

Prevención de la violencia de género en las universidades: Características de las buenas prácticas dialógicas

Marlen Mayela del Carmen Mendoza Morteo

ADVERTIMENT. La consulta d'aquesta tesi queda condicionada a l'acceptació de les següents condicions d'ús: La difusió d'aquesta tesi per mitjà del servei TDX (www.tdx.cat) ha estat autoritzada pels titulars dels drets de propietat intel·lectual únicament per a usos privats emmarcats en activitats d'investigació i docència. No s'autoritza la seva reproducció amb finalitats de lucre ni la seva difusió i posada a disposició des d'un lloc aliè al servei TDX. No s'autoritza la presentació del seu contingut en una finestra o marc aliè a TDX (framing). Aquesta reserva de drets afecta tant al resum de presentació de la tesi com als seus continguts. En la utilització o cita de parts de la tesi és obligat indicar el nom de la persona autora.

ADVERTENCIA. La consulta de esta tesis queda condicionada a la aceptación de las siguientes condiciones de uso: La difusión de esta tesis por medio del servicio TDR (www.tdx.cat) ha sido autorizada por los titulares de los derechos de propiedad intelectual únicamente para usos privados enmarcados en actividades de investigación y docencia. No se autoriza su reproducción con finalidades de lucro ni su difusión y puesta a disposición desde un sitio ajeno al servicio TDR. No se autoriza la presentación de su contenido en una ventana o marco ajeno a TDR (framing). Esta reserva de derechos afecta tanto al resumen de presentación de la tesis como a sus contenidos. En la utilización o cita de partes de la tesis es obligado indicar el nombre de la persona autora.

WARNING. On having consulted this thesis you're accepting the following use conditions: Spreading this thesis by the TDX (www.tdx.cat) service has been authorized by the titular of the intellectual property rights only for private uses placed in investigation and teaching activities. Reproduction with lucrative aims is not authorized neither its spreading and availability from a site foreign to the TDX service. Introducing its content in a window or frame foreign to the TDX service is not authorized (framing). This rights affect to the presentation summary of the thesis as well as to its contents. In the using or citation of parts of the thesis it's obliged to indicate the name of the author.



**Departamento de Teoría Sociológica, Filosofía del Derecho y
Metodología de las Ciencias Sociales
Programa de Doctorado en Sociología. Bienio 2005-2007.**

**PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS
UNIVERSIDADES: CARACTERÍSTICAS DE LAS
BUENAS PRÁCTICAS DIALÓGICAS**

**TESIS que para obtener el
Título de Doctora en Sociología**

P r e s e n t a

MARLEN MAYELA DEL CARMEN MENDOZA MORTEO

Directora: DRA. LIDIA PUIGVERT MALLART

Barcelona, 2011.

AGRADECIMIENTOS

Esta tesis es el resultado de muchas personas e instituciones que han hecho posible su desarrollo material y emocional, apoyo sin el cual todo proyecto es caduco.

Agradezco por ello a mis padres por ese amor que se brindan siempre y que me da luz incondicional para seguir adelante.

A mis hermanos y hermana por estar siempre *ahí*.

A Ersi por sus enseñanzas y por ser compañeros de viaje.

A Pedro, Jose y Mariano, Raúl y Margarita, Montse, Dany, Ana, Ilaria, Douglas y Mariana por su compañía en el exilio.

A todos mis amigos en México, por seguir a la distancia.

A Colette, Jean Paul, Josette, Muriel, Maarten y Olivier por ser ahora también de mi familia.

A las tertulianas de arte por dejarme aprehender de ellas.

A todo el equipo Crea por todo lo que he aprendido con ellos y de ellos.

A los equipos de Equality & Diversity de las universidades en Reino Unido, en particular a Patrick Johnson de la University of Manchester por su eficiente y desinteresada ayuda en el trabajo de campo.

Y a todo el equipo del PUEG de la UNAM en México, en especial a las Mtras. Jenny Cooper, Ana Buquet y a la Dra. Hortensia Moreno por su apoyo académico e institucional durante mi estancia doctoral.

Con el apoyo de las becas de *Formació de Investigadors*
de la Generalitat de Catalunya (2008-2011)

*Con el Apoyo del Programa Alban *Becas de Alto Nivel para*
América Latina durante la realización del DEA (2005-2008)

Índice

INTRODUCCIÓN.	9
JUSTIFICACIÓN.	11
OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN.	14
METODOLOGÍA.	15
- Técnicas de investigación.	19
- Selección de universidades y muestreo.	21
- Cuadro de análisis.	27
CAPÍTULO 1. LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES COMO PROBLEMA DE ESTUDIO.	31
1.1 Antecedentes teóricos.	32
1.2 ¿Qué es la violencia de género en las universidades?	34
1.3 Autores, tendencias y latitudes.	36
1.3. a Estudios anglosajones.	37
1.3. b Estudios en España.	45
1.3. c Otros estudios.	48
CAPÍTULO 2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LAS UNIVERSIDADES.	51
2.1 Del diagnóstico a las medidas de prevención.	52
2.2. Necesidad de programas de intervención preventiva en el ámbito universitario.	53
2.3 Programas de atención y combate a la violencia de género en el campus.	62
CAPÍTULO 3: MEDIDAS, PROGRAMAS Y PRÁCTICAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN UNIVERSIDADES DE REINO UNIDO.	72
3.1 Introducción.	73
3.2 Selección de universidades.	74

3.3 Recolección de la información.	75
3.4 Análisis de la Información.	77
3.4.1 Diagnóstico de la violencia de género en las universidades seleccionadas.	77
3.4.1 a Presencia de la violencia de género en todas las universidades.	78
3.4.1 b Limitaciones de las Políticas de Equidad y Diversidad.	80
■ Otro ‘techo de cristal’.	81
■ Dificultades operativas.	88
■ Consecuencias de la violencia de género sobre las carreras académicas.	98
■ Recomendaciones a futuro.	99
3.4.2 Medidas instrumentadas para la erradicación y la prevención de violencia de género en universidades del Reino Unido.	106
3.4.2 a Posicionamiento público de tolerancia cero frente a la violencia de género.	106
3.4.2 b Políticas específicas contra la discriminación.	113
■ La misión de los equipos de Equidad y Diversidad.	113
■ Construcción de medidas consensuadas.	115
■ Formación de personal especializado para brindar asesorías.	118
■ Selección del personal cualificado.	128
■ Sistema de redes y coordinación de equipos de trabajo.	131
■ Hacia una política general de equidad y contra la discriminación.	136
■ Políticas de equidad de género con base en investigación científica.	139
■ Existencia de procedimientos informales y formales.	141
- Procedimiento informal y asesores contra el hostigamiento sexual.	142
- Procesos de Mediación.	160
- Procedimiento formal.	166
- Impacto de los procedimientos.	169
3.4.2 c Otras medidas y programas de prevención.	172
■ Estrategias de comunicación y difusión asertivas.	173
- Página web de calidad.	174
- Medios impresos informativos.	176
■ Estrategias de intervención comunitaria.	179

- Eventos y jornadas temáticas.	179
- Talleres sobre equidad.	181
- Tutores y mentoras con misión de género.	182
- Redes de equidad y grupos de discusión de mujeres.	183
■ Prevención y costos: retención y productividad.	185

CAPÍTULO 4: MEDIDAS, PROGRAMAS Y PRÁCTICAS DE PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA DE GÉNERO EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO (UNAM). 187

4.1 Introducción.188

4.2 Selección de la UNAM.189

4.3 Recolección de la información.190

4.4 Análisis de la Información. 191

4.4.1 Diagnóstico de la violencia de género en la UNAM.192

4.4.1 a Normativa.192

- Constitución mexicana y normativa derivada. 192
- Leyes específicas a nivel nacional. 193
- Legislación Universitaria.195

4.4.1 b Presencia de la violencia de género entre la comunidad. 199

- Académicas.204
- Estudiantes. 205
- Trabajadoras. 210

4.4.1 c La ruta de denuncia actual.215

- Defensoría de los Derechos Universitarios.216
- Sindicatos. 220
 - STUNAM: Secretaría de Acción para la Mujer. 220
 - AAPAUNAM: Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM.224

4.4.1 d Identificación de Necesidades.228

- Posicionamiento institucional contra la violencia de género. 228
- Oficina Especializada de Atención a casos de violencia de género. . . . 234
- Espacios de asesoría y escucha especializados.238
- Formulación de Protocolo (Ruta de denuncia). 243

■ Redes y enlaces con representación en cada entidad.	244
■ Rol más activo de la Comisión Especial de Equidad de Género (Consejo Universitario).	247
■ Brindar definiciones institucionales de la Violencia de Género.	250
■ Formación en equidad de género a la comunidad universitaria.	251
■ Investigación científica sobre inequidades de género en todas las poblaciones de la universidad.	254
4.4.2 Medidas instrumentadas para la erradicación y la prevención de la violencia de género en la UNAM.	256
4.4.2 a El papel de los grupos académicos como grupos de presión: el caso del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)...	257
■ Investigación científica sobre la Equidad de Género en la UNAM.	260
■ Campaña pionera de Equidad de género en la UNAM.	264
■ Talleres de sensibilización en género.	271
■ Formación académica en equidad de género.	277
4.4.2 b Resolución de casos concretos con perfil conciliatorio.	280
4.4.2 c Continuidad de impacto: Intervención Comunitaria.	283
4.4.2 d Implementando nuevas estrategias: Propuesta de ruta de denuncia.	285
CONCLUSIONES.	292
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.	303

Queremos sentirnos lo más alejados posible del mundo
en que el incremento de recursos es la regla.
Pero decir «lo más alejados posible» es poco.
Queremos un mundo *invertido*,
queremos el mundo *al revés*.

Georges Bataille. *El Erotismo*.

Introducción

A lo largo de la relativamente reciente historia de la sociología en tanto disciplina, siempre han existido ‘temas oscuros’ o ‘incómodos’. Dependiendo del contexto histórico y del paradigma de análisis dominante como diría Thomas Kuhn¹, la sociología ha puesto énfasis en un método u otro, pero sobre todo ha puesto en la mira *temas* y categorías de análisis. Ello varía de latitud en latitud y de las condiciones históricas en las que la ciencia se produce. Paradójicamente, el tema de la violencia de género en las universidades es actualmente lo que la sociología ha representado en periodos de dictadura: un riesgo que amenaza las estructuras de poder.²

Por ello es fácil localizar los temas prohibidos, o ‘malditos’ como en su momento se hicieron llamar algunos de los miembros del movimiento surrealista en el siglo XX. Basta con localizar los *silencios* en la investigación social, los temas que son molestos o ‘indignos’ persisten en su desconocimiento gracias al silencio, al ejercicio continuo y flagrante de simplemente no hablar de ellos y de inmunizarlos en su pasividad. ‘Aquello que no se dice no existe’ nos insistía el profesor Armando Martínez en la licenciatura de sociología de la UNAM, evidentemente con una carga fenomenológica muy marcada. De ahí la importancia radical del lenguaje y de la necesidad de la expresión oral, dialógica, expositiva. Lo que no se habla y ‘lo que no se mide no se puede transformar’.³

Sin embargo, en ocasiones se evita hablar de lo que se tiene enfrente. La experiencia en estos años de realización de la tesis doctoral me ha demostrado que la primera reacción cuando se habla de *violencia de género en las universidades* es preguntarse si eso realmente existe, o incluso si estaba bien planteado el tema de estudio.

¹ T. Kuhn (1986). *La estructura de las revoluciones científicas*.

² Por poner un ejemplo, en Chile durante la dictadura de Augusto Pinochet, la primera carrera que se ordenó a desaparecer fue justamente la de la sociología.

³ Parafraseando el slogan de la Fundación Este País A.C. (México).

¿Existe por lo tanto violencia de género en las universidades? Desgraciadamente, más que una moda intelectual en el marco de las investigaciones sobre *Gender Studies*, el problema persiste en casa, es decir, dentro de las propias maquinarias de producción del saber y el conocimiento que en un principio están dedicadas a la enseñanza superior y la investigación. Más acertado sería hablar de la universidad como un reflejo de la sociedad en general, o como algunos colegas sociólogos me han hecho remarcar: de una 'sociedad en chiquito', con sus mismos vicios, valores y contradicciones internas, curiosamente, independientemente del contexto histórico y cultural.

En las universidades mexicanas fruto de la Revolución Mexicana subsiste como orgullo nacional de las luchas sociales del siglo XX y lleva en si misma su penitencia, el saberse enfrascada en luchas de poder jerárquicas y marcadamente masculinas, que pese a su productividad científica de alto nivel internacional, no se doblegan ante 'el riesgo de la igualdad' entre hombres y mujeres. O en las universidades inglesas, que pese a su amplio prestigio internacional, siguen teniendo en su haber, casos de violencia de género, que aunque menores, o poco conocidos, se albergan también en los espacios y nichos de poder, y paradójicamente al ser de las pioneras en la prevención de la violencia de género, en un país históricamente progresista en la lucha por la igualdad de las mujeres y las minorías culturales, y la diversidad sexual.

Sin dejar de lado a las universidades españolas, que enfrentan aún el peso de los años de dictadura y la presencia comprobada por investigaciones científicas que se han producido en sus mismos espacios, sobre la lacra social de la violencia de género y las desigualdades reproducidas también bajo el cobijo de la maquinaria universitaria. *¿Qué modelo de universidades queremos? ¿Somos capaces de idear y cristalizar universidades sustentadas en el principio de equidad entre los individuos? ¿Podemos superar el modelo contradictorio de universidades de punta en la investigación científica y en la formación de profesionales para la sociedad del conocimiento, que son sin embargo reproduccionistas del sistema de castas, de la pleitesía y la subyugación ante los grupos de poder?*

Esta tesis se escribe desde la necesidad de hacer ver nuevamente un problema que ya se ha hecho público desde hace varias décadas, y que gracias a grupos de investigación como el Centro Especial de Investigación en Teorías y Prácticas superadoras de las Desigualdades Sociales (CREA) de la Universidad de Barcelona, y el Programa de Estudios de Género de la Universidad Nacional Autónoma de México (PUEG-UNAM), luchan día con día para hacer visible lo invisible. Para no obviar o dejar pasar estos procesos de discriminación por razón de género y hacer de nuestras universidades espacios más honestos y más igualitarios. No se trata de atentar contra el prestigio de las universidades, sino de contribuir mediante el conocimiento científico a la superación de la violencia de género en los espacios académicos, y de hacerlos por lo tanto más verosímiles y congruentes con su misión.

La tesis se compone de dos grandes bloques. La primera parte corresponde a la dimensión metodológica y los antecedentes teóricos en torno al tema de la violencia de género en las universidades y las prácticas para su superación (Capítulos 1 y 2). En la segunda parte se presentan los hallazgos empíricos de dos estudios de caso realizados en Reino Unido y México durante 2010 mediante una selección de 6 universidades. El Capítulo 3 se concentra en el contexto inglés y 5 universidades contactadas donde las políticas de equidad existentes han sido instauradas en algunos casos desde hace más de una década. Y finalmente, en el Capítulo 4 se presenta el diagnóstico de la violencia de género en la universidad más prestigiosa de México, y las medidas que están comenzando a implementarse en este país.

