe un claro subregistro. Esta violencia puede incluir: (i) comentarios o insinuaciones sexuales inapropiadas y (ii) uso de relaciones jerárquicas para obtener favores sexuales. El acoso sexual en la universidad se manifiesta como un abuso de poder, donde la mujer, en su mayoría, es la víctima que debe soportar insinuaciones, tocamientos o intimidación. Se trata, naturalmente, de las formas más comunes de violencia de género en las universidades, caracterizada por conductas sexuales no deseadas que pueden afectar a estudiantes y profesoras. Un ejemplo práctico lo podemos encontrar en un o

una docente que utiliza su posición de poder para realizar insinuaciones sexuales hacia una becaria, condicionando el acceso a oportunidades de financiamiento a su cooperación. Según el informe *StopVAW* (2021), las universidades son espacios donde las dinámicas de poder exacerban la violencia sexual, especialmente en relaciones jerárquicas verticales.

En sexto lugar, tenemos la *violencia estructural*. Este tipo de violencia está enraizado con la forma en la que las estructuras sociales, económicas, culturales y políticas perpetúan las desigualdades de género. Ejemplos de este tipo lo encontramos de manera enunciativa, pero no limitativa en: (i) desigualdades sistémicas que limitan el acceso de las mujeres a recursos, oportunidades y derechos humanos, (ii) las normas sociales que asignan roles específicos por género y (iii) la legislación y regulación que no aborda adecuadamente las necesidades específicas de las mujeres o que refuerzan las desigualdades. Por ejemplo en una universidad x, las políticas de denuncia por violencia de género pueden encontrarse limitadas por los prejuicios de las personas que integran los comités, llegando a considerar, de manera equivocada, que no puede haber violencia de género entre mujeres.

Morley (2013) argumenta, en este sentido, que la violencia estructural en las instituciones académicas está profundamente vinculada a los sesgos de género y a la falta de una perspectiva interseccional en la toma de decisiones. Mientras que Vázquez Ramos et al (2020) destacan la falta de difusión y efectividad de los protocolos existentes, la cultura de la no denuncia (93.2%) y los impactos del hostigamiento en la trayectoria académica de las mujeres, en su análisis acerca de cómo las jerarquías y la falta de protocolos efectivos permiten la reproducción de dinámicas de violencia hacia mujeres.

Podemos decir entonces que la violencia de género en el contexto universitario se encuentra entrelazada con factores de poder, jerarquía y cultura institucional. Al visibilizar estos tipos de violencia y apoyarnos en investigaciones globales reconocidas, es posible diseñar estrategias más efectivas para prevenir y erradicar estas prácticas. Los ejemplos presentados aquí no solo ilustran estas dinámicas, sino que destacan la urgencia de implementar enfoques interseccionales en las políticas universitarias.

2. Liderazgo tóxico: cuando el poder se convierte en una herramienta de opresión

La Dra. Francesca Poggi de la Universidad de Milán, propone en su texto *Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho* (2019), una tipología de cuatro formas diferentes de violencia. La propuesta de Poggi es especialmente relevante por su pragmatismo, ya que pretende distinguir los elementos que pueden convertir a una acción u omisión en relevante jurídicamente. Esto es, se trata de tipos de acciones que podrían ser sancionables o prevenibles desde el ámbito de competencia de las leyes y las normas. Esto incluye un fuero legal doméstico, pero no excluye su posible aplicación en ambientes universitarios. Por esta razón recuperaremos algunas de sus reflexiones.

El texto de Poggi es muy interesante también porque enfatiza la imprecisión y la equivocidad a la que pueden estar relacionados conceptos tradicionales como los emanados de las convenciones internacionales en lo referente a la conceptuación de la violencia de género. Ese tipo de documentos regularmente están redactados de una forma tan laxa y abstracta, que muchas veces resulta muy difícilmente traducible y aterrizable a un contexto más concreto, sin el apoyo de leyes secundarias para especificarlos. Desde su punto de vista, los conceptos, de hecho, han estado contaminados por componentes fuertemente político-ideológicos. En sus palabras explica que "el principal problema conceptual es identificar el sentido en que la violencia se asocia con (es motivada por) el género y, por tanto, especificar en qué consiste tal violencia, quiénes pueden ser los autores y las víctimas" (2019 p. 204).

