

# Equidad somos todos

Jessica Gamiño González y Laura Vargas-Parada

Septiembre 13, 2018

No. 31/2018

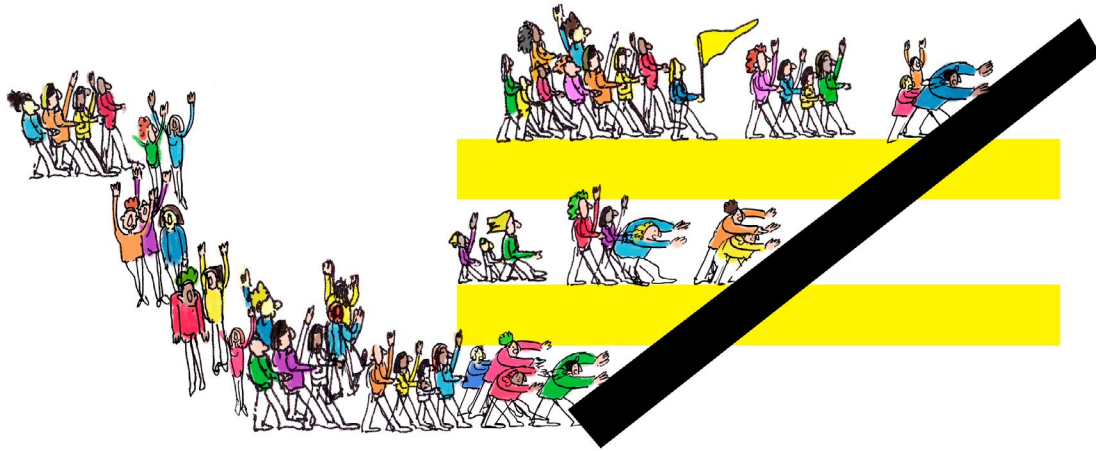


Ilustración: Jessica Gutiérrez, 2018

*“La primera obligación de la igualdad es la equidad”.*  
-- Victor Hugo

Cada persona es diferente de otra: por sus rasgos físicos, por sus preferencias sexuales, por sus intereses, por su nacionalidad, por su color de piel. Sin embargo, la equidad implica reconocer que todas las personas deben tener las mismas oportunidades y ser tratados de manera justa y equivalente. No se trata de ser todos iguales, sino de reconocer las diferencias, valorarlas y unir esfuerzos para reconocer en la equidad un valor.

¿Cómo lograr una Universidad más equitativa? ¿Cómo podemos contribuir los universitarios a promover la equidad? Con estas reflexiones en mente se llevó a cabo el pasado jueves 30 de agosto en el Centro de Ciencias de la Complejidad (C3) de la UNAM la mesa redonda “La complejidad de las relaciones humanas: hacia una Universidad más equitativa” como parte de la Jornada Universitaria por la Equidad de Género 2018.

Participaron Natalia Guevara Jaramillo, especialista en temas como esclavitud, racismo y exclusión del Instituto de Investigaciones Sociales; Rodrigo Gutiérrez Rivas, coordinador del área de derechos humanos del Instituto de Investigaciones Jurídicas (IIJ) y Mónica González Contró, especialista en derechos fundamentales y Abogada General de la UNAM. Moderó la mesa Alejandro Frank, coordinador general del C3.

## LUCHA ANCESTRAL

La equidad se relaciona de forma compleja con la igualdad y con los derechos humanos, dijo Gutiérrez Rivas al iniciar su intervención en la que destacó que jurídicamente: “la equidad es el reconocimiento de diferencias”.

Desde la Europa medieval, explicó Gutiérrez Rivas, la sociedad se dividió en estratos, donde ciertos segmentos de la población recibían beneficios mientras quitaban oportunidades a otros, un sistema que dio origen a un trato desigual y de privilegios. Tal condición fue justificada y protegida por el derecho, para lo cual se redactaron normas que establecían tratos diferenciados a los diferentes segmentos de la población. En respuesta, eventualmente se gestaron revoluciones sociales que buscaron “romper con esas estructuras de dominación basadas en condiciones desiguales” para alcanzar un “derecho a la igualdad” ante la ley, una igualdad formal que más tarde fue discutida ampliamente.

Esto porque, en los nuevos estados liberales, la igualdad formal “ocultó otras formas de dominación” convirtiéndose en “una fachada de avance progresista (...) y en una negación de las diferencias”, explicó el académico y doctor en Derecho por la Universidad Complutense de Madrid. Esta nueva forma de igualdad anuló las diferencias físicas y culturales entre las personas. Al hacerlo eliminó “las diferencias que existen de facto en la sociedad”, lo cual se tradujo en injusticias que en los hechos representaron desigualdades para quienes eran distintos de aquellos que en su momento redactaron dichas leyes, dejando fuera de esta representación a mujeres, hombres de raza negra, pueblos indígenas, etc. Estos otros miembros de la sociedad “quedaron fuera del radar de la protección jurídica”, dijo Gutiérrez Rivas.

Durante el siglo XX la igualdad formal se transformó para buscar “un trato igual reconociendo las diferencias”, explicó en entrevista el también investigador del Instituto de Investigaciones Jurídicas. Un ejemplo de ello, dijo, son las leyes que obligan a los congresos estatales y federales a incluir mujeres. “Se trata de instrumentos de acción afirmativa basados en el principio de trato igual a los iguales y diferente a los diferentes”.