Justificación

La presente tesis se inscribe en el marco de los hallazgos del Proyecto de Investigación + Desarrollo (I+D+D 2006-2008) titulado “Violencia de género en las universidades españolas” dirigido por la Dra. Rosa Valls Carol de la

Universidad de Barcelona⁴ y cofinanciado por el Instituto de la Mujer en España. El objetivo de este proyecto fue estudiar la presencia de la violencia de género en las universidades españolas a fin de identificar medidas para su superación.

Este proyecto previo es el resultado de un trabajo colectivo muy arduo del grupo de investigación CREA de la Universidad de Barcelona, y en particular del grupo de Mujeres CREA-SAFO que desde hace más de una década han trabajado desde la investigación las líneas de socialización preventiva de la violencia de género y la inclusión de las 'otras mujeres', todo bajo el modelo dialógico de las ciencias sociales. Pero que también han levantado la voz en contra de la violencia de género al interior de la propia universidad, contribuyendo a romper el silencio frente a la problemática.

A partir de este primer proyecto de investigación, como se describe más adelante, se sentaron las bases a nivel español de la situación y la presencia de la violencia de género en las universidades españolas y sus resultados fueron presentados y hechos públicos en el Instituto de la Mujer de Madrid en 2008⁵. Fue un proyecto pionero que puso el dedo en la yaga ante un tema nuevo en España: la perspectiva de género *en* las universidades y la existencia de violencia de género al interior de la casa de estudios. Tema nuevo a nivel estatal, pero viejo en otras latitudes y mundialmente reconocido como problema de salud por la Organización Mundial de la Salud⁶.

Esta primera experiencia de investigación en el contexto español constituye por lo tanto los antecedentes de la presente tesis, enfocada hacia dos horizontes distintos de la misma problemática: Reino Unido en el contexto europeo, y

⁴ R. Valls, *et. al.* (2006-2008). *Violencia de Género en las Universidades Españolas*. Plan Nacional de I+D 2004-2007. Madrid: Instituto de la Mujer. Más información del proyecto en: <http://www.pcb.ub.es/crea/proyectos/violencia/proyecto.htm> [fecha de consulta febrero 2010].

⁵ Este acto se llevó a cabo el 21 de Noviembre 2008, como parte de las "Jornadas de Violencia de Género en las Universidades", más información disponible en:

http://www.pcb.ub.es/crea/pdf/Programa_VGU_21nov.pdf

⁶ Desde 1996, la Organización Internacional de la Salud (WHO, por sus siglas en inglés: the World Health Organization) ha calificado a la violencia como un problema mundial de salud pública, incluida la violencia sexual y de pareja. Véase: E.G. Krug, *et. al.* (2002). *World Report on Violence and Health*.

México en la región de América Latina. La investigación que aquí se presenta se enfoca por lo tanto a profundizar esos hallazgos y pasar del diagnóstico a las medidas de éxito que están funcionando en otros países a fin de consolidar experiencias que puedan eventualmente propiciar su instalación en el contexto español.

Se trata por ello de contribuir a lo que el sociólogo norteamericano Michael Burawoy ha llamado 'la sociología pública' (2004)⁷ en el sentido de brindar conocimiento útil a las problemáticas del mundo actual que en este caso lo constituyen las recomendaciones de instrumentación sustentadas en la investigación científica⁸. La violencia de género es sólo una punta del iceberg que revela un profundo proceso de *deserotización de las relaciones humanas*,⁹ y cuyo grupo en desventaja lo constituyen mayoritariamente las mujeres, sin importar edad, clase social, culturas de procedencia, ni el nivel académico.

La violencia de género al interior de las universidades es una realidad que está presente en diferentes países y latitudes, la cual ha sido demostrada mediante la investigación científica internacional. No así, es un fenómeno poco reconocido en las propias universidades y en algunos casos, incluso para las propias mujeres que padecen los efectos de esta violencia. Por ello se hace necesario contribuir al conocimiento de las prácticas efectivas contra la violencia de género que ya han funcionado en otras experiencias, a fin de instrumentarlas políticas que la prevengan y la combatan en todas las universidades que aún no cuentan con estas herramientas.

⁷ M. Burawoy (2004) "The Critical Turn to Public Sociology" y M. Burawoy (2005) "Por una sociología pública".

⁸ La sociología crítica parafraseando a Burawoy busca una disciplina reconocedora de sus silencios 'políticos' y sus prejuicios para superarlos en un programa que combina ciencia y política. A diferencia de Max Weber (1998), la propuesta de Burawoy sitúa el papel justamente político de la sociología para transformar la realidad, pasando por el compromiso social. Ello en contraposición con el ángel de la historia remarcado por Walter Benjamin a partir de la imagen del *Angelus Novus* de Paul Klee que no ve hacia el futuro (el progreso), ni hacia el presente, sino hacia el pasado. Para Burawoy, ese ángel de la historia mira hacia el futuro, en este caso de la sociología pública frente al diagnóstico negativo de la modernidad. Véase W. Benjamín (1973) y A. Martínez (2007).

⁹ M. Mendoza (2004). *El erotismo como proceso simbólico de la cultura (Aproximaciones teóricas)*. Tesis de licenciatura.

El período de vida que transcurre en la universidad es una etapa de formación trascendental para el desarrollo de los individuos¹⁰, también en términos de su socialización afectiva con los otros. La tarea es ardua porque las universidades actuales representan espacios de poder que no siempre están abiertos al diálogo y que por el contrario, guardan en particular sobre estos temas una postura de omisión en el mejor de los casos, y de descalificación y sabotaje en los peores.

Sin embargo, el hecho de que las medidas de prevención y erradicación de la violencia de género se estén ya implementando en otros países demuestra que a pesar de que existen barreras, los grupos que trabajan por la equidad entre hombres y mujeres al interior de las universidades consiguen avanzar hacia el reconocimiento de la problemática, la sensibilización y la no tolerancia en el campus.

Objetivos de la investigación

La presente investigación doctoral tiene como objetivo general:

Identificar y analizar las características de las buenas prácticas dialógicas que contribuyen a prevenir y combatir la violencia de género en las universidades.

El objetivo general se divide a su vez en los siguientes objetivos particulares:

1. Describir programas, prácticas y estrategias de éxito que existen actualmente en algunas de las mejores universidades del mundo para combatir y prevenir la violencia de género.

¹⁰ Véase C.M. Murphy y K.D. O'Leary (1989). Psychological aggression predicts physical aggression in early marriage. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol. 57 No.5, 579-582.

2. Realizar un estudio de caso en universidades del Reino Unido que cuentan con una amplia trayectoria en políticas de equidad de género y contra el acoso y el hostigamiento sexual.
3. Realizar un estudio de caso en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) donde han comenzado a implementarse medidas de prevención de la violencia de género.

Se espera que los hallazgos de la investigación contribuyan al estudio de la violencia de género en las universidades, sobre todo en términos de medidas y *protocolos* eficientes para su detección y erradicación del espacio académico. Los resultados serán de utilidad para incentivar estrategias institucionales en el contexto español y catalán, pero también en las universidades de América Latina.

Finalmente, el objetivo indirecto de la investigación es contribuir al conocimiento de programas de prevención y combate contra la violencia de género en las universidades. A fin de que eventualmente se implementen prácticas de éxito basadas en la investigación empírica que afronten con rapidez y confidencialidad casos de violencia de género, en particular, sobre situaciones de acoso, hostigamiento e intimidación por razón de género.

Metodología

La tesis doctoral se sustenta en la Metodología Comunicativa Crítica aportada desde el contexto español por J. Gómez, A. Alatorre, M. Sánchez y R. Flecha.¹¹ Dicha propuesta es una metodología contemporánea que corresponde al paradigma del 'giro lingüístico' en las ciencias sociales y pone especial énfasis en la construcción social de la realidad a través de sus significados¹².

¹¹ J. Gómez, *et. al.* (2006). *Metodología comunicativa crítica*.

¹² Recoge principalmente las aportaciones de J. Habermas (1990) en su teoría de la acción comunicativa, así como de U. Beck (1997), N. Chomsky (1977), G.H. Mead (1990) y J. Searle (1980). Asimismo, muchos de sus postulados parten de las metodologías cualitativas que ponen énfasis en el estudio del lenguaje, como fenomenología y la etnometodología de Garfinkel (1967).

Los principales postulados de la Metodología Comunicativa Crítica son los siguientes:

1. *Universalidad del lenguaje y de la acción*: “cualquier persona tiene capacidad para comunicarse e interactuar con otras, ya que el lenguaje y la acción son capacidades inherentes y, por lo tanto, atributos universales”.
2. *Las personas como agentes sociales de transformación*: “a través del diálogo todas las personas se constituyen en agentes transformadores de sus contextos”.
3. *Racionalidad comunicativa*: a través del lenguaje y el diálogo igualitario se llega al entendimiento (racionalidad orientada al entendimiento).
4. *Sentido común*: depende de la experiencia de vida y de la conciencia de las personas, orientando así su acción en determinado contexto.
5. *Sin jerarquía interpretativa*: “los individuos y las sociedades tienen capacidad para interpretar y comprender el mundo social” (vs. el ‘intérprete científico’).
6. *Igual nivel epistemológico*: “las personas investigadoras y las investigadas (‘objeto de estudio’) se sitúan al mismo nivel, tanto en el proceso de la investigación como en la interpretación de las acciones”¹³.
7. *Conocimiento dialógico*: es mediante la interacción entre las personas y grupos y resultado del diálogo entre ciencia y sociedad que se produce el conocimiento.

Siguiendo estos principios, la **Metodología Comunicativa Crítica** se postula como una metodología que rompe con la supremacía de la persona investigadora (sujeto), sobre el ‘objeto’ de estudio para inclinarse por una disciplina del estudio de lo social en igualdad de condiciones. Su principal orientación se centra como hemos visto en el papel del diálogo, dado que:

¹³ J. Gómez, *Op. Cit.* p. 41-44.

concibe a la realidad social como una construcción humana cuyos significados son construidos de forma comunicativa a través de la interacción entre las personas, y epistemológicamente dialógica, al tomar los enunciados científicos como producto del diálogo.¹⁴

Esta metodología se sustenta en el diálogo intersubjetivo pero también, y sobre todo en la posibilidad de transformación de la realidad social, pues parte del supuesto onto-epistemológico de que los actores sociales no son 'sujetos' de la realidad, sino seres de transformación. Su segundo postulado básico coincide con la célebre 11ª tesis sobre Feuerbach retomada por los principios marxistas, la cual señaló ya hacia el año 1845 en Alemania, que: "los filósofos no han hecho más que interpretar de diversos modos el mundo, pero de lo que se trata es de *transformarlo*".¹⁵

Este postulado se cristaliza en la investigación en la descripción, el análisis y la interpretación de la realidad, sobre todo mediante la identificación de *componentes exclusores y transformadores*. La dimensión exclusora corresponde a las barreras que impiden la transformación de la realidad social y que reproducen por lo tanto las condiciones de desigualdad existentes. Mientras que la dimensión transformadora alude a todos los elementos que posibilitan la superación de dichas barreras sociales y que contribuyen a la inclusión de todas las personas en igualdad de condiciones ante un contexto específico.

Bajo estos principios, durante el desarrollo de la investigación se estableció un diálogo igualitario con las personas participantes en el trabajo de campo, que en su mayoría fueron responsables de programas de equidad, académicas y estudiantes, pero también miembros de la comunidad universitaria con cargos en algunas facultades, sindicatos y en la Defensoría de los Derechos Universitarios. Ello con el fin de presentar los objetivos de la investigación y de llegar acuerdos sobre las prácticas que se consideraban de éxito (factores

¹⁴ J. Gómez, *Op. Cit.* p. 49.

¹⁵ K. Marx y F. Engels (1975), *Tesis sobre Feuerbach y otros escritos filosóficos*.

transformadores) y aquellas que no contribuían a la erradicación de la violencia de género en el campus (factores transformadores).

Sobre todo, para el segundo estudio de caso realizado en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), fue necesario realizar un diagnóstico de la situación de la violencia de género, el cual fue discutido con los y las principales agentes involucradas en el tema durante la investigación de campo. Y los resultados fueron presentados por la investigadora de la presente tesis de manera pública ante la comunidad universitaria en una conferencia abierta a la cual acudieron la mayoría de las personas entrevistadas y miembros de la comunidad en general, trabajadoras, estudiantes y académicas especialistas en el tema de equidad de género.¹⁶

En este encuentro se intercambiaron opiniones sobre el diagnóstico de la UNAM y las medidas implementadas en universidades del Reino Unido y se expresó la necesidad de un protocolo de atención a las personas que viven una situación de violencia de género en el campus. Se trató por lo tanto de una actividad científica, al exponer los hallazgos de la investigación, pero que posibilitó el diálogo entre las personas asistentes a partir de las aportaciones científicas y de la experiencia y perfil de los y las asistentes.

Como resultado de ello, y a petición expresa del centro académico que está impulsando la implementación de las medidas de prevención y combate a la violencia de género en la UNAM (el Programa Universitario de Estudios de Género: PUEG), en esta investigación se diseñó a modo de recomendación una 'propuesta de protocolo' o ruta de denuncia que se incluye en el capítulo cuarto. El resto de universidades en Reino Unido se manifestaron interesadas en compartir los resultados de la investigación para discutir las medidas que se implementan en otras universidades.

¹⁶ La conferencia titulada "Prácticas de éxito para la prevención de la violencia de género en las universidades: el caso de Reino Unido y la UNAM", se llevó a cabo el 1º de septiembre de 2010 en las instalaciones del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la UNAM.

- Técnicas de investigación

El corte de la investigación es de tipo **cualitativo y comunicativo** y las técnicas de recolección de la información son de carácter mixto dado que se componen de dos fases: documental y empírica, las cuales se enlistan a continuación:

Cuadro 1. Fases de investigación

F A S E 1	Investigación documental	Estado del arte	Violencia de Género en las universidades
			Medidas internacionales de prevención y combate
			Políticas de equidad y diversidad
		Análisis de contenido	Normativa estatal
			Legislación universitaria y Protocolos ¹⁷
		Expedientes de denuncias internas por acoso y cuestiones de género (UNAM)	
F A S E 2	Investigación empírica	2 Estudios de caso	Reino Unido*
			México*
		Entrevistas semiestructuradas	Profesionales, responsables y estudiantes involucrados en la ejecución de programas y estrategias de prevención y solución de casos
		Observaciones comunicativas	Talleres de formación y sensibilización en equidad y género

* Selección de universidades de ranking internacional

Tal y como se presenta en el cuadro, para la fase de investigación documental se realizó un estado del arte sobre la temática en tres dimensiones: la violencia de género como problema vigente en las universidades del mundo entero; las medidas internacionales que se han estudiado para prevenir y combatir el problema, con especial énfasis en las políticas de equidad y diversidad del

¹⁷ Esta revisión documental se realizó durante las 3 etapas de la investigación, la cual se fue nutriendo con información que proporcionaban las propias universidades contactadas.

Reino Unido y de América Latina. Asimismo, se realizó de manera general un análisis de contenido sobre las legislaciones estatales y universitarias en materia de equidad de género, acoso y hostigamiento sexual.

Para esta fase documental se consultaron revistas y documentos de la ISI web of knowledge, del Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal (LATINDEX) y del sistema ERIC (Education Resources Information Center), en revistas como: Violence Against Women, Sex Roles, Gender and Society, Journal of College Counselling, Journal of American College Health, American Journal of Public Health, Journal of Family Violence, entre otras.

Igualmente se consultaron documentos facilitados por las propias universidades contactadas, como los referentes a la normativa vigente en términos de equidad y diversidad, investigaciones recientes en Reino Unido, México y América Latina; e investigaciones del estado español como la referida en el proyecto I+D+I antecedente a esta tesis doctoral.¹⁸

De igual importancia fueron las apariciones en prensa en los dos países estudiados en esta investigación, las tesis doctorales y posdoctorales que fueron consultadas, en particular la referente a la violencia de género hacia las trabajadoras de la UNAM realizada por A. Sánchez,¹⁹ y la investigación de E. Oliver en las mejores universidades de Reino Unido.²⁰

Durante la estancia de investigación realizada en la UNAM en 2010 y mediante la colaboración con el Programa Universitario de Género, se tuvo acceso a la documentación interna de 18 expedientes de denuncia o quejas dirigidas a este

¹⁸ De especial ayuda fueron las recomendaciones de la Mtra. Ana Buquet del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la UNAM y la Mtra. Jennifer Ann Cooper, ambas especialistas en las temáticas de equidad al interior de la universidad y promotoras de la implementación de medidas de prevención de la violencia de género en el campus.

¹⁹ A. Sánchez (2007), "No pasa nada; el hostigamiento sexual, ¿un problema estructural? El caso de algunas trabajadoras de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)". Tesis de maestría, Centro de estudios Sociológicos. Programa Interdisciplinario de Estudios de la Mujer. Colegio de México.

²⁰ E. Oliver, "Gender based violence at Universities", investigación postdoctoral financiada por el Programa Beatriu de Pinós 2005, de la Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i Recerca.

centro académico, la oficina del abogado general y/o a la defensoría de los derechos universitarios de esta casa de estudios.

Finalmente, la Jornada de “Actuaciones de éxito en la prevención de la Violencia de Género” organizada por el CREA en la Universidad de Barcelona,²¹ fueron un espacio de intercambio académico que permitió identificar en el estado español las investigaciones que se están llevando a cabo sobre las medidas existentes y en proceso de implementación en diferentes universidades.

- Selección de universidades y muestreo

Para la segunda fase, correspondiente a la investigación empírica se realizaron dos estudios de caso, el primero en cinco universidades del Reino Unido; y el segundo, en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM). El primer criterio de selección fue que se tratase de universidades punteras a nivel mundial en términos del impacto académico y del ranking internacional. En particular, la investigación se acoge al ranking de la Universidad de Shanghai Jiao Tong, denominado Academic Ranking of World Universities (ARWU). Dicho ranking se realiza desde 2003, analiza a 12 mil instituciones del mundo y clasifica a 500, principalmente desde la perspectiva del impacto internacional de la investigación producida en cada una de ellas.

En segundo término, se seleccionó al Reino Unido porque como parte de la investigación previa realizada en el proyecto I+D+I sobre la presencia de la violencia de género en las universidades españolas anteriormente citado,²² en este país se localizaban muchas de las prácticas identificadas como transformadoras. Por lo que un análisis más profundo se hacía necesario a fin de analizar las características de estas prácticas ya implementadas en Reino Unido. Para esta selección, la cercanía geográfica con la ciudad de Barcelona

²¹ La jornada se llevó a cabo el 30 de noviembre de 2010 en el campus Mundet.

²² R. Valls, *et. al.* (2006-2008). *Violencia de Género en las Universidades Españolas*. Véase apartado de justificación.

fue también tomando en cuenta, sobre todo en términos de la realización del trabajo de campo.

Con este primer estudio de caso se cubría una de las experiencias referentes al contexto europeo, por lo que se consideró necesario ampliar el ámbito de investigación en el contexto latinoamericano, mediante un segundo estudio de caso. Para ello, se seleccionó a la UNAM como mejor universidad de Iberoamérica, de acuerdo al ranking y a fin de dar cuenta de una realidad de lo que acontece también en las universidades latinoamericanas. Sin ánimo comparativo, por la diversidad de contextos históricos y culturales se configuraron estos 2 estudios de caso, ambos con universidades punteras a nivel regional y mundial. Toda la investigación de campo se realizó a lo largo de 2010 y en total se contactaron 6 universidades:

Cuado 2. Universidades seleccionadas

1er Estudio de Caso	Reino Unido	University of Leeds
		Imperial College
		University of Cambridge
		University College London
		University of Manchester
2º Estudio de Caso	México	Universidad Nacional Autónoma de México

El objetivo del trabajo del campo fue recoger información de prácticas y medidas de éxito que contribuyan a prevenir y superar la Violencia de género en universidades del Reino Unido y de la UNAM a fin de explorar cuál es el papel del *diálogo* en dichas estrategias. Sin carácter representativo, la recolección de la información consistió en 21 entrevistas y 1 cuestionario vía correo electrónico (por ausencia) a responsables de equidad, académicas, estudiantes activistas, lideresas sindicales, miembros de la Defensoría de los derechos universitarios y un secretario general de una facultad.

Todas las personas entrevistadas son agentes que guardan alguna relación con las políticas de equidad de género, sea porque las ejecutan desde sus diferentes roles, o porque impulsan su implementación. La selección de las personas entrevistadas se realizó mediante la técnica de la ‘bola de nieve’, la cual de acuerdo a Taylor y Bogdan,²³ consiste en contactar a un primer número de personas para la realización del trabajo de campo cualitativo, y particularmente entrevistas, y posteriormente solicitarles que nos presenten a otras personas para contactar.

Asimismo, y siguiendo la Metodología Comunicativa Crítica se llevaron a cabo 4 observaciones de los talleres de formación a estudiantes y técnicos responsables y 1 observación comunicativa en una asesoría informal a una estudiante que interponía queja por acoso sexual, tal y como se describe en la siguiente tabla. Las fichas de observación se describen en el apartado de anexos.

Cuadro 3. Técnicas de investigación

Técnica	Número
Entrevista	21
Cuestionario (vía mail, por ausencia)	1
Observación participante (taller de capacitación en equidad y diversidad) ²⁴	1
Observación comunicativa (talleres de sensibilización a estudiantes y trabajadores)	3
Observación comunicativa (asesoría PUEG)	1
Total:	27

En cada uno de los capítulos dedicados a los dos estudios de caso en Reino Unido y México (3 y 4 respectivamente), se describe con mayor profundidad el perfil de las personas entrevistadas. Las entrevistas fueron realizadas en distintos lugares de los campus universitarios contactados, la mayoría de ellas

²³ S. J. Taylor y R. Bogdan (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*.

²⁴ Esta observación fue observación participante y no comunicativa, debido a que en esta universidad solo fue permitido asistir a la sesión en calidad de observadora.

en las oficinas de Equidad y Diversidad para el caso de Reino Unido; y en las oficinas del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), para el caso de la UNAM, salvo aquellas realizadas en la Defensoría de los Derechos Universitarios y los dos sindicatos contactados.

Las entrevistas se realizaron en los propios espacios propuestos por las personas participantes a fin de generar un ambiente de confianza y cómodo para el diálogo. La mayoría de ellas fueron registradas bajo grabación digital con el consentimiento escrito de todas las personas entrevistadas, cuyo modelo se presenta en los anexos. A nivel de contenido, las entrevistas se orientaron principalmente entorno a las siguientes temáticas generales:

- percepción de la violencia de género como problema en la universidad
- barreras para la implementación de medidas preventivas y de atención
- mecanismos dialógicos existentes para atención de casos
- protocolo o ruta de denuncia (procedimientos informales y formales)
- impacto de los procedimientos existentes para romper el silencio
- recomendaciones para mediación y evaluación de estrategias

Sin embargo, las temáticas fueron ampliadas en función del perfil de las personas entrevistadas y el rol que desempeñaban en cada universidad. Para todos los casos, las entrevistas duraron entre media y una hora. Y en tres universidades se realizaron entrevistas con más de una persona participante debido a las agendas de los propios centros y la disponibilidad que se expresó para ello. En los documentos anexos se presentan los guiones de entrevista aplicados para cada perfil.

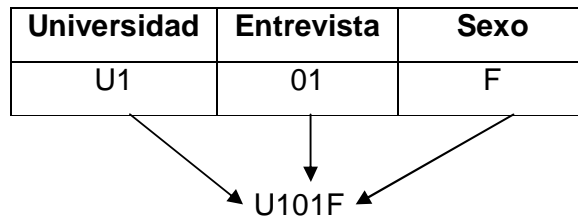
Por su parte, en una tercera fase de la investigación y una vez recogida la información de primera fuente, se emplearon las siguientes **técnicas de análisis de la información**:

Cuadro 4. Técnicas de análisis de información

F A S E 3	Análisis Comunicativo de la Información	Transcripción de entrevistas	Profesionales, responsables y estudiantes involucrados en la ejecución de programas y estrategias de prevención y solución de conflictos
		Codificación	Factores Excluidos
			Factores Transformadores
		Análisis de contenido	Factores Excluidos
			Factores Transformadores

De acuerdo a la Metodología Comunicativa Crítica, durante la fase de análisis de la información se realizó una **transcripción** de todas las entrevistas de manera literal a fin de mantener la mayor cantidad de detalles de las personas entrevistadas y asignando un **código** a cada persona para mantener la anonimidad de todos los participantes. No obstante, para la presente investigación se señala el cargo o posición que ocupa de manera genérica en la universidad, sobre todo cuando se considera una contribución relevante en relación a su puesto.

En el resto de participantes se han asignado pseudónimos a fin de mantener su anonimato. Cada intervención de las entrevistas fue numerada separando por párrafos y distinguiendo en letras negritas las preguntas, y las dejando las respuestas en la fuente normal. A todas las entrevistas se les asignó un código compuesto por el número de entrevista y la universidad de origen. El número se asignó de manera cronológica de acuerdo al número de la entrevista y de manera consecutiva: 01-02-03-.... añadiendo aleatoriamente un número a la universidad. Posteriormente se asignó una letra para indicar el sexo de la persona (Masculino: M; Femenino: F), como se muestra en el ejemplo a continuación:



Para el procesamiento y análisis de la información se construyó un cuadro con las categorías de análisis. El cuadro está organizado en columnas y filas. Y en cada caja se utilizó un número para codificar las secciones relevantes de las transcripciones. Nuevamente, de acuerdo a la metodología comunicativa crítica, las filas se dividieron en dimensiones exclusoras y transformadoras. A continuación se muestra el cuadro de análisis utilizado para codificar la información recogida:

CUADRO DE ANÁLISIS

Prácticas dialógicas y medidas de éxito que contribuyan a superar y prevenir la Violencia de género en las universidades														
	Medidas de ejecución para la equidad, diversidad y anti-discriminación (buenas prácticas)											Medidas de Prevención		
Categorías Dimensión	Posición Institu- cional	Inclusión de las voces en procesos de toma de decisión e instrumen- tación	Formación de personal cualificado	Coordinación de equipos de trabajo	Política de Equidad (legislación universitaria)	Procedi- mientos formales	Procedi- mientos informales	Confiden- cialidad en procedi- mientos	Difusión de la política	Impacto de los procedimi- entos	Otras	Progra- mas de equidad (cursos, talleres, etc.)	Investi- gación en equidad y género	Otras
Dimensión Exclusora	1	3	5	7	9	11	13	15	17	19	21	25	27	29
Dimensión Transformadora	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	22	26	28	30

- Filas

Dimensión Exclutora: se refiere a las barreras que algunas personas o grupos pueden experimentar al momento de promover, ejercer o utilizar algún protocolo, práctica o servicio que se enfoque a prevenir la violencia de género en las universidades y/o a combatirla. En esta categoría entran no sólo las barreras sino las estrategias, medidas y prácticas que necesitan ser mejoradas, aunque ya estén siendo implementadas en la universidad.

Dimensión Transformadora: se refiere a mecanismos y prácticas que pueden ser consideradas de éxito en tanto contribuyen a prevenir y a combatir la violencia de género en las universidades. La dimensión transformadora se define en base a la dimensión exclutora porque concibe también los mecanismos para superar las barreras anteriormente descritas. En este caso, todas las medidas de prevención de la violencia de género en las universidades corresponden a la dimensión transformadora. Pero también todas aquellas prácticas y mecanismos que coadyuvan a erradicar el problema de la universidad, protocolos de acción, procedimientos y mecanismos para disminuir el número de casos y promover las denuncias cuando se ha presentado un incidente.

- Columnas

En concordancia con los guiones de entrevista, las columnas representan las 14 categorías mediante las cuales se analiza la información obtenida, y que fueron ampliadas y/o modificadas durante el trabajo de campo, quedando como sigue a continuación:

- *Posicionamiento institucional:* público de la universidad ante la violencia de género como problema ante el cual aplicar una política de tolerancia cero.

- *Inclusión de las voces en procesos de toma de decisión e instrumentación:* se refiere a los procesos de participación de la comunidad universitaria en la elección y funcionamiento de políticas de equidad a aplicar.

- *Formación de personal cualificado*: todos los procedimientos de capacitación y formación tanto a estudiantes como a personal de la universidad.
- *Coordinación de equipos de trabajo*: mecanismos internos de coordinación a través de redes y enlaces en cada entidad para promover la representatividad y el impacto de las políticas en lo local.
- *Política de Equidad*: legislaciones universitarias como protocolos o rutas de denuncia frente a la violencia de género, oficinas de equidad y equipos de trabajo, etc.
- *Procedimientos formales*: mecanismos de denuncia formal ante las instancias oportunas en la universidad y tratamiento imparcial de los casos.
- *Procedimientos informales*: mecanismos de diálogo y/o conciliación (mediación), espacios para hablar y recibir asesorías de calidad.
- *Confidencialidad en procedimientos*: garantías de protección de la identidad de la persona denunciante e involucrada en los procedimientos formal o informal.
- *Difusión de la política*: mecanismos de publicidad de las políticas de equidad de género y contra el acoso y hostigamiento sexual en el campus, por ejemplo: folletos, página web, campañas, etc.
- *Impacto de los procedimientos*: empoderamiento de las personas denunciantes, retención del personal y alumnado en la universidad y salvaguarda de sus garantías individuales, carreras académicas y ventajas prevención de casos (competitividad y costos).
- *Programas de equidad*: orientados a la prevención temprana de la violencia de género en la universidad mediante cursos, talleres, etc. y a la promoción de una cultura de equidad entre géneros.

- *Investigación en equidad y género*: mecanismos de medición, evaluación y seguimiento de indicadores de equidad, por ejemplo, realización de diagnósticos sobre violencia de género.

El proceso final de codificación durante el proceso de análisis de la información deviene por lo tanto un código compuesto que alude al perfil de la persona entrevistada, y a la categoría de análisis expresada durante la entrevista. Por ejemplo: U101M, 10, 23. Donde el 10 representa el número de categoría a la que se hace referencia, y el 23 el número de intervención durante la entrevista.

A continuación se presenta en los siguientes dos capítulos un estado de la cuestión sobre la violencia de género en las universidades, derivado de la revisión de estudios anteriores a nivel internacional, para posteriormente presentar los resultados del trabajo empírico de la investigación.

CAPÍTULO UNO:

La violencia de género en las universidades como problema de estudio



Remedios Varo, *Tránsito en espiral* (1962)

1.1 Antecedentes teóricos

El tema de la violencia de género es un tema incómodo para las propias universidades, incluso para aquellos centros de investigación dedicados al estudio de la realidad social. En este capítulo abordaremos la construcción histórica de la violencia de género como problema de estudio para las propias ciencias sociales a través de diferentes paradigmas y tradiciones en función del contexto social donde se han producido.

Presentamos un estado de la cuestión con los autores y autoras que han trabajado el tema contribuyendo con ello a la demostración científica que sitúa al problema como vigente con mayor o menor intensidad en unas regiones que en otras. Por su naturaleza, la temática está intrínsecamente relacionada con las corrientes feministas, lo cual no debe confundirse con el hecho de que lo trabajen mayoritariamente mujeres, por el contrario, existe un buen número de autores que han abordado el tema con asiduidad, sobre todo en los Estados Unidos, como veremos más adelante.

Sin embargo, en sus inicios, la violencia de género en las universidades es un tema que ha sido primeramente abordado por académicas que en su base han detectado el problema como 'propio de la casa', y que posteriormente han implementado investigaciones y estudios científicos al respecto. De especial relevancia es el estudio de las americanas B. Wright y L. Weiner¹ que surge de los propios relatos de alumnas que acudían a ellas en su calidad de profesoras para narrar sus casos de hostigamiento con profesores colegas. Nuevamente, ciencia y política se mezclan a la manera menos weberiana posible,² haciendo del tema un combate político desde la academia para transformar las estructuras masculinas y masculinizantes de la universidad.

¹ B. Wright y L. Weiner (1990). *The Lecherous Professor. Sexual Harassment on Campuses..*

² Véase en contraposición la postura de Max Weber (1998) respecto a la diferenciación necesaria que ha de existir entre "cuando escribe el político, y cuando lo hace el sociólogo" a fin de lograr la 'objetividad' en las ciencias sociales.

Si concebimos al feminismo como “el proyecto más radical de crítica de la modernidad, masculina”³, es de entenderse que la violencia de género en las universidades devenga como crítica feminista hacia la estructura universitaria en su forma medieval de organización, centrada sobre el sustento de los ‘feudos’ y el ‘servilismo’, en este caso, también cristalizado por las desigualdades y la discriminación hacia las mujeres principalmente ejercida bajo un sistema patriarcal.

Al centrarnos en la violencia de género en la universidad en su expresión más averrante que es la del acoso y el hostigamiento propiamente sexual, varios temas quedan en el tintero: por ejemplo, la equidad en la universidad en términos de acceso a cargos de alta responsabilidad académica y la ‘ruptura del techo de cristal’. Pero también la competitividad de las mujeres en la academia frente a la cuestión de la conciliación familiar y laboral. Sin embargo, al centrarnos en la violencia de género en las universidades, nos abocaremos al tema más recalcitrante e incómodo que involucra una discusión de carácter público sobre las formas de relación entre hombres y mujeres al interior de la universidad.

Un espacio que no se mantiene apartado de los problemas sociales, sino que reproduce en su interior formas de discriminación y violencia contra las mujeres que anteriormente habían sido estudiados desde la academia hacia afuera, dejando de lado la posibilidad de padecer en lo ‘íntimo’ de la universidad los propios problemas analizados como ‘objetos de estudio’ exteriores. Por lo tanto, detectar prácticas efectivas en la lucha contra la violencia de género en las universidades responde a un proyecto científico pero también político que está en marcha, como lo ha expresado J. Butler:

Para pedir transformaciones sociales en nombre de las mujeres, también debemos formar parte de un *proyecto democrático crítico*, que entiende que la categoría de lo humano ha sido usada de forma diferencial y con objetivos excluyentes, que no todas las personas han estado incluidas en sus términos, que las mujeres no han estado

³ Así lo concibió la reconocida feminista mexicana Marcela Lagarde en la conferencia “Las alianzas entre mujeres de la sociedad civil y de las instituciones públicas. La construcción de redes hacia la equidad de género” impartida el 21 de abril de 2008 en el ciclo de “...el fil d’Ariadna” organizado por el Espai Francesca Bonnemaison, Barcelona.

completamente incorporadas en lo humano y que ambas categorías están aún en proceso, en marcha, inconclusas.⁴

Este proyecto democrático alude por lo tanto desde la academia a la realización de un diagnóstico de la situación en las universidades. Por ello, en un primer momento, los estudios sobre la violencia de género en el campus, parten como cualquier investigación científica de una definición del problema y su dimensión en las estructuras actuales a modo de diagnósticos que demuestran la magnitud y relevancia del fenómeno. En los apartados siguientes se irán presentando las investigaciones al respecto que han iniciado un proceso de desvelar el problema al hacerlo público mediante la investigación académica, pero antes expondremos una definición sobre la violencia de género en el contexto universitario a modo de marco conceptual.

1.2 ¿Qué es la violencia de género en las universidades?

Uno de los estudios más actuales sobre la violencia de género en las universidades y las medidas implementadas para su superación, es el proyecto *Violencia de género en las universidades españolas* (2006-2008) anteriormente citado, y financiado por el Instituto de la Mujer en el marco del Plan Nacional I+D (2004-2007). En este estudio se define a la violencia de género en las universidades de manera concisa y contemplando sus principales dimensiones de análisis, por lo que para el presente trabajo doctoral nos acogemos a dicha definición.

En principio se parte de la definición otorgada por la Organización de Naciones Unidas (ONU) en 1994, que en su artículo 2, inciso b,⁵ precisa como forma de violencia contra la mujer:

⁴ J. Butler, "La cuestión de la transformación social" en *Mujeres y transformaciones sociales* (2001), p. 25. El subrayado es mío.

⁵ Véase ONU (1994). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Resolución de la Asamblea General, 20-12-1993 (Doc. G.A. Res. 48/104). Disponible en: <http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/%28symbol%29/a.res.48.104.sp?opendocument> [consultado en abril 2010].

la *violencia física, sexual y psicológica perpetrada dentro de la comunidad en general*, inclusive la violación, el abuso sexual, el acoso y la intimidación sexuales en el trabajo, en *instituciones educativas* y en otros lugares, la trata de mujeres y la prostitución forzada⁶.

A partir de esta definición que concibe **la violencia de género como problema público, y no sólo remitido a la esfera de lo íntimo o lo privado**, por violencia de género en las universidades se entiende: *cualquier tipo de violencia física, sexual y psicológica perpetrada contra las mujeres en función de su género y que se presenta al interior de comunidad universitaria, tanto dentro, como fuera del espacio físico de la universidad*⁷. Asimismo, por comunidad universitaria se comprende a todos los miembros de esta institución como estudiantes, profesorado, personal de administración y servicios. Bajo esta óptica se comprenden situaciones o ejemplos de violencia de género en la universidad los siguientes casos:

- Presiones para mantener una relación afectivo-sexual
- Besos y/o caricias sin consentimiento
- Sentirse incómoda o pasar miedo por comentarios, miradas, correos electrónicos, notas, llamadas telefónicas, persecución, vigilancia
- Difundir rumores sobre la vida sexual de una persona de la comunidad universitaria
- Comentarios sexistas

Esta definición de violencia de género se sustenta por lo tanto en la **violencia sexual, física y/o psicológica** ejercida hacia las mujeres. Se parte del principio de que si bien existen situaciones de violencia que son cometidas por parte de las mujeres hacia los hombres, o incluso de las propias mujeres a otras, en términos globales, se trata de una problemática que afecta principalmente a las mujeres, y donde el modelo de violencia ejercido corresponde mayormente a ejercicios de poder por parte de los hombres hacia las mujeres.

⁶ *Ibidem*, el subrayado es mío.

⁷ El proyecto I+D "Violencia de género en las universidades españolas" retoma también la definición brindada por el Instituto de la Mujer de España, donde se conciben seis tipos de violencia: física, sexual, psicológica, económica, estructural y espiritual. Y se centra en identificar los primeros tres tipos. Véase Instituto de la Mujer (2000), *La violencia contra las mujeres. Resultados de la macroencuesta*.

En el siguiente apartado se presenta un breve recorrido del estado de la cuestión a modo de historia del tema, el cual demuestra cómo la violencia de género en las universidades es un problema que acontece en diferentes regiones del mundo, sin condición de nacionalidad, edad, clase social o nivel académico.

1.3 Autores, tendencias y latitudes

Los primeros estudios de investigación sobre la violencia de género en las universidades se han enfocado principalmente a **demostrar la existencia del problema en el campus**. Este tipo de investigaciones provienen sobre todo de Estados Unidos con representantes como M. Straus y A. Gross de las universidades de New Hampshire y Mississippi respectivamente, quienes han definido a la universidad como espacios donde también se ejerce la violencia de género.

Podemos preguntarnos si esta primera tanda de estudios iniciados hacia los años ochenta corresponde a la introducción del tema en un paradigma donde los estudios de género comienzan a tomar fuerza, sobre todo en países anglosajones, donde se viven procesos de movilización social a favor de las minorías. El género, la raza, los grupos que practican una sexualidad diferente impulsan reformas sociales que ponen el énfasis en la diferencia. Eso se vive principalmente en Estados Unidos donde se cristaliza a partir de la década de los noventa en mandato federal.⁸

Esta etapa de construcción del problema se basa por lo tanto en **estudios cuantitativos que buscan demostrar estadísticamente** y con procedimientos básicamente positivistas la violencia de género como fenómeno a tratar ya no solamente en la esfera de lo privado (violencia doméstica) como señalan Oliver y Valls:

⁸ Véase la *Campus Security Act* de 1990 promulgada por el Congreso de los Estados Unidos y renombrada "Clery Act" en 1998, por la cual las universidades tienen obligación de desarrollar políticas de prevención y proveer de ciertas garantías a las víctimas. De igual forma, la normativa federal demanda a realizar estadísticas anuales entorno a crímenes de naturaleza sexual dentro y cerca del campus. <http://www2.ed.gov/admins/lead/safety/campus.html#statute> [consultado en diciembre 2010].

Curiosamente, la violencia contra la mujer no fue un tema de prioridad internacional hasta fines del decenio de 1980. Como el tema era tabú en muchas sociedades en las que se protegía el ámbito privado de todo escrutinio, los grupos de mujeres necesitaron una década de movilización para inculcar en la comunidad internacional la idea de que la violencia contra la mujer era un mal universal que exigía una normativa y escrutinio internacionales.⁹

Seguendo a J. Butler la tarea de la subversión política consiste justamente en ubicar las formas de comportamiento e identidad, también en términos de construcción de la identidad de géneros a fin de conocer su lógica y funcionamiento para eventualmente intervenir y transformarlas. Se trata de “afirmar las posibilidades locales de intervención precisamente mediante la participación en esas prácticas de repetición que constituyen la identidad y, por lo tanto, presentan la posibilidad inmanente de impugnarlas”¹⁰.

En este primer periodo, toda la literatura que desglosaremos en el siguiente capítulo se ha enfocado en la **realización de diagnósticos de la violencia de género en la universidad**, por lo que puede considerarse como la primera tendencia de investigación. La literatura ha sido clasificada en tres grandes ramas de producción del conocimiento, considerados como paradigmas o tendencias más generales: estudios realizados en países de habla inglesa, estudios realizados en España, y por último, investigaciones de otras latitudes.

1.3. a Estudios anglosajones¹¹

Uno de los autores más prolíficos en la literatura sobre la violencia de género en las universidades es el americano Murray Straus,¹² que desde los años ochenta demostró mediante diversos estudios realizados en Estados Unidos y Canadá junto

⁹ E. Oliver y R. Valls (2004). *Violencia de género Investigaciones sobre quiénes, por qué y cómo superarla*, p. 17.

¹⁰ J. Butler (2001). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*, p. 178.

¹¹ Este apartado se sustenta en buena parte de las contribuciones hechas por el proyecto I+D “Violencia de género en las universidades españolas”, *Op. Cit.* y el estado de la cuestión obtenido, no así se realizó una segunda revisión y ampliación de los autores citados en dicha investigación.

¹² De especial relevancia es el sitio web del autor donde se encuentra buena parte de sus publicaciones disponibles en línea: Véase M. Straus, <http://pubpages.unh.edu/~mas2/ID-Sample-4-04.htm#IDVDownloadedpapers> [última consulta diciembre 2010].

con otros autores, la presencia de la violencia de género en parejas y relaciones afectivo sexuales fuera del matrimonio integradas por estudiantes¹³. En este primer estudio se localizó que entre 20% y 40% de los estudiantes encuestados habían padecido alguna agresión en el año anterior al levantamiento de la información.

En el contexto universitario, la investigación más relevante desarrollada por Straus es *The International Dating Violence Study*, el cual, mediante un estudio longitudinal ha demostrado la dimensión del problema. En ella se rompen varios mitos y se demuestra que **la violencia de género entre jóvenes universitarios es un problema independiente de la esfera privada, el margen del matrimonio y la nacionalidad**, pues se realiza en 32 países con una muestra selectiva que abarcó las regiones de Asia, África, Australia, Europa, Medio Oriente, América del Norte y América Latina.

Este estudio coordinado por un investigador norteamericano y que cuenta con un consorcio internacional es de suma importancia, porque aunque fue realizado a estudiantes con un perfil específico¹⁴ y no es representativo de los países contactados, demuestra en términos generales y en sus resultados preliminares publicados en 2004, que **la violencia de género es un problema vigente aunque no así visible en las universidades**.¹⁵

Otros autores han realizado estudios menos ambiciosos, pero igualmente trascendentes a nivel nacional y siguiendo con la dimensión de generar diagnósticos sobre la situación. Koss, Gudycz y Wisniewski¹⁶ demostraron en los Estados Unidos la gravedad y continuidad de las agresiones sexuales mediante la revisión de una encuesta a nivel nacional, cuyos datos revelaron que las mujeres universitarias están expuestas a la violencia de género. Este estudio de finales de los ochenta

¹³ J. E. Stets y M. A. Straus (1989). The marriage license as a hitting license: A comparison of assaults in dating, cohabiting and married couples, en *Journal of Family Violence*, Vol. 4, No. 2, pp. 161-180.

¹⁴ En particular estudiantes de licenciatura en las áreas de criminología, psicología y sociología.

¹⁵ Esta investigación demostró mediante la aplicación de cuestionario, que el 29% de los estudiantes encuestados cometieron algún tipo de agresión a sus parejas durante el año anterior (con una media de 17 a 45% dependiendo de la universidad). Véase M. Straus (2004) Prevalence of violence against Dating Partners by Male and Female University Students Worldwide, en *Violence Against Women*, Vol. 10, No. 7, pp. 790-811.

¹⁶ Véase M.P. Koss, et. al. (1987). "The scope of rape: incidence and prevalence of sexual aggression and victimization in a national sample of higher education students" en *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol. 55, pp. 162-170.

afirma que de una muestra de 6,159 personas, el 53% de las estudiantes encuestadas había experimentado alguna agresión de connotación sexual a partir de los 14 años, encontrando 84 casos de acoso y 8 de violación.

Es en el contexto canadiense y siguiendo con el método de la encuesta, W. DeKeseredy y M. Schwartz¹⁷ demostraron que **la violencia de género entre el estudiantado es creciente**, sobre todo en el ámbito de relaciones esporádicas, o ‘citas’ donde paradójicamente existe un menor reconocimiento del riesgo. En su estudio, los autores analizan los resultados de la *Canadian National Survey on Woman Abuse in Dating Relationships on University Campuses*, una encuesta llevada a cabo en 3.142 personas de diferentes universidades. Contraria a la noción de la universidad como un espacio seguro y apartado de los problemas de la “vida real”, Schwartz y DeKeseredy demuestran numéricamente al campus como un espacio inseguro para las mujeres en términos de las agresiones sexuales.¹⁸

Una investigación similar, pero realizada en solo una universidad de Canadá en los años ochenta por D. Mazer y E. Percival¹⁹ había demostrado que del total de la población encuestada (31% de respuesta de 215 estudiantes), el 89% de las mujeres había padecido una situación de acoso sexual en clase o con otros estudiantes.

Por su parte, W. Charow y E. Nelson²⁰ junto con Smith, White y Holland²¹ realizaron estudios concretos y empíricos que mediante encuestas dirigidas a la población estudiantil norteamericana demostrando la **predisposición a experimentar situaciones de violencia de género en la universidad cuando se han vivido situaciones similares** y de dependencia en etapas previas. Las consecuencias negativas y el impacto en las mujeres que han padecido violencia de género, sobre

¹⁷ Véase W. DeKeseredy y M. Schwartz (1998). Woman abuse on campus: Results from the Canadian National Survey, en C. Renzetti. y J. Edleson (Ed.) *Violence Against Women*, pp x-212.

¹⁸ W. DeKeseredy y M. Schwartz (1997). *Sexual Assault on the College Campus. The Role of Male Peer Support*.

¹⁹ D. Mazer y E. Percival (1989). Students' experiences of sexual harassment at a small university en *Sex Roles*, Vol. 20, Nos. 1 y 2, pp 1-22.

²⁰ W. Charkow y E. Nelson (2000). Relationship Dependency, Dating Violence, and Scripts of Female College Students en *Journal of College Counseling*, Vol. 3, No. 1, pp. 12-17.

²¹ P.H. Smith, et. al. (2003). A Longitudinal Perspective on Dating Violence Among Adolescents and College-Age Women, en *American Journal of Public Health*, Vol. 93, No. 7, pp. 104-110.

todo proveniente de sus parejas o citas han sido ampliamente descrito por J. E. Hathaway y sus colegas,²² destacando en un estudio realizado a 2043 mujeres (entre 18 y 59 años), durante 1998 en Massachusetts, que la violencia de género afecta la salud de las mujeres experimentando más predisposición a la depresión, ansiedad, insomnio, discapacidades, ideas de suicidio y tabaquismo.

En términos concretos de hostigamiento sexual en el contexto universitario uno de los referentes primarios es la investigación realizada por las profesoras B. Wright y L. Weiner²³ en Estados Unidos durante la década de los ochenta. Su estudio se centra sobre todo en la figura y el perfil de los acosadores y el marco jurídico (legislaciones universitarias y federales) que lo contempla como delito. La investigación es relevante sobre todo por la forma en la cual se sitúa el **ámbito universitario como espacio predispuesto para agresiones contra las mujeres en términos de acoso y hostigamiento sexual**, entendidos como conductas sexuales insanas y perniciosas en términos psicológicos y académicos.

Estas autoras ya señalaban desde los años ochenta la **complejidad para enfrentarse y defenderse de situaciones de acoso sexual en la universidad**, sobre todo desde la perspectiva de las estudiantes. L. Grauerholz y otros autores²⁴ sostienen años más tarde que es también la propia estructura universitaria, jerárquica y masculinizada contribuye al silenciamiento del problema por parte de las víctimas que no disponen de herramientas necesarias para enfrentarse mediante la denuncia a toda la estructura de poder.

Existen sin embargo razones menos obvias por las cuales no se lleva a cabo una denuncia. Entre 2004 y 2005 E. Armstrong y sus colegas,²⁵ realizan una investigación etnográfica en los dormitorios de una residencia universitaria de los Estados Unidos, demostrando la 'normalización' de la agresión sexual y la violación

²² J. E. Hathaway, *et. al.* (2000). Health Status and Health Care Use of Massachusetts Women Reporting Partner Abuse, en *American Journal of Preventive Medicine*, Vol. 19, No. 4, pp. 302-307.

²³ B. Wright y L. Weiner (1990). *The Lecherous Professor. Op. Cit.*

²⁴ L. Grauerholz, *et. al.* (1999). There's Safety in number. Creating a Campus Advisers Network to Help Complainants of Sexual Harassment and Complain Receivers, en *Violence Against Women*, Vol. 5, pp. 960-977.

²⁵ E. Armstrong, *et. al.* (2008). "Sexual Assault on Campus: A Multilevel, Integrative Approach to Party Rape", en J. Z. Spade y C. G. Valentine (Eds.), (2008), *The Kaleidoscope of Gender: Prisms, Patterns, and Possibilities*.

entre la comunidad estudiantil. Mediante la entrevista a 24 hombres y 63 mujeres, los autores y autoras demuestran que los ambitos de las fiestas en las residencias son un espacio propicio para las violaciones, sobre todo ligado al consumo de alcohol de estudiantes, que en ocasiones prefieren evitar la denuncia al no estar seguras de lo que han vivido e incluso de la persona agresora.

L. Fitzgerald y A. Ormerod²⁶ demuestran en un estudio empírico aplicado a 280 miembros de facultades y 314 de una universidad estadounidense que entre la comunidad existe un desconocimiento y por lo tanto, poco reconocimiento de lo que constituye hostigamiento sexual. Por su parte, Toffey y Levesque²⁷ muestran en un estudio realizado a 369 estudiantes americanos que ambos sexos **padecen situaciones de hostigamiento sexual en el ambito universitario, sin embargo no se concibe ni se nombra** como tal, lo cual alude a un proceso de normalización.

En una investigación más reciente, L. Kalof y sus colegas²⁸ han señalado en un estudio realizado a 525 estudiantes en una universidad americana, que el acoso sexual se había ejercido contra hombres y mujeres en un 28,7 y 40% respectivamente, siendo el perfil del agresor más recurrente la figura del profesor. Lo alarmante de su investigación es el hecho de que la mayoría de las personas agredidas respondían negativamente a la pregunta de haber sido acosados sexualmente por algún profesor o instructor del colegio. Esta investigación refuerza la tesis de Toffey y Levesque sobre la falta de reconocimiento del acoso sexual entre la población estudiantil.

Por otra parte, para los casos donde existe una clara conciencia del hostigamiento sexual no siempre se procede con una denuncia, tal como lo señala un estudio posterior, llevado a cabo por L. Hensley.²⁹ En esta investigación se sostiene que la baja denuncia de las ofensas relacionadas con violencia de género en la universidad

²⁶ L. Fitzgerald y A. Ormerod (1991). Perceptions of Sexual Harassment. The Influence of Gender and Academic Context, en *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 15, pp. 281-294.

²⁷ S. Toffey y L. Levesque (1998). Poisoned Waters: Sexual Harassment and the college climate en *Sex Roles*, No. 38, pp. 589-611.

²⁸ L. Kalof, et. al. (2001). The influence of Race and Gender on Student Self-Reports of Sexual Harassment by College Professors en *Gender and Society*, Vol. 15, pp. 282-302.

²⁹ L. Hensley (2003). Sexual assault prevention programmes for college men: an exploratory evaluation of the men against violence model en *Journal of College Counselling*, Vol. 6, pp. 166-176.

se debe a la **poca confianza que existe por parte de las agredidas hacia la institución**, sobre todo en términos del apoyo que puede recibirse.

Los efectos en términos del **impacto académico y la credibilidad ante la institución universitaria** han sido estudiados por D. Benson y G. Thomson³⁰ quienes demuestran desde 1982 en el campus de Berkley (California) la existencia del acoso sexual contra el 27,9% de las estudiantes encuestadas. Su investigación señala que frente al acoso y el hostigamiento sexual proveniente de profesores e instructores, las estudiantes evitan el contacto con el acosador, y en el peor de los casos inhiben su participación en áreas disciplinares masculinizadas.

Respecto al impacto de la violencia de género en las universidades sobre las personas y su desempeño académico existen una serie de autores que enfatizan los efectos negativos del acoso y el hostigamiento sexual. L. Fitzgerald y otros autores³¹ describen los **efectos negativos del acoso y el hostigamiento sexual en términos psicológicos**, como la pérdida de autoestima, el estrés, la ansiedad y la depresión, asociados a las mujeres que han vivido una experiencia de violencia de género en el contexto universitario. Todo ello en relación con su vida académica, pues afecta las decisiones que las estudiantes toman en torno al **desempeño escolar** de corto, mediano y largo plazo.

En la década de los noventa, K. McKinney³² demuestra en una universidad del estado de Colorado que si bien el acoso y el hostigamiento se da también entre pares o colegas estudiantes de la misma posición a través de casos de menor gravedad, como por ejemplo las llamadas obscenas; en la mayoría de los incidentes (62% de un total de 32 encuestados) **el hostigamiento se comete por parte de un colega con un rango más alto en la jerarquía universitaria**.

³⁰ D. Benson y G. Thomson (1982). Sexual Harassment on a University Campus: The Confluence of Authority Relations, Sexual Interest and Gender Stratification en *Social Problems*, Vol. 29, No. 3, pp. 236-251.

³¹ L. Fitzgerald, et. al. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in the academia and the workplace, en *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 32, pp. 152-175.

³² K. McKinney (1990). Sexual Harassment of University Faculty by Colleagues and Students, en *Sex Roles*, Vol. 23, Nos. 7 y 8, pp. 421-438.

El impacto en la vida académica también se ha estudiado en términos del descrédito de los profesores varones principalmente por parte de las alumnas. M. Reilly y otros autores³³ demostraron igualmente en el contexto norteamericano que **las mujeres tienen mayor conciencia del acoso y el hostigamiento sexual que los hombres**. En la misma línea, M. Marks y E. Nelson³⁴ precisan en su estudio realizado a 35 varones y 92 mujeres que una vez que se ha padecido acoso sexual dentro de la universidad, se genera un impacto negativo en la vida académica ya que en muchos casos, las alumnas evitan interacciones con el profesorado varón.

En un estudio similar, R. Garliek³⁵ realizó una encuesta a 354 estudiantes, de los cuales 193 eran mujeres y 161 hombres. En concordancia con los resultados de Marks y Nelson, su análisis demuestra que las percepciones respecto al hostigamiento sexual varían en función del sexo, siendo las mujeres las que tienen menor tolerancia y aceptación que los hombres. En esta investigación, 62% de las mujeres respondieron que un profesor que da un masaje “juguetón” en los hombros a las alumnas es completamente inapropiado, mientras que para el caso de los hombres la percepción se reduce al 37%.

Por lo tanto, diversos estudios sostienen que contrario a la percepción general, la universidad puede considerarse como un **espacio adverso a inclusión respetuosa e igualitaria de las mujeres**. R. Osborne³⁶ lo demuestra en el caso de Canadá, país en el cual ya se han identificado las consecuencias negativas del hostigamiento sexual sobre las mujeres que lo padecen. Un estudio realizado por Barton y Pretty³⁷ analizó en la década de los noventa el impacto de este tipo de agresiones por parte de los superiores varones en la forma de pensar y sentir de 84 mujeres. El

³³ M. E. Reilly, *et. al.* (1986). Sexual harassment of university students, en *Sex Roles*, 1986, Vol. 15. pp. 333-358.

³⁴ M. Marks y E. Nelson (1993). Sexual Harassment on Campus: Effects of Professor Gender on Perception of Sexually Harassing Behaviors, en *Sex Roles*, Vol. 28, Nos. 3 y 4, pp. 207-217.

³⁵ R. Garliek (1994). Male and Female Responses to Ambiguous Instructor Behaviors, en *Sex Roles*, Vol. 30, Nos. 1 y 2, pp. 135-158.

³⁶ R. Osborne (1995). The continuum of violence against women in Canadian universities. Toward a new understandings of the chilly campus climate, en *Women's Studies International Forum*, Vol. 18, pp. 636-646.

³⁷ S. Barton y G. Pretty (1994). The Impact of Sexual Harassment Simulations on Women's Thoughts and Feelings, en *Sex Roles*, Vol. 30, Nos. 9 y 10, pp. 679-699.

hostigamiento genera incomodidad con el propio género, y paradójicamente también sentimientos de culpabilidad asociados a una atribución interna de responsabilidad.

De igual manera, a pesar de que el acoso y el hostigamiento no es un problema reservado a las mujeres dado que existen estudiantes y profesores que también padecen situaciones de acoso y hostigamiento, el impacto psicológico y la frecuencia de casos es mayor en las mujeres que en los hombres, tal y como lo exponen más recientemente E. De Souza y A. Fansler en el contexto norteamericano³⁸.

El caso de las áreas de medicina merecen particular atención al ser disciplinas que tienden a la discriminación y jerarquización de roles en función del género. P.L. Carr y otros autores³⁹ realizaron una investigación empírica en 24 escuelas de medicina en Estados Unidos, encuestando a 3332 estudiantes, de los cuales la población femenina percibía que existía discriminación por género (47% en las facultades más recientes, y 70% en las facultades más antiguas). En este estudio se identificó que de las estudiantes encuestadas, un 52% declara haber experimentado una situación de acoso sexual.

En menor cuantía lo comprueban C.T. MacAllister y otros autores⁴⁰, quienes realizaron una investigación similar pero en 25 colegios de veterinaria, donde el 31% de un total de 478 estudiantes encuestadas señalaron haber padecido algún tipo de acoso, principalmente comentarios de tipo sexual ofensivos, siendo 6 veces mayor el acoso no físico. En esta investigación se vislumbra el miedo a las represalias por parte del acosador como principal elemento que inhibe las denuncias.

Sin embargo, otros estudios se enfocan más al poco reconocimiento del problema en la propia comunidad universitaria. De particular relevancia es la investigación de

³⁸ E. De Souza y A. G. Fansler (2003). Contrapower Sexual Harassment: A Survey of Students and Faculty Members, en *Sex Roles*, Vol. 48, Nos. 11 y 12, pp. 529-542.

³⁹ P.L. Carr, et. al. (2000). Faculty perceptions of gender discrimination and sexual harassment in academic medicine, en *Annals of Internal Medicine*, Vol. 132, No. 11, pp. 889-896.

⁴⁰ C.T. MacAllister, et. al. (2000). Sexual harassment in the veterinary academic environment, en *Journal of the American Veterinary Medical Association*, Vol. 216, No. 9, pp. 1406-1409.

A. Gross, A. Winslett, M. Roberts y C. Gohm,⁴¹ quienes fundamentalmente demuestran la **baja asimilación de la agresión sexual como violación y por ende su poca denuncia**⁴² en casos principalmente realizados por novios, amigos o conocidos.⁴³ Los autores describen sobre todo un proceso de *normalización de la violencia durante la estancia en la universidad*, en especial cuando ésta proviene de personas cercanas sea por la auto culpabilización (sentimiento de provocar la situación), o por evitar el malestar en la persona agresora.

Otra de las latitudes de lengua inglesa donde el tema de la violencia de género en las universidades ha sido también trabajado, sobre todo a partir de los años ochenta es Nueva Zelanda. A raíz de una encuesta nacional realizada en la Univesidad de Auckland, N. Gavey⁴⁴ identificó que el 52% de un total de 347 estudiantes encuestadas (a nivel licenciatura) habían experimentado alguna agresión de carácter sexual, incluyendo besos y caricias sin consentimiento y la violación. En este estudio se confirmó que la mayoría de los agresores suelen ser los novios, las parejas en citas y los conocidos⁴⁵.

En este tipo de estudios diagnóstico se comienzan a hacer aportaciones sobre los mecanismos de *prevención* de acuerdo al perfil poblacional (con el elemento racial presente) aunque siguen centrados en la dimensión del problema, identificando elementos de riesgo.

1.3. b Estudios en España

Por su parte las investigaciones realizadas en el estado español sobre la violencia de género en las universidades es más tardío que en el contexto anglosajón. Este

⁴¹ A. Gross, *et. al.* (2006). An examination of Sexual Violence Against College Women, en *Violence Against Women*, Vol. 12, No. 5, pp. 441-455.

⁴² En esta investigación de un total de 903 mujeres estudiantes, el 27% describen haber experimentado alguna situación sexual no deseada durante su estancia en la universidad, de las cuales solo 4 expresaron los hechos ante la policía.

⁴³ En esta investigación, las encuestadas reportaron a los novios como el agresor sexual más común (41,1%), seguido de los amigos (29,7%) y los conocidos (21,1%).

⁴⁴ N. Gavey (1991). Sexual victimization prevalence among New Zealand university students, en *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. Vol. 59, pp. 464-466.

⁴⁵ N. Gavey (1991). Sexual victimization among Auckland University students: How much and who does it?, en *New Zealand Journal of Psychology*. Vol. 20, pp. 63-70.

tipo de estudios comienzan a hacerse presentes en España a partir de la primera década del nuevo siglo. Dentro del 'boom' de estudios enfocados a la violencia de género entendida como violencia doméstica, algunas investigadoras feministas comienzan a abrir la brecha conceptual para introducir y ampliar otros tipos de violencia a integrar en la definición tradicional. De esta forma en 2004, E. Oliver y R. Valls precisan en su investigación sobre *Violencia de género Investigaciones sobre quiénes, por qué y cómo superarla* que: "la aceptación de la violencia supera los estereotipos culturales, las clases sociales y, desgraciadamente, no se supera con mayor formación académica".⁴⁶

Ello implica desde la perspectiva de estas investigadoras dos procesos: la **introducción del tema en el ámbito universitario español**; y la **difusión de investigaciones hechas principalmente en Estados Unidos y Canadá**, pues retomando a Straus remarcan que: "incluso entre un grupo de elite altamente educado como los estudiantes universitarios, hay un largo camino por recorrer para cambiar las normas culturales que toleran la violencia en las relaciones de pareja".⁴⁷

En este mismo estudio se hace énfasis sobre la dimensión internacional del problema y en su revisión sobre las principales normativas para su prevención, se retoma la *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer* de la ONU, la cual desde 1994 señala que "la violencia contra la mujer se ha generalizado y trasciende las diferencias de ingresos, clases sociales y culturas", también en las instituciones educativas.⁴⁸

Posteriormente, ha sido a partir del proyecto *Violencia de género en las universidades españolas* (2006-2008) coordinado por el CREA y la Dra. Rosa Valls, pionero en el tema que se ha hecho un diagnóstico de la situación en el estado español. La investigación se realizó en seis universidades españolas y fue mediante el método de cuestionario y encuesta aplicado a 1,083 estudiantes que se detectó la presencia de la violencia de género. Un total de 58% de las personas encuestadas

⁴⁶ E. Oliver y R. Valls (2004). *Op. Cit.*, p. 59.

⁴⁷ *Ibidem.*

⁴⁸ ONU (1994). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer. Op. Cit.*

señaló haber padecido o conocer a alguna persona que había padecido en la universidad alguna situación de violencia de género.

Este proyecto, al cual se adscribe la tesis doctoral, destacó igualmente la necesidad de implementar prácticas de prevención y combate contra la violencia de género en las universidades españolas. Y realizó un inventario de medidas implementadas en universidades de ranking internacional a partir de la información proporcionada en los sitios web de dichas instituciones. El producto principal de la investigación se condensa en la *Guía para la prevención y atención a la violencia de género en las universidades*.⁴⁹ La investigación enuncia por lo tanto la presencia de la violencia de género en el estado español, así como las principales medidas implementadas hasta el momento en otros contextos fuera de España, sin realizar algún tipo de evaluación de las mismas pero situando y clasificando las medidas existentes.

De igual importancia es la investigación posdoctoral realizada por E. Oliver sobre las **repercusiones en las desiciones académicas y profesionales de las mujeres que han padecido alguna situación de violencia de género** en el contexto de las universidades de Reino Unido y que es un referente básico de la presente investigación.⁵⁰ A raíz de este estudio empírico se demostró que entre otros efectos, la violencia de género en la universidad fomenta el absentismo y el abandono escolar o laboral, cambios en los proyectos de investigación previstos, además de impactar negativamente las vidas personales y profesionales de las personas que apoyan a las víctimas.⁵¹

Más recientemente se han llevado a cabo otras investigaciones en diferentes universidades españolas. Muestra de ello ha sido la “Jornada de actuaciones de éxito en la prevención de la violencia de género” organizada por el CREA de la Universidad de Barcelona en noviembre de 2010 y que reunió a diferentes perfiles académicos y técnicos actualmente investigando e implementando medidas concretas para su erradicación en el campus a lo largo del territorio español. En

⁴⁹ Disponible en: www.pcb.ub.es/crea/proyectos/violencia/resultados.htm [consultado en junio 2010]

⁵⁰ E. Oliver (2005). "Gender based violence at Universities", proyecto de investigación financiado por el Programa Beatriu de Pinós, de la AGAUR.

⁵¹ E. Oliver (en prensa). Women choices shattered: impacts of gender violence at universities, en A. Jackson, *et. al.* (ed.), *Gendered Choices and Transitions in Lifelong Learning: part-times, full times lives*.

dicho encuentro se presentaron diferentes investigaciones y proyectos que se están llevando a cabo actualmente sobre la violencia de género en las universidades españolas.

1.3. c Otros estudios

Desde el marco de América Latina, el tema de la violencia de género ha sido estudiado con menor impulso que en Norteamérica y España. Sin embargo, existen grupos de investigación aislados que han comenzado a elaborar diagnósticos sobre el tema en ciertas universidades. Tal es el caso de un estudio transversal realizado en la **Universidad de Caldas (Colombia)** en 2007 por C. Moreno y sus colegas.⁵² En encuesta aplicada a 950 estudiantes de 14 programas académicos, 18,4% (55 estudiantes) informan sobre la existencia de uno o más eventos violentos durante su vida universitaria, incluyendo el acoso sexual y la violación.

También realizado en Colombia es el estudio de S.Y. Fernández, G.S. Hernández y R.E. Paniagua que en el libro *Violencia de género en la Universidad de Antioquia*, publicado en 2005 donde se demuestra que 14% de las estudiantes encuestadas había sido agredida con gestos obscenos, 14% con burlas y piropos obscenos, el 6% mediante acoso sexual y el 2% con chantaje o agresión física.⁵³ En otro contexto y de especial relevancia es la normativa vigente en Costa Rica, que sin ser un estudio propiamente dicho, marca las pautas para la erradicación de la violencia de género en las universidades costarricenses en su *Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y en la Docencia*.⁵⁴

⁵² C. Moreno, *et. al.* (2007). Violencia sexual contra las estudiantes de la Universidad de Caldas (Colombia) Estudio de corte transversal, en *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, Vol. 58, No. 2, pp. 116-123.

⁵³ S.Y. Fernández, *et. al.* (2005). *Violencia de género en la Universidad de Antioquia*.

⁵⁴ Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (1995). *Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y en la Docencia*.

Finalmente, en el marco de los países nórdicos existe una investigación llevada a cabo por T. Mankinen en la **Universidad de Hensilki** en Finlandia.⁵⁵ En análisis demuestra, mediante el método de encuesta la presencia de la violencia de género en dicha universidad, donde el 11% del personal (académicos y no académicos), así como el 6% del estudiantado ha experimentado acoso sexual durante su estancia en la universidad. De esta población que ha padecido violencia de género, el estudio señala que la mayoría de las víctimas son mujeres, 78% para el caso del personal ('staff'), y 70% del estudiantado. El estudio es pionero en Finlandia a nivel del diagnóstico de la situación, no solo por el énfasis estadístico que revelan los datos duros, sino por el impacto del problema en la vida de las víctimas, en términos del efecto desmoralizador que genera el acoso sexual en el ambiente de trabajo, generando menor grado de satisfacción laboral y motivación de las estudiantes para continuar su formación.

En este capítulo hemos presentado las principales investigaciones que se han realizado y publicado en torno a la violencia de género en las universidades. En este recorrido se aprecia cómo el problema ha sido en un primer momento analizado en Estados Unidos y Canadá, sobre todo desde la perspectiva de dotar evidencia científica y cuantitativa de la dimensión del problema. Existen por lo tanto estudios referenciales que han sido pioneros en el tema, instaurando la violencia de género también en el campus como objeto de estudio. Dichos análisis han ido evolucionando e integrando mayores variables a la cuestión y enfocándose a diferentes contextos nacionales.

En el caso de España se cuenta también con una producción científica considerable y constante sobre el tema, aunque ha sido generado en un momento más reciente en comparación con el ejemplo anglosajón. Diversas investigaciones están dispersas en otras regiones del mundo que no cuentan por lo tanto con una tradición

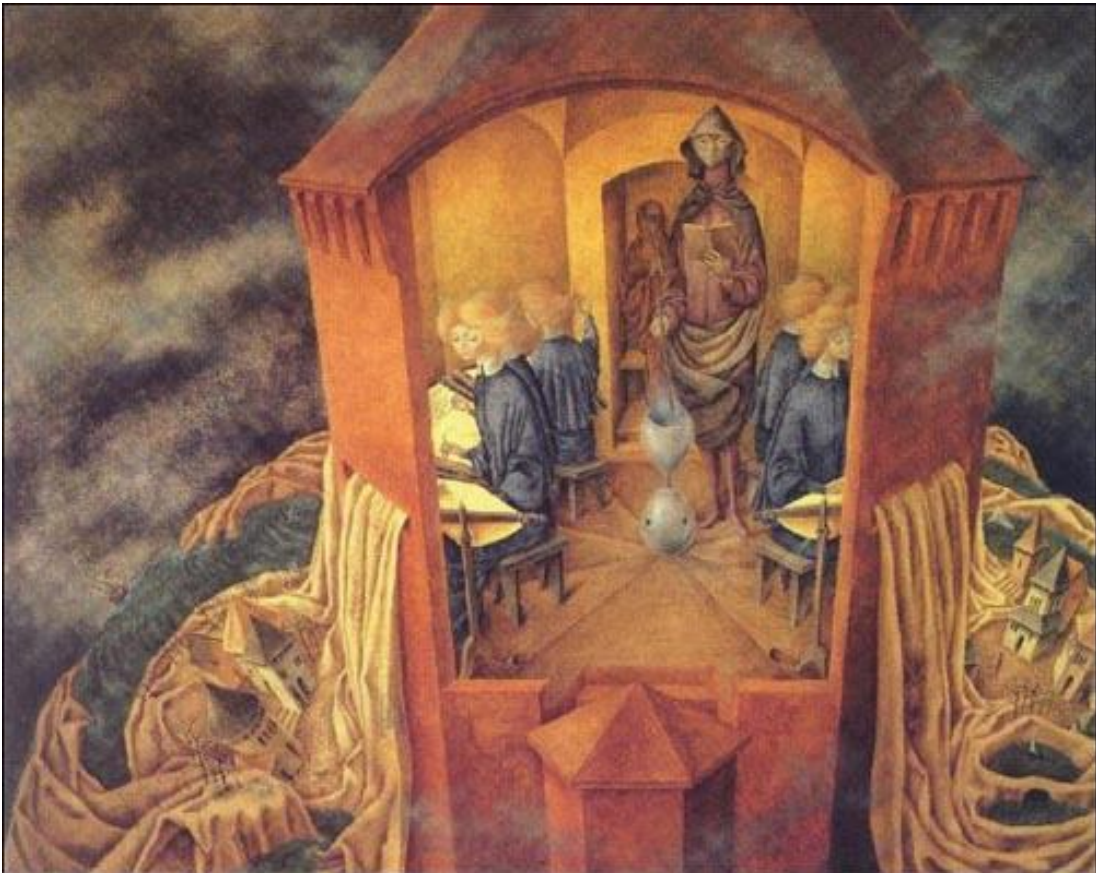
⁵⁵ T. Mankinen (1995). Akateemista nuorallatanssia. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu Helsingin yliopistossa [Walking the academic tightrope: Sexual harassment in the University of Helsinki], citado por I. Husu y T. Saarikoski, "Promotion of Gender Equality in the University of Helsinki", en M. Sagaria (Ed). (2007). *Women, Universities, and Change-Gender Equality in the European Union and the United States*.

propriadamente dicha en el tema. Por lo que las principales investigaciones se han generado y se siguen realizando en los polos regionales antes descritos.

Lo que dichas aportaciones destacan es que la violencia de género existe en las universidades y se ha comprobado científicamente mediante diversos diagnósticos. En el siguiente capítulo se analizará la literatura científica que ha abordado el tema de la violencia de género en las universidades pero desde el punto de vista de las *medidas a implementar para superar el problema*. Se parte por lo tanto de los diagnósticos realizados a partir de la década de los ochenta, principalmente en Estados Unidos, pero se trata ya de una literatura más enfocada a las recomendaciones y a las prácticas concretas que sugieren o se han estudiado como eficientes en términos de los resultados esperados para aminorar la problemática.

CAPÍTULO DOS:

Medidas de prevención de la violencia de género en las universidades: aportaciones teóricas



Remedios Varo, *Bordando el manto terrestre* (1961)

2.1 Del diagnóstico a las medidas de prevención

Una de las primeras consideraciones que se hace al abordar el problema de la violencia de género en las universidades, bajo sus distintas formas de hostigamiento y discriminación, es la necesidad de *transformar* las condiciones por las cuales este fenómeno es recurrente. Existe por lo tanto una literatura científica que se ha enfocado no sólo en la descripción del problema (factores exclusores), sino en la superación del mismo bajo estrategias específicas que han funcionado (factores transformadores) y que en algunos casos han sido evaluadas. En este capítulo presentaremos las principales aportaciones en ese sentido que se han realizado a partir de estudios principalmente norteamericanos.

Algunos análisis se centran en los modelos de prevención que promueven a través de cursos, talleres y charlas la reflexión en la comunidad universitaria y preuniversitaria valores de conducta más igualitarios entre hombres y mujeres en el ambiente escolar. Otros estudios analizan propiamente las políticas implementadas a modo global y su impacto en la comunidad. A este respecto y en cuanto a la evaluación de las medidas que ya están funcionando en algunas universidades, la literatura es más reducida y **existen pocos estudios que evalúen las medidas implementadas**, mediante procedimientos rigurosos de análisis.

De acuerdo a la experiencia de campo realizada en Inglaterra en 2010, y a la experiencia de Harvard de acuerdo a S. Rankin,¹ actualmente los programas de prevención y de combate a la violencia de género en el campus están en funcionamiento, sin embargo no se han realizado aún las fases de evaluación de la propia política. Sin generalizarlo al resto de las universidades en el mundo, existe a modo de *status* actual una preocupación por mejorar las políticas que ya están en marcha y de realizar evaluaciones internas. Sin embargo, a nivel de la investigación del impacto de dichos mecanismos, la literatura científica aún no cuenta con un cuerpo de investigaciones al respecto.

¹ Directora de la Oficina de Prevención y Respuesta frente a la Agresión Sexual (Office of Sexual Assault Prevention and Response) en la Universidad de Harvard.

Como bien señalan E. Oliver y R. Valls en su libro sobre violencia de género: “todas las investigaciones hablan de la necesidad de formular nuevas relaciones, pero desgraciadamente ha sido más fácil encontrar análisis de los hechos que propuestas concretas y novedosas de acción”.² A continuación se presentan las principales aportaciones científicas que han contribuido a sustentar la implementación de prácticas, modelos y estrategias para superar la violencia de género en el campus. En parte, se trata de la superación de la ‘dimensión de las cifras’, propias de los diagnósticos de la situación, a fin de pasar a la aportación de mecanismos concretos.

2.2. Necesidad de programas de intervención preventiva en el ámbito universitario

En algunas de las investigaciones que hacen diagnósticos de la situación, y que fueron expuestos en el capítulo anterior, ya se menciona particularmente a modo de conclusión la necesidad de intervenir en el campus mediante programas específicos que concienticen y alerten sobre el tema, sobre todo a las estudiantes. Tal es el caso de A. Gross y sus colegas,³ quienes en el año 2006 sustentan que el identificar los elementos de riesgo para padecer experiencias sexuales no deseadas permite diseñar programas de prevención dirigidos al perfil poblacional en cuestión. Por ejemplo, si el perfil de la ‘víctima’ que padece una situación de agresión sexual corresponde a una persona que está siendo atacada por un conocido cercano, o el novio, el programa a implementar debe considerar esa realidad en el propio diseño y no fundamentarse en el mito de que los agresores son desconocidos.

Una de las recomendaciones específicas que hacen los autores se centra en **el papel de los y las trabajadoras sociales y encargados de la salud** (‘health care providers’) para impulsar el reconocimiento de la agresiones de carácter sexual, sobre todo cuando las mujeres tienden a no identificar el contacto

² E. Oliver y R. Valls (2004). *Op. Cit.*, p. 111.

³ A. Gross, *et. al.* (2006). *Op. Cit.*

sexual no deseado como agresión. En particular, sobre la necesidad de contar y capacitar a profesionales médicos adecuados, H. A. Davas y F. Aksu⁴ lo demuestran en el contexto de un hospital universitario en Turquía. Su investigación señala la necesidad de un programa de formación que incluya la dimensión de género a fin de brindar atención médica y jurídica a las víctimas de la violencia ejercida por un novio o compañero.

Por lo tanto, la recomendación consiste en impulsar medidas que en campus visibilicen y difundan a la conducta sexual no deseada como inaceptable y violenta a partir de los servicios médicos. No profundizaremos en este tipo de investigaciones porque se centran en la visión médica del problema desde la perspectiva del paciente y del abordaje clínico protocolario que ha de seguirse frente a una paciente víctima de violencia de género.

En términos de la intervención temprana, varios autores resaltan la importancia de comenzar la prevención desde antes del ingreso a la universidad. La **prevención en adolescentes** como eventuales adultos que formarán parte en hermandades ha sido estudiado por M. A. Reese-Weber.⁵ La autora plantea que es necesario dado que los adolescentes presentan mayor predisposición a la aceptación de la agresión en las relaciones afectivas, incluso al interior de las hermandades. C. Wekerle y D. A. Wolfe⁶ concluyen en su estudio sobre las iniciativas de prevención de la violencia de género entre adolescentes, que la temática ha de ser abordada como problema prioritario de salud pública, dadas las repercusiones directas que implica en la vida adulta.

Por su parte, T. Cornelius y N. Resseguie⁷ argumentan las consecuencias negativas en la vida de las personas y en el detrimento de las relaciones sociales cuando no se ejecutan mecanismos de prevención. Sobre todo de

⁴ H. A. Davas y F. Aksu (2007). The training needs of Turkish emergency department personnel regarding intimate partner violence, en *BMC Public Health*, No. 7, pp. 1-10.

⁵ M. A. Reese-Weber (2007). A new experimental method assessing attitudes toward adolescent dating and sibling violence using observations of violent interactions, en *Journal of Adolescence*, pp. 1-20.

⁶ C. Wekerle y D. A. Wolfe (1999). Dating violence in mid-adolescence: Theory, significance, and emerging Prevention initiatives, en *Clinical Psychology Review*, Vol. 19, No. 4, pp. 435-456.

⁷ T. Cornelius y N. Resseguie (2007). Primary and secondary prevention programs for dating violence: A review of the literature, en *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 12, pp. 364-375.

cara a las posibles trayectorias que impliquen formas más severas de violencia en relaciones posteriores. Ello ha sido señalado en el caso español por R. Valls, L. Puigvert y E. Duque,⁸ en un estudio que analiza la relación entre la atracción a la violencia entre los adolescentes y la necesidad de intervención temprana mediante mecanismos de socialización preventivos.

Otros estudios se enfocan más en demostrar la necesidad de medidas a implementar desde la perspectiva de la población universitaria. Tal es el caso de la investigación sobre la *Violencia de género en las universidades españolas*,⁹ la cual destacó que el 30% de las 1083 estudiantes encuestadas señalaba la necesidad de implementar prácticas efectivas en el ambiente universitario para aminorar los casos de agresión por cuestión de género.

Por su parte, C. Bolaños¹⁰ señala que es necesario implementar medidas en la esfera de la educación superior, a fin de disminuir la brecha entre los géneros que promueve la violencia. Su enfoque parte de aminorar las desigualdades generadas en un sistema patriarcal a través de la implementación de un **'currículum sensible a las cuestiones de género e inclusivo'** en el ámbito universitario. Para esta autora, este tipo de medidas promotoras de la equidad de género al interior de las universidades, es un criterio de calidad que debe considerarse en las evaluaciones académicas.¹¹

Para el caso español, un estudio realizado por V. Ferrer y sus colegas¹² en una universidad de las Islas Baleares, indica la necesidad de implementar la **formación curricular** la prevención de la violencia de género. Los autores señalan que los alumnos que carecen de esta formación tienen una mayor disposición a creencias y actitudes relacionadas con la violencia de género.

⁸ R. Valls, *et. al.* (2008). Gender Violence amongst teenagers: socialization and prevention, en *Violence Against Women*, Vol. 14, No. 7, pp. 759-785.

⁹ R. Valls, *et. al.* (2006-2008). Violencia de género en las universidades españolas, *Op. Cit.*

¹⁰ C. Bolaños (2003). Currículum universitario genero sensitivo e inclusivo, en *Revista de Ciencias Sociales*, 2003, Vol. 3-4, Nos. 101 y 102, pp. 71-78.

¹¹ C. Bolaños (2005). La calidad universitaria desde una perspectiva de género, en *Actualidades investigativas en educación*, Universidad de Costa Rica, Vol. 5, Num. Especial, pp. 1-15.

¹² V. Ferrer, *et. al.* (2006). La violencia contra las mujeres en la pareja: creencias y actitudes en estudiantes universitarios/as, en *Psicothema*, Vol. 18, No. 3, pp. 359-366.

En el contexto norteamericano y más enfocado a programas específicos contra la violencia sexual, a finales de los noventa K. A. Lonsway y sus colegas¹³ demostraron el impacto positivo de un programa intensivo de cuatro meses que se realizó con 74 estudiantes. Entre los participantes, 53 mujeres y 21 hombres, se observó un cambio de actitud frente a las situaciones de agresión, y una mejoría en las habilidades de comunicación sobre su sexualidad, por lo que concluyen que los **talleres** implementados son más eficientes en términos de prevención de abusos sexuales, incluso que los cursos sobre sexualidad general. La investigación es contundente en sus resultados al tratarse de un estudio longitudinal, los participantes en este programa de formación expresaron después de dos años una menor aceptación a los mitos 'culturales' que justifican actos de violación a las mujeres.

Unos años más tarde, el mismo tipo de intervención es analizada por S. Shultz y sus colegas¹⁴ en otra universidad estadounidense. Su estudio realizado a 60 estudiantes, 25 hombres y 35 mujeres, señaló que el programa de prevención genera cambios de actitudes y comportamientos respecto a la violencia de género. En particular, los participantes en este programa mostraban menos aceptación a los mitos sobre la agresión sexual 'provocada por parte de las mujeres' y a los casos de violación analizados.

En términos del **impacto de este tipo de formación**, la efectividad de algunos programas de prevención en el aula mediante la implementación de talleres ha sido demostrada por L. H. Jaycox y sus colegas¹⁵ en una población estudiantil de los Ángeles. Su investigación, sobre todo en la población latinoamericana, demuestra que la intervención temprana disminuye la aceptación contra la

¹³ K. A. Lonsway, *et. al.* (1998). Beyond No Means No: Outcomes of an Intensive Program to Train Peer Facilitators for Campus Acquaintance Rape Education, en *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 13, No. 1, pp. 73-92.

¹⁴ S. Shultz, *et. al.* (2000). Evaluation of a University-based Date Rape Prevention Program: Effect on Attitudes and Behavior Related to Rape, en *Journal of College Student Development*, Vol. 41, No. 2, pp. 193-201.

¹⁵ L. H. Jaycox, *et. al.* (2006). Impact of a School-Based Dating Violence Prevention Program among Latino Teens: Randomized Controlled Effectiveness Trial, en *Journal of Adolescent Health*, Vol. 39, pp. 694-704.

violencia de género y aumenta la probabilidad de buscar ayuda cuando se ha experimentado una agresión.

De acuerdo a un estudio de evaluación de programas de equidad de género realizado por el Departamento de Educación de Washington y un panel de expertos en el tema,¹⁶ los talleres de formación ejecutados por el National Coalition Building Institute (NCBI) en 65 campus de Estados Unidos, son una estrategia efectiva para el cambio de actitudes y comportamientos en términos de apertura a la diversidad, mediación y resolución de conflictos. Su efectividad fue valorada de acuerdo al impacto en la superación de estereotipos, en particular en materia de género, pero también en el empoderamiento de las personas participantes para responder a actitudes intolerantes y discriminatorias.

En términos de la conciencia adquirida sobre la agresión sexual y el grado de victimización, Rothman y Silverman¹⁷ evaluaron la eficacia de uno de los programas de prevención contra la agresión sexual en un colegio al noreste de los Estados Unidos. Los autores demuestran que la participación en programas de formación de este tipo es eficiente para hombres y mujeres, aunque su impacto no es efectivo en estudiantes que ya han padecido una agresión sexual.

En la misma línea, un estudio de J. Schwartz y otros autores,¹⁸ señala a la violencia de género como un problema significativo en el campus que puede ser prevenido mediante el **asesoramiento de las figuras de consejeros en las fraternidades de estudiantes**. Por su parte, K. Ward sugiere potenciar la figura de los pares o colegas hombres a partir de la evaluación de un programa de formación de **mentores contra la violencia** (Mentors in Violence

¹⁶ US Department of Education. DC. (2000). *Gender Equity Expert Panel: Exemplary and Promising Gender Equity Programs*.

¹⁷ E. Rothman y J. Silverman (2007). The Effect of a College Sexual Assault Prevention Program on First-year Students' Victimization Rates, en *Journal of American College Health*, Vol. 55, No. 5, pp. 283-290.

¹⁸ J. Schwartz, et. al. (2006). Prevention of Dating Violence on College Campuses An Innovative Program, en *Journal of College Counseling*. Vol. 9, No. 1, pp. 90-96.

Prevention)¹⁹ que se ejecutó en centros de educación media superior en Boston.

A pesar de no ser un estudio que se realiza en el ámbito universitario, marca las pautas para enfocar **mecanismos de prevención en la socialización de hombres contra la violencia** a nivel universitario. En particular, de aquellos hombres con un perfil de líderes atletas a fin de reconstruir su papel como posibles agresores y potencializarlos como agentes que promuevan en respeto entre hombres y mujeres. De acuerdo a este programa, estos agentes varones socializan nuevas formas de conducta para romper el mito de que los hombres pueden faltar el respeto y agredir a las mujeres, convirtiéndose por lo tanto en colegas que no toleran los comportamientos agresivos de los hombres.

El trabajo de los mentores en la prevención de la violencia de género al interior del campus ha sido también evaluado por J. D. Foubert y S. A. La Voy,²⁰ quienes demuestran mediante un estudio cualitativo en una fraternidad de hombres, que los participantes al programa de 7 meses contra la agresión sexual ('rape prevention program') mostraban después de la formación actitudes y comportamientos que rechazaban las agresiones de este tipo.

A. Cissner,²¹ quien demuestra mediante una investigación de dos años de evaluación que en una universidad de Nueva York que las intervenciones del programa de mentores tiene un impacto positivo. Su investigación describe que después de las actividades del programa, como lo son los talleres de sensibilización, hubo una **disminución en las actitudes sexistas**, y un **aumento en la capacidad de intervenir y prevenir la violencia de género** entre los participantes, por lo que el programa se valora como eficaz.

¹⁹ K. Ward (2000). *Mentors in Violence Prevention' Northeastern University. Evaluation 1999-2000*. Northeastern University.

²⁰ J. D. Foubert y S. A. La Voy (2000). A Qualitative Assessment of "The Men's Program:" The Impact of a Rape Prevention Program on Fraternity Men, en *NASPA Journal*, Vol. 38, No. 1, pp. 18-30.

²¹ A. Cissner (2009). *Evaluating the Mentors in Violence Prevention Program Preventing Gender Violence on a College Campus*. Center for Court Innovation. U.S. Department of Education.

La importancia de trabajar conjuntamente con los compañeros varones también ha sido reforzada por L. Hong²² en el contexto universitario de los Estados Unidos. Su investigación, sin ser generalizada al contexto nacional, señala que a través de cursos brindados a compañeros varones (de iguales a iguales) se disminuye la atracción a relaciones violentas, mediante un modelo de educación entre iguales.

La formación como mecanismo de transformación de actitudes ha sido enunciada con características muy específicas por A. Berkowitz.²³ Este autor americano concibe que los talleres de formación deben estar orientados a las necesidades de género (mujer/hombre), de edad y características de la población a quien va dirigido, con la finalidad de que el contenido sea transmitido y analizado de manera efectiva: “en particular, los programas de prevención son comprensivos, intensivos, relevantes para la audiencia, y transmiten mensajes positivos”²⁴.

Existen por lo tanto, autores que enfatizan centrar las estrategias de sensibilización sobre todo en los hombres, y otros que se inclinan por focalizar las acciones en las mujeres. S. Jackson²⁵ en su revisión del estado del arte sobre la violencia en las citas, concluye que la acción prioritaria ha de estar dirigida a los jóvenes varones. En la misma línea Schwartz y Dekeseredy²⁶ sugieren que dado la cultura masculina y patriarcal difundida entre los varones en el campus, han de generarse **campañas educativas de prevención** acompañadas de **códigos de conducta y procedimientos al interior de la propia universidad**. E. G. Price y sus colegas,²⁷ lo conciben como una necesidad prioritaria en el ámbito de los estudios relacionados con la medicina, donde la discriminación por género es una de las conductas más normalizadas.

²² L. Hong (2000). Toward a Transformed Approach to Prevention: Breaking the Link Between Masculinity and Violence, en *Journal of American College Health*. Vol. 48, No. 6, pp. 269-279.

²³ A. Berkowitz (2001). “Critical Elements os Sexual-Assault Prevention and Risk-Reduction Programs for Men and Women” en Ch. Kilmartin *Sexual Assault in Context. Teaching College Men About Gender*.

²⁴ *Ibidem*, p. 76.

²⁵ S. M. Jackson (1999). Issues in the dating Violence research: A review of the literature, en *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 4, No. 2, pp. 233-247.

²⁶ W. Dekeseredy y M. Schwartz (1997). *Op. Cit.*

²⁷ E. G. Price, *et. al.* (2009). Improving the Diversity Climate in Academic Medicine: Faculty Perceptions as a Catalyst for Institutional Change, en *Acad Med*, Vol. 84, No. 1, pp. 95-105.

En términos de medidas de difusión de valores igualitarios, algunas iniciativas para evaluar **campañas de prevención** en materia de violencia de género han sido efectuadas, como lo muestra la investigación de E. Rothman y J. Silverman²⁸ en los Estados Unidos sobre una campaña llevada a cabo en los medios de comunicación. Sin embargo, en esta investigación no se logra demostrar un impacto positivo en los participantes del referido estudio.

Por su parte, E. A. Yeater y W. O'Donohue²⁹ han realizado a finales de la década de los noventa, una revisión de la literatura existente sobre la eficacia de los programas de prevención dirigidos tanto a hombres como a mujeres. Su investigación concluye que la medición del impacto enfrenta dificultades metodológicas, principalmente debido a la imposibilidad de realizar estudios longitudinales sobre el cambio de actitudes. Sin embargo, recomiendan mantener este tipo de intervenciones para disminuir los casos de agresión sexual, sobre todo con **énfasis en programas dirigidos a mujeres**.

Esta propuesta se ve reforzada por S. Starkweather³⁰ y su estudio sobre la percepción de seguridad por parte de los y las estudiantes en los espacios públicos, y en concreto un campus de Ohio. Esta investigación demostró que las mujeres toman mayores medidas preventivas, como evitar lugares y situaciones percibidas como poco seguras, debido a que se sienten menos seguras en el campus. Este tipo de percepción implica para D. H. Currie y B. D. MacLean,³¹ que **las universitarias justifiquen las restricciones de ciertas actividades como algo normal y necesario** que puede llevar hasta el abandono de la universidad.

²⁸ J. Schwartz, *et. al.* (2006). *Op. Cit.*

²⁹ E. A. Yeater y W. O'Donohue (1999). Sexual Assault Prevention Programs: Current Issues, Future Directions, and the Potential Efficacy Of Interventions With Women, en *Clinical Psychology Review*, Vol. 19, No. 7, pp. 739-771.

³⁰ S. Starkweather (2007). Gender, Perceptions of Safety and Strategic Responses among Ohio University Students, en *Gender, Place and Culture*, Vol. 14, No. 3, pp. 355-370.

³¹ D. H. Currie y B. D. MacLean (1992). Women's Safety on Campus: Challenging the university as a gendered space, en *Humanity and Society*, Vol. 18, No. 3, pp. 24-48.

Currie y MacLean,³² junto R. Dobbs y sus colegas³³ insisten en la necesidad de mejorar el espacio físico de las universidades, por ejemplo, evitando sitios con mala iluminación y aumentando la vigilancia en residencias universitarias y espacios contiguos. Sin embargo, reconocen que el principal mecanismo de prevención es de carácter social en términos de la transformación de actitudes a través de programas coordinados por las instancias administrativas y los usuarios.

R. Dobbs y sus colegas se enfocan en los programas proactivos enfocados al empoderamiento de las mujeres mediante cursos de auto-defensa, y en programas de inducción y prevención para nuevos estudiantes y miembros de fraternidades y hermandades de mujeres (sororities), que incluyan en su contenido las **consecuencias del abuso del alcohol y las drogas**. En la misma línea, G. A. Juhnke y otros autores³⁴ sugieren la eficacia de un programa de prevención sobre el consumo de estas sustancias a fin de aminorar las situaciones de riesgo. En cualquier caso, se trata de **reconocer institucionalmente** el acoso sexual y la violencia de género como un problema a erradicar de toda la comunidad universitaria, como lo plantean M. Nicholson y sus colegas.³⁵

Si bien Dobbs y sus colegas se centran más en los programas enfocados a los hombres, en los modelos de comportamiento masculino y su responsabilidad en términos de violencia sexual, en particular entre los estudiantes atletas, estos autores apuestan también por un posicionamiento institucional, pues hacen ver la necesidad de contar con **programas que se enfoquen a**

³² Currie, D. H. y MacLean, B. D. (1992). Woman abuse in dating relationships: Rethinking women's safety on campus, en *Critical Criminology*, Vol. 4, No. 2, 1-24.

³³ R. Dobbs, et. al. (2009). Explaining Fear of Crime as Fear of Rape Among College Females: An Examination of Multiple Campuses in the United States, en *International Journal of Social Inquiry*, Vol. 2, No. 2, pp. 105-122.

³⁴ Juhnke, G. A., et. al. (2002). Establishing an Alcohol and Other Drug Assessment and Intervention Program Within an On-Site Counselor Education Research and Training Clinic, en *Journal of Addictions & Offender Counseling*, Vol. 22, No. 2, pp. 83-90.

³⁵ M. Nicholson, et. al. (1998). Trends in Alcohol-Related Campus Violence: Implications for Prevention, en *Journal of Alcohol and Drug Education*, Vol. 43, No. 3, pp. 34-52.

fomentar la denuncia ante las autoridades y garantizar que habrá apoyo a las víctimas.³⁶

Las actividades y estrategias de prevención se refieren por lo tanto, según la literatura analizada, a mecanismos de formación de la población universitaria, principalmente estudiantil. Dicha formación alude a procesos de sensibilización en las temáticas de género y en la reconstrucción de los valores ligados a una idea de masculinidad violenta que permite, justifica y reproduce conductas agresivas contra las mujeres. En el contexto universitario, existen por lo tanto propuestas de talleres, cursos y programas de formación dirigidos a hombres y mujeres que han demostrado resultados en términos de la disminución de actitudes y concepciones que solapan o incitan a la violencia de género.

2.3 Programas de atención y combate a la violencia de género en el campus

Además de las estrategias de prevención de carácter formativo, existen otros autores y autoras que se han enfocado a analizar políticas de equidad ya en funcionamiento en algunas universidades. La literatura a este respecto es mucho más reducida pero expondremos a continuación los hallazgos encontrados durante la realización del estado de la cuestión.

En primer lugar, y muy ligado a los estudios de diagnóstico, C. Rentschler³⁷ realizó un estudio de caso en la Universidad de Illinois para demostrar la presencia de la violencia de género y la **necesidad de prácticas efectivas** que contemplen la probabilidad de riesgo al interior de la comunidad universitaria. Su estudio fue provocador porque criticó las políticas implementadas hasta el momento en esa universidad, dado que se concebían a la casa de estudios como un espacio que no tenía al interior de la comunidad posibles agresores. A partir de esa carencia, Rentscher destaca la urgencia de integrar en el perfil del

³⁶ R. Dobbs, *et. al.* (2009). *Op. Cit.*

³⁷ C. Rentschler (2000). Designing fear: Environmental Security and Violence against Women, en *Cultural Studies: A Research*, Volume, 5, pp. 281-307.

agresor como miembro de la propia universidad y orientar las políticas a partir de ese hecho.

Una cuestión básica para romper el silencio es contar con un espacio propicio para ello. Ya sea una oficina o una clínica de atención a las víctimas, lo que se necesita en primera instancia es un ambiente donde las agredidas se sientan seguras y bienvenidas. L. Stevens³⁸ describe este espacio como un **ambiente positivo y abierto que cuenta con un personal cualificado para entrevistar a las agredidas**. Su estudio se centra en los profesionales médicos, pero describe que la atención a las personas víctimas de violencia de género debe ser de apoyo y ayuda, brindando el tiempo necesario para escuchar a las pacientes

E. Isch e I. Romero³⁹ analizan para el caso de Ecuador la necesidad de contar con un **espacio institucional al interior de la universidad** nacional, dedicado a la promoción de la equidad de género. Es sin embargo, el caso de la **Universidad de Harvard** uno de lo más avanzados en términos de la creación de oficinas especializadas, no solo por la antigüedad, sino por la experiencia adquirida, la eficiencia de la política contra las agresiones de carácter sexual y la difusión de la prevención de la violencia de género en otras universidades del mundo⁴⁰.

Así lo constata S. Rankin, directora de la Oficina de Prevención y Respuesta frente a la Agresión Sexual (Office of Sexual Assault Prevention and Response) en Harvard. En diversos trabajos presentados en la Universidad de Barcelona,⁴¹ señala que a partir de la creación en 2003 de la oficina especializada, el número de reportes formales e informales se ha

³⁸ L. Stevens (2002). A Practical Approach to Gender-Based Violence: A Program Guide for Health Care Providers & Managers developed by the UN Population Fund, en *International Journal of Gynecology and Obstetrics*, Vol. 78, Suppl. 1, pp. 111-117.

³⁹ E. López e I. Romero (2001). *Demanda de las mujeres universitarias: diagnóstico para la creación del Centro de Apoyo Integral a la Mujer en la Universidad Central del Ecuador*. Universidad Central.

⁴⁰ Véase sitio web: www.fas.harvard.edu/~osapr/who2.html [consultado en junio 2009].

⁴¹ Conferencia en la Jornada 'Actuaciones de éxito en la prevención de la violencia de género en las universidades', celebrada el 30 de noviembre de 2010; y la conferencia 'La Prevención de la violencia de género com a indicador de qualitat a Harvard i a les postres universitats, celebrada el 19 de noviembre de 2009 en la Universidad de Barcelona

incrementado, demostrando que este tipo de acciones contribuyen a que las personas afectadas acudan a orientarse y tomar medidas al respecto.

A este respecto, otro de los documentos que da forma a las demandas de prevención, combate y lucha contra la violencia de género en los campus americanos es el *Campus Violence White Paper*⁴² de la Asociación Americana de Salud en los Colegios ('American College Health Association'). Sin ser una investigación propiamente dicha, se trata de un postulado que desde 2005 analiza a modo de diagnóstico de la problemática: los patrones, tipos y cuestiones metodológicas sobre la violencia de género en el campus, pero que se enfoca también a las prácticas prometedoras para prevenirla.

Este tipo de documentos son de carácter mixto, por una parte integran en sus contenidos la dimensión del problema mediante estadísticas y estudios cualitativos, para después condensar las recomendaciones de implementación sustentadas en las prácticas que han sido analizadas. En ese sentido, existe otra investigación de este tipo que fue realizada a petición del Congreso de los Estados Unidos en el año 1999, por el Instituto Nacional de Justicia de este país, a fin de localizar los procedimientos que se estaban llevando a cabo en escuelas y colegios para prevenir y responder a los reportes de agresión sexual.

La investigación fue realizada por H. M. Karjane y sus colegas,⁴³ quienes ubicaron 8 escuelas que implementaban prácticas prometedoras en el campus mediante análisis de política y encuesta.⁴⁴ Su investigación ubica que **contar con programas educativos de prevención, una política contra la agresión sexual (fácil, accesible y bien distribuida), un protocolo de investigación confidencial y servicios** comprensivos y coordinados de **apoyo a la víctima**

⁴² J. L. Carr (2005). *American College Health Association campus violence white paper*. American College Health Association.

⁴³ Karjane, H. M., et. al. (2005). *Sexual Assault on Campus: What Colleges and Universities Are Doing About It*.

⁴⁴ Dichas instituciones fueron: Central Washington University, Lafayette College (Pennsylvania), Lewis & Clark College (Oregon), Metropolitan Community College (Nebraska), Oklahoma State University, University of California (Los Angeles), University of California (Santa Cruz) y West Virginia State College.

en las áreas médica, psicológica, legal y de seguridad, son prácticas que contribuyen a disminuir la violencia de género.

Por su parte, C.T. MacAllister y otros autores⁴⁵, señalan desde un estudio aplicado a estudiantes de veterinaria, que en el espacio académico es necesario garantizar la **protección de las denunciantes** frente a posibles represalias por parte de los agresores, asegurarles la **confidencialidad** y **explicar claramente** no solo lo qué es el **hostigamiento sexual**, sino **los riesgos y beneficios** de llevar a cabo un procedimiento formal.

Sin embargo, acudir a servicios especializados en atender la violencia de género depende de variables concretas. El romper el silencio para el caso de estudiantes mujeres no es una actitud que suela darse de forma inmediata, aún cuando existan las instancias para ello. O. Silver y sus colegas⁴⁶ han demostrado que en Estados Unidos, la **búsqueda de ayuda** cuando se ha padecido alguna situación de agresión sexual en una cita tiende a ser una **actitud minoritaria**, sobre todo entre los adolescentes. En su estudio realizado con estudiantes del estado de Carolina, los autores demuestran que son incluso los hombres quienes buscan más ayuda cuando viven una situación de agresión sexual, sin embargo, las mujeres lo hacen al incrementar su edad **dirigiéndose sobre todo a amigos y familiares más que a profesionales**.

Sin embargo, **el hablar de lo acontecido suele depender del grado de severidad de la agresión**. Munson y sus colegas,⁴⁷ demuestran que la búsqueda de ayuda y la denuncia contra el agresor, depende de la gravedad de la agresión sexual. La misma conclusión es expuesta por C. Loredó y sus colegas⁴⁸ pero en estudiantes de preparatoria igualmente en el contexto americano.

⁴⁵ C.T. MacAllister, *et al.* (2000). *Op. Cit.*

⁴⁶ O. Silber y V. Foshee