En su análisis particular, Poggi plantea la siguiente distinción:

1. *Violencia como estereotipo de género (con base estadística):* El estereotipo de género que asocia masculinidad y violencia no significa que todos los hombres sean violentos y ninguna mujer lo sea: solamente implica que el hecho de ser hombre y no mujer hace más probable una actitud violenta y que, por tanto, este estereotipo puede ser empleado predictivamente, pero no normativamente (solamente como un trasfondo o presupuesto).
2. *Violencia motivada por cuestiones de género:* La violencia contra aquellos que

no se ajustan al género que "pertenecen" a su sexo. Algunas conductas caen dentro del *jus corrigendi* mediante violencia psicológica, reproches constantes, manifestaciones de desaprobación, etc. Se puede usar jurídicamente de dos maneras:

a. Convenio de Estambul, art. 42. Cuando "no se considere la cultura, la costumbre, la religión, la tradición o el supuesto honor como justificación de dichos actos"
b. Considerarla como circunstancia agravante: prever un aumento de la pena si el culpable ha actuado con el objetivo de imponer conductas que, en un ambiente dado, se consideran apropiadas para el sexo de pertenencia de la víctima.

3. *Violencia basada en estereotipos de género:* Cuando se dirige contra una mujer por el solo hecho de ser mujer o cuando afecta a las mujeres de manera desproporcionada (violencia sexual, violencia doméstica, stalking, mutilación genital femenina, esterilización forzada, matrimonios forzados). Se trata de un concepto basado en dos criterios: (i) *cuantitativo* (afecta desproporcionadamente a un género) e (ii) *ideológico* (a una mujer por el mero hecho de serlo)

Respecto al primer tipo de violencia, existen claras excepciones al fenómeno bien documentado de la prevalencia masculina de la violencia en términos estadísticos. Por ejemplo, en lo referente a infanticidios, las mujeres son estadísticamente más proclives a cometer este tipo de actos, como lo muestra Poggi en su texto. Estas conclusiones parecen apuntar al hecho de que la violencia de género suele darse o es más probable entre personas con diferente grado de poder. Esto explicaría el hecho de que en delitos como el infanticidio, en el que existe una asimetría de poder evidente, las estadísticas sean tan contundentes. Mientras que resulta más improbable la reproducción de este tipo de violencias en contextos más incluyentes y equitativos.

Respecto al segundo tipo de violencia, Poggi hace uso de un concepto asociado estrechamente a la *violencia física o psicológica* sobre personas que no cumplen con los roles establecidos socialmente por su género o la condición de su género. Ejemplos de este tipo son las acciones motivadas por homofobia, transfobia o hasta por discriminación por embarazo y

maternidad. En el ambiente académico este tipo de acciones de violencia pueden reproducirse también cuando personas con poder juzgan como incorrecto, inmoral o inadecuado el comportamiento de una mujer o una persona que no se sujeta a sus preconcepciones de género. Una estudiante rebelde, una becaria tirada para adelante, una mujer de género fluido o hasta una mujer embarazada podrían ser víctimas de violencia por acciones motivadas por su condición. En el caso de la mujer embarazada resulta palpable, cuando la preconcepción de la persona que ejerce la violencia no le permiten asociar la acción de estudiar con la obligación heteronormada de poner la "maternidad" por encima de cualquier otro objetivo en la vida. En algunos casos específicos las mujeres que han arribado a puestos de poder han atravesado por un largo proceso de metamorfosis en el que han asimilado las reglas heteronormadas como parte de su ejercicio profesional, convirtiéndose en un instrumento de la violencia institucional, estructural, simbólica y hasta laboral o sexual.

Respecto al tercer concepto, la autora crítica que, en el aspecto cuantitativo: (1) no queda claro si el criterio se refiere al género o al sexo (ya que las estadísticas normalmente no recogen estos elementos), (2) el criterio no parece suficiente para identificar la violencia en términos jurídicos y (3) no parece necesario para identificar formas de violencia que no afectan a mujeres de manera desproporcionada. Respecto al criterio ideológico resulta ambiguo tal como está planteado, y cabría "más reformularse en el sentido de tratarse de una violencia que resulta de la posición de subordinación y sumisión" (Poggi: 2019 p. 301). Ya que visto como aparece expresado, por ejemplo, en el tratado de Estambul, "este criterio dificulta la configuración de las mujeres como autoras de actos de violencia basados sobre el género; pero hay ilícitos, siempre calificados como formas de violencia de género, que son o pueden ser ejecutados también por mujeres" (Poggi: 2019 p. 304). En otras palabras, bajo ciertos supuestos y bajo ciertas condiciones puede darse la aparición de feminidades tóxicas que, aprovechando su posición de poder y la estructura machista que las cobijan, ejecuten actos de violencia de género contra otras mujeres.

Nos parece especialmente relevante el estudio de Poggi sobre la violencia de género, en el sentido de que intenta construir una forma de abordaje jurídica con el objetivo de tipificar la conducta, encontrar sus atributos

más relevantes para protocolizar objetiva y concretamente la forma de demostrar la conducta, y, por tanto, para poder aplicar las sanciones correspondientes partiendo de los supuestos adecuados. La visión de Poggi pone en el centro de atención la cuestión de la asimetría de poder en el ejercicio de este tipo de violencias, las cuales pueden estar acompañadas, naturalmente, de visiones de género heteronormadas, aún entre personas del mismo sexo o el mismo género. A lo que se podría agregar que ayuda a clarificar el hecho de que la violencia de género también puede tener como autoras a mujeres que violentan a otras mujeres, amparándose en su poder, en las instituciones, en los símbolos y en las estructuras patriarcales.

Pero exploremos cuáles pueden ser las causas o los factores que favorecen la emergencia de feminidades tóxicas en el ambiente universitario. Hernández Torres et al (2013) en su estudio sobre la violencia de género en la Universidad de Antioquia, encontraron que factores como: (i) la competencia profesional, (ii) la falta de solidaridad y (iii) el impacto del patriarcado en las relaciones laborales y académicas moldean las dinámicas de poder. Entre otras cosas, se descubrió que las relaciones jerárquicas generan tensiones que derivan en violencia psicológica y exclusión entre mujeres en ámbitos académicos y laborales. Su propuesta de solución incluye fomentar espacios colaborativos y políticas de mentoría entre mujeres para contrarrestar la violencia derivada de las jerarquías institucionales. Para esto, las políticas de equidad deberían enfocarse no solamente en los hombres como agresores, sino también interesarse en las dinámicas entre mujeres para prevenir la perpetuación de las desigualdades.

Un estudio de Buquet et al (2013) aborda también la violencia entre mujeres en la academia a través de lo que considera como retos invisibles. En dicho trabajo se explora cómo las mujeres en roles de poder suelen interiorizar prácticas patriarcales, afectando principalmente a académicas jóvenes y estudiantes en desarrollo profesional. Los autores sugieren que la violencia ejercida por mujeres con poder sobre mujeres sin poder es un fenómeno que necesita tener más visibilidad y atención dentro de los estudios de género y las políticas universitarias, porque las académicas en posiciones de poder pueden reproducir dinámicas de violencia hacia mujeres subordinadas, perpetuando inequidades jerárquicas.

Los estudios sobre la violencia de género entre mujeres en el contexto

educativo son cada vez más frecuentes. *A girl's right to learn without fear* es un estudio global de University of Toronto (2021), en el que se aborda la violencia escolar basado en género y con énfasis en su impacto diferenciado en niñas y jóvenes, encontró que la violencia entre mujeres surge por desigualdades de acceso y competencia, exacerbadas por factores culturales y socioeconómicos. En este informe se establece que "aunque las circunstancias de las niñas varían enormemente, en muchos lugares tienen menos probabilidades que los niños de matricularse y terminar la escuela, tienen menos acceso a la atención médica y es más probable que se vean privadas de alimentos…Plan ha decidido centrar esta campaña en un período crucial en la vida de las niñas: la transición a la educación secundaria y su finalización. La violencia de género en el ámbito escolar es una barrera clave para este logro, ya que socava el sentido de sí mismas de las adolescentes y su capacidad para tener éxito como estudiantes".

González y Rodríguez (2019) identificaron, por su parte, tres modalidades principales de violencia jerárquica entre mujeres en espacios académicos:

(i) Violencia académica horizontal: caracterizada por descalificaciones profesionales, boicot a proyectos de investigación y estrategias sistemáticas de desacreditación entre investigadoras y docentes.
(ii) Violencia simbólica en la producción científica. Mecanismos sutiles de invisibilización y minimización de contribuciones académicas femeninas, que se manifiestan mediante: Reducción de credibilidad científica, obstaculización de procesos de ascenso académico, deslegitimación de líneas de investigación
(iii) Violencia relacional en grupos de trabajo: dinámicas de poder que generan ambientes hostiles mediante: exclusión selectiva, manipulación emocional y construcción de jerarquías no oficiales

Barbosa et al (2024) abordan también los antecedentes multiescalares de la violencia contra mujeres en contextos universitarios. Su trabajo utiliza entrevistas con estudiantes víctimas y agresores para identificar los factores que perpetúan la violencia, destacando la omisión institucional y la percepción de autoeficacia entre los agresores. Examinan los factores que perpetúan este tipo de violencia en contextos universitarios, resaltan-

do las tensiones generadas por el poder y el conflicto entre mujeres, su manifestación en forma de exclusión o sabotaje, y proponiendo estrategias de prevención con enfoque colaborativo y de justicia social.

Por su parte, Rios et al (2023) examinan cómo la competitividad académica fomenta violencia entre colegas femeninas en entornos universitarios. La importancia de este estudio reside en la discusión sobre los efectos de la presión institucional en la exacerbación de dinámicas jerárquicas. Asimismo, identifica la violencia como un mecanismo de dominación que sirve para preservar posiciones de poder. Su propuesta es la creación de políticas académicas más inclusivas que ayuden a reducir la rivalidad estructural.

Finalmente, Gutierrez Hernández (2023), en su texto "Manzanas envenenadas en las IES: rivalidad entre mujeres y alfabetización feminista", explora las rivalidades, el ejercicio de feminidades tóxicas, violencia y misoginia en la educación superior en México. Al parecer de la autora, dichos tipos de feminidad se manifiestan: (i) en la construcción propia de la identidad como mujeres (descalificar la apariencia de una mujer, criticar sus palabras, minimizar su trabajo o excluir) y (ii) las relaciones no saludables que establecemos como mujeres con otras mujeres. En el texto se sugiere también que la misoginia entre mujeres es una especie de manzana envenenada, tal y como lo sugería también Luna (2021). Recogiendo tres estudios de caso se llega a la conclusión de que "los análisis de la violencia contra las mujeres en las IES muestran los sesgos de género en los contenidos de los planes de estudio, en el currículum oculto y en la práctica docente, evidenciando la discriminación y las violencias, los techos de cristal, vacíos en la normativa o falta de protocolos, expresiones de la cultura de género que produce y trasmite roles y estereotipo en función del sexo, así como microinequidades":

Nos parece que la metáfora de Luna sobre la emergencia de las feminidades tóxicas y la ruptura de la sororidad en el ambiente universitario como "la manzana envenenada", emulando el cuento de Blanca Nieves, es muy afortunada al caracterizar sus principales características. La academia patriarcal puede también tener rostro femenino cuando mujeres en posición de poder reproducen estereotipos heteronormados y machistas, formas de ejercicio de poder y símbolos de poder patriarcales para visibilizar

y ejercer esa asimetría con colegas y/o estudiantes. Se trata de un tipo de violencia entre personas del mismo género que pasa desapercibida porque lleva un poderoso componente de violencia estructural que se suma a la violencia institucional, a la violencia simbólica, a la psicológica y hasta a la laboral. A lo dicho se puede agregar que una mujer en posición de poder, cuando ejerce violencia sobre alguien con menos poder, siempre puede jugar el falso papel de víctima o bien puede recurrir a la falacia de asumir que la violencia de género no puede tener rostro femenino.

La *manzana envenenada* surge entonces cuando juntamos factores como (i) cultura del poder heteronormada e interiorización de las prácticas patriarcales, (ii) sistema jerárquico que fomente asimetrías insalvables, (iii) excesiva competencia profesional, (iv) perpetuación de violencia simbólica como invisibilización y minimización y (v) la inexistencia de protocolos claros y eficientes. De esta manera nos enfrentamos a un tipo de violencia (la violencia de género entre mujeres) que permanece oculta como una especie de tabú, pero que en realidad si recorremos el velo podemos ver que se trata de una violencia que mezcla el aspecto estructural, con el institucional, el simbólico, el psicológico y hasta el laboral y sexual. Estudios empíricos que profundicen en este tipo de violencia serían capaces de exponer también hasta qué punto las feminidades tóxicas son reproductoras de conductas machistas.

3. Construyendo comunidades seguras

La violencia de género entre mujeres en ambientes universitarios es un fenómeno multifacético que incluye dinámicas de exclusión, sabotaje profesional y microagresiones, muchas veces sustentadas en estructuras jerárquicas y culturales que perpetúan la rivalidad entre mujeres. Esta problemática, frecuentemente enmarcada en el concepto de feminidad tóxica, requiere soluciones basadas en el fortalecimiento de comunidades mucho más inclusivas y solidarias. Según Valls et al. (2023: p. 2684), la violencia entre mujeres es un mecanismo de control que reproduce desigualdades estructurales en las instituciones educativas.

La violencia de género en entornos universitarios representa un fenómeno complejo que trasciende las dinámicas tradicionales de agresión,

configurándose como un sistema de relaciones de poder multidimensional. Específicamente, la violencia jerárquica entre mujeres constituye un área de investigación emergente que requiere un análisis profundo y estrategias de intervención innovadoras.

La violencia entre mujeres en el contexto universitario se manifiesta en actitudes competitivas y comportamientos que minan el desarrollo profesional y personal de las mujeres que se encuentran en la escala más baja del organigrama. Podemos asegurar que conductas de este tipo destacan, ya que la perpetuación de esta violencia está profundamente arraigada en la internalización de normas de poder patriarcales que fragmentan la solidaridad femenina. Por otra parte, estas dinámicas son exacerbadas por factores como:

a. Estructuras jerárquicas rígidas: Los modelos de mentoría en la academia suelen reforzar las jerarquías en lugar de fomentar relaciones horizontales, creando ambientes donde la competencia sustituye la colaboración.
b. Falta de modelos positivos: La carencia de referentes femeninos que practiquen liderazgo inclusivo agrava la percepción de que el éxito solamente puede lograrse excluyendo o superando a otras mujeres.
c. La inexistencia de reglas del juego que apunten más a la solución del problema que al etichs washing o lavado ético institucional de las universidades.

Según Bourdieu (2000), las estructuras de dominación simbólica generan mecanismos de reproducción de violencia que no se limitan a la dicotomía agresor-víctima, sino que se despliegan en múltiples dimensiones relacionales. En el contexto universitario, estas dinámicas se manifiestan mediante: (i) micro-agresiones académicas, (ii) competencia profesional disfrazada de rivalidad y (iii) estrategias de exclusión basadas en jerarquías implícitas. Es por eso que una solución de fondo debe atacar las raíces del problema y no ofrecer meras soluciones paliativas a un problema tan complejo. Entre las estrategias de mitigación de este fenómeno sugerimos explorar las siguientes alternativas:

1. *Creación de redes de apoyo:* La formación de redes de apoyo intergeneracionales y multiculturales es clave para contrarrestar la violencia je-

rárquica. Las redes que priorizan el bienestar colectivo y promueven mentorías basadas en empatía fortalecen la confianza y disminuyen la competitividad nociva. Estas iniciativas pueden incluir también:

1.1 *Grupos de mentoría inclusiva*: Sirven para facilitar espacios donde las mujeres puedan compartir experiencias sin temor al juicio, promoviendo habilidades de liderazgo cooperativo.

1.2 *Foros de reflexión activa:* Organizar talleres que cuestionen normas patriarcales internalizadas y fomenten relaciones basadas en el respeto mutuo.

2. *Reformas institucionales:* Las instituciones universitarias deben asumir un papel proactivo en la erradicación de la violencia de género mediante políticas que aborden específicamente la violencia entre mujeres y que no traten a dicho problema como prescindible. Esto puede incluir la creación de:

2.1 *Códigos de conducta específicos*: Que sirvan para implementar directrices que penalicen explícitamente comportamientos como la exclusión social, la discriminación o el sabotaje profesional.

2.2 *Evaluaciones estructurales*: Realizar auditorías periódicas de las dinámicas jerárquicas para identificar áreas donde las desigualdades de género son más prevalentes.

2.3 *Comités éticos que aborden la violencia de género a través de protocolos claros y precisos:* esto permitiría no desechar los casos de violencia de género en los que las perpetradoras sean mujeres, por considerar erróneamente que no puede haber violencia de género entre personas del mismo sexo y/o entre personas que se identifican con el mismo género, ignorando los problemas vinculados con las feminidades tóxicas y la asimetría de poder.

2.4 *Comités de mediación:* compuestos por representantes de diferentes niveles jerárquicos, ofreciendo un espacio seguro para resolver conflictos. Según un estudio de la Universidad Complutense de Madrid, estos comités han logrado resolver el 70% de los conflictos reportados entre mujeres académicas sin recurrir a medidas disciplinarias extremas (Valls et al., 2023).

3. *Educación en equidad y diversidad:* La educación juega un rol esencial en la transformación cultural. Programas educativos dirigidos a estudiantes,

docentes y personal administrativo pueden ayudar a desnormalizar la violencia contra las mujeres y de mujeres con poder hacia mujeres sin poder.

En la realización de nuestra propuesta hemos considerado, en primer lugar, programas como *Women Mentoring Women* de la Universidad de Oslo, el cual ha promovido la reconfiguración de las relaciones de poder, favoreciendo la construcción de relaciones más horizontales (Oslo Gender Equity Report, 2022); pero también en la política de Tolerancia Cero de la Universidad de Melbourne (Melbourne Policy Analysis, 2021) y el programa *Gender Matters* de Suecia (Gillander Gådin, 2019), así como la propuesta de Morley (2013) de mejorar los protocolos de denuncia .

Considerando la complejidad del fenómeno, es fundamental que la formación en perspectiva de género se complemente con medidas institucionales, con programas de sensibilización para toda la comunidad universitaria, así como talleres sobre deconstrucción de masculinidades y feminidades hegemónicas. Pero también es necesario mejorar los protocolos de intervención, por ejemplo, con el establecimiento de canales confidenciales de denuncia, con los comités de mediación especializados y el acompañamiento psicológico para víctimas. Una transformación de carácter estructural requiere políticas de cuotas en espacios de decisión, la promoción de liderazgos colaborativos y, por supuesto, el reconocimiento de diversas trayectorias académicas

La violencia jerárquica entre mujeres en ambientes universitarios no es un fenómeno aislado, sino una extensión de desigualdades estructurales más amplias. Las estrategias propuestas —redes de apoyo, reformas institucionales y educación en equidad— deben implementarse simultáneamente para generar cambios sostenibles. En última instancia, construir comunidades seguras no solamente beneficia a las mujeres, sino que fortalece el tejido social y académico en su conjunto.

4. Referencias bibliográficas[3]

Barbosa AdS, et al (2024). Catalysts of violence against women students: the role of the university, aggressors, and victims. Front. Psychol. 15:1360192. doi: 10.3389/fpsyg.2024.1360192

Bird, S. R., Litt, J. S., Wang, Y. (2004). Creating status of women reports: Institutional housekeeping as "women's work." NWSA Journal, 16(1), 194-206. https://www.jstor.org/stable/4317049

Bourdieu, P. (1998). La dominación masculina. Anagrama

Bourdieu, P. (2000). La dominación masculina. Barcelona: Anagrama.

Buquet, Ana, Cooper, Jennifer A., Mingo, Araceli y Moreno, Hortensia (2013). Intrusas en la universidad, México: UNAM

Cuenca, C. (2017). El acoso sexual. Madrid: CIS.

Del Castillo, Ale y Castillo, Moisés (2022). Siempre estuve en riesgo. Mujeres que narran sus historias de violencia, México: Penguin Random House Grupo Editorial, segunda edición.

Fernández et al (2006) "Caracterización del acoso psicológico en el contexto universitario, en Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 22, n- 2.

Gil, P., & Lloret, I. (2007). La violencia de género. Barcelona: UOC.

Gillander Gådin, K. (2019). Do schools normalize sexual harassment? An analysis of a legal case regarding sexual harassment in a Swedish high school. Gender and Education, 31(7), 920–934. DOI: 10.1080/09540253.2017.1396292

González, M., & Rodríguez, C. (2019). Violencias de género en espacios académicos. Revista Estudios de Género, 5(12), 45-67.

Gutierrez Hernández (2023) "Manzanas envenenadas en las IES: rivalidad entre mujeres y alfabetización feminista", en Tirado et al, Saberes, enseñanza y poder. Las mujeres rompiendo techos de cristal en el espacio público. Siglos XVI al XXI. BUAP: Puebla.

Hendel, L. (2017). Violencias de género. Buenos Aires: Paidós.

[3] En la realización del presente capítulo, los autores se apoyaron en tecnologías de IA generativa, como, por ejemplo, Perplexity, Gemini, Chatgpt. Las interacciones con la IA generativa se limitaron a recomendaciones bibliográficas y apoyo en el mejoramiento de estilo. Los datos empleados en el presente documento fueron cuidadosamente verificados por los autores.

Hernández Torres, G. et al (2013) Violencia de género en la Universidad de Antioquia. Centro Interdisciplinario de Estudios de Género. Medellín.

Lagarde, M. (2005). Trabajo y género. México: Congreso de la Unión.

Lamas, M. (2015). El género: la construcción cultural de la diferencia sexual. México: UNAM.

Levecque, K., Anseel, F., Beuckelaer, A. D., Van der Heyden, J., & Gisle, L. (2017). Work organization and mental health problems in PhD students. Research Policy, 46(4), 868-879. https://doi.org/10.1016/j.respol.2017.02.008

Luna, América (2021). "Mujeres juntas, ¿ni difuntas? Feminidades tóxicas y sus alrededores", en Revista Universitaria, núm. 31, pp. 15-17. Consultado en línea: https://revistauniversitaria.uaemex.mx/article/view/16274

Melbourne Policy Analysis. (2021). Evaluating gender equity in academic institutions. Melbourne University Press.

Morley, L. (2013). Women and higher education leadership: Absences and aspirations. Leadership Foundation for Higher Education. https://doi.org/10.6084/m9.figshare.6268700

Oslo Gender Equity Report (2022) Acceso en: https://www.equalitylaw.eu/downloads/5701-norway-country-report-gender-equality-2022-1-75-mb

Poggi, Francesca (2019) "Sobre el concepto de violencia de género y su relevancia para el derecho", en Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho, 42, pp. 285-307.

Rios, O., Font-Palomar, M., Flecha, A., & Valls, R. (2023). Violence Against LGBTIQ+ People at Universities: The Need to Uncover a Silent Reality. Trauma, Violence, & Abuse, 24(4), 2680-2690. https://doi.org/10.1177/15248380221111471

Segato, R. L. (2003). Las estructuras elementales de la violencia. Buenos Aires: UNQ.

Settles, I. H., Cortina, L. M., Malley, J., & Stewart, A. J. (2006). The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable. Psychology of Women Quarterly, 30(1), 47-58. https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2006.00261.x

Stop Violence Against Women Network (StopVAW). (2021). Universities and gender-based violence: Prevalence, prevention, and policies. Stop Violence Against Women Network. https://www.stopvaw.org

Strobl, R. (2020). Gender and Power Dynamics in Higher Education. Journal of Gender Studies.

UNESCO. (2021). Women Supporting Women: Best Practices in Higher Education. Paris: UNESCO Reports.

University of Toronto. (2021). Plan International. https://plan-international.org/uploads/2022/01/plan_srgbv_fullreport_en.pdf

Valls, R., Font-Palomar, M., Flecha, A., & Rios, O. (2023). Violence Against LGBTIQ+ People at Universities: The Need to Uncover a Silent Reality. Trauma, Violence, & Abuse, 24(4), 2680-2690. DOI: 10.1177/15248380221111471

Vázquez Ramos, A., Martínez, C., & López, R. (2020). La cultura del silencio en la denuncia de la violencia de género en las universidades: Un estudio exploratorio. Revista Latinoamericana de Estudios de Género, 18(3), 75-92.

Deconstrucción de la violencia: un análisis en la adolescencia para su erradicación.
Se terminó de imprimir en abril de 2025
en los talleres gráficos de Astra Ediciones
Av. Acueducto 829, Colonia Santa Margarita, C. P. 45140,
Zapopan, Jalisco, México
E-mail: edicion@astraeditorial.com.mx
www.astraeditorialshop.com
Impresión digital con interiores en papel bond de 75 g.
El tiraje consta de 300 ejemplares

Aborda el problema de la violencia de género con un enfoque multifacético que sugiere los beneficios de apoyar reformas a las prácticas educativas, la implementación de políticas públicas y el fomento del cambio social desde su raíz.

Para lograrlo, es necesario comprometerse a cuestionar las normas existentes y promover una cultura de respeto e igualdad que garantice los derechos de los más vulnerables y esté firmemente comprometida con la condena y erradicación de la violencia de género.

Marie Leiner PhD

ISBN: 979-13-87631-86-4

Consulta y descarga

astra editorial