Estos instrumentos se explican si se considera que la equidad no implica personas iguales sino oportunidades iguales. Diana Lara Espinosa, especialista en derecho constitucional y derechos humanos, considera en un texto [publicado](#) por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos en 2015, que estas oportunidades son importantes debido a los estigmas o prejuicios fundamentados en lo cultural que motivan actos u omisiones hacia las minorías o grupos vulnerables colocándolos en clara desventaja.

Uno de estos estigmas que permea ampliamente a la sociedad es el racismo.

## RACISMO OTRA FORMA DE INEQUIDAD

En su intervención, Natalia Guevara Jaramillo, doctora en Estudios Latinoamericanos por la UNAM y becaria del Programa de Becas Posdoctorales celebró la iniciativa de revisar otras dimensiones de la exclusión y la discriminación dentro de la *Jornada Universitaria por la Equidad de Género*. “La lucha por la equidad de género no está separada de los esfuerzos en contra de la discriminación étnico/racial, por origen nacional o por clase social”, dijo.

La discriminación, escriben Gutiérrez Rivas y Salazar Ugarte en [Igualdad, no discriminación y derechos sociales, una vinculación virtuosa](#), es “un fenómeno que se concreta y se define cuando se instala un prejuicio sobre un grupo de manera perdurable y los integrantes de dicha colectividad son constantemente marginados por el simple hecho (en muchos casos involuntario) de pertenecer a ella”.

El racismo así como la lucha por la igualdad tienen orígenes ancestrales. “Los países latinoamericanos se conformaron sobre la base de las jerarquías étnico-raciales heredadas del sistema de castas colonial”, explicó la académica. Esta estructura provocó que las diferencias se concentraran de forma estructural dando origen a nuevas formas de jerarquización y exclusión social que han sido naturalizadas por nuestra sociedad, esto es, son vistas como algo “normal”.

“La naturalización de la discriminación, y de la violencia que ésta puede conllevar, suele hacer que nos resulte más fácil culpar a las víctimas que a quienes ejercen tal discriminación o violencia”, dijo Guevara Jaramillo y agregó de forma contundente: “el racismo es, en suma, una realidad innegable en la sociedad mexicana y en el mundo contemporáneo”.

Para Guevara Jaramillo, el problema que representa la equidad de género no es algo aislado sino una más de las representaciones de la discriminación y la violencia. Por ello, enfatizó: “la lucha por una universidad más incluyente en temas de género implica también traer a la mesa las representaciones y prácticas cotidianas por medio de las cuales reproducimos el racismo”.

## DESDE LA UNAM

El 29 de agosto de 2016, el rector de la UNAM Enrique Graue Wiechers emitió el Acuerdo por el que se Establecen Políticas Institucionales para la Prevención, Atención, Sanción y Erradicación de Casos de Violencia de Género. A partir de este acuerdo se elaboró un [Protocolo para la Atención de Casos de Violencia de Género](#) para la UNAM que establece los pasos precisos a seguir ante un caso de violencia de género.

En ese mismo año, durante un discurso en el marco de la adhesión de la UNAM a la campaña auspiciada por ONU Mujeres *HeforShe*, Mónica González Contró dijo: “La violencia de género está presente en nuestra Universidad, como lo está en todo el país, [...] la violencia de género es una práctica aprendida, reflejo de nuestra organización social, estructurada sobre la base de la desigualdad de género. No es un problema nuevo, se trata de un fenómeno que se ha normalizado, silenciado e invisibilizado”.

En su intervención en la mesa redonda del C3, González Contró, doctora en Derechos Fundamentales por la Universidad Autónoma de Madrid y coordinadora del diplomado sobre el derecho a la no discriminación del IIJ, explicó que con apoyo de este instrumento ha sido posible reunir información valiosa para comprender mejor cómo afecta la violencia a la comunidad universitaria. Los datos obtenidos han sido publicados en dos informes anuales.

Durante el periodo comprendido del 13 de junio de 2017 al 8 de junio de 2018, [251 personas](#) presentaron una queja por posibles hechos de violencia de género ante el Subsistema Jurídico de la UNAM. El año previo fueron [234 personas](#). En ambos casos más del 95% de las denuncias fueron realizadas por mujeres, en su mayoría jóvenes entre los 18 y 35 años de edad. González Contró mencionó que un aspecto por demás preocupante fue observar que “la principal violencia que sufren las mujeres en la UNAM es la de pareja”. Por ejemplo, en el caso donde hay una relación académica y personal, el mayor porcentaje de violencia de género se suscitó en las relaciones de pareja (40.6%) o de ex pareja (50%).

En las conclusiones finales, Alejandro Frank, coordinador general del C3, destacó la importancia de que la comunidad participe en la construcción de un ambiente de equidad que no sea preferente a ningún sector en específico ya que la inequidad está presente en distintos niveles, por ejemplo, en la discriminación. Para González Contró, “ver a la desigualdad como un fenómeno complejo contribuye muchísimo a su análisis y a pensar las posibilidades para mejorar”.

Guevara Jaramillo hizo un llamado a la comunidad universitaria para reflexionar en que “no podremos trabajar en torno a la inequidad que se evidencia en distintas formas de discriminación y exclusión si pensamos esta lucha de manera fragmentada o como referida a terrenos mutuamente excluyentes”.

La lucha por la equidad de género no debe ser vista como un tema aislado sino como una más de las representaciones de la desigualdad que vivimos en nuestra sociedad.

\*Becaria del Programa UNAM-DGAPA-PAPIME PE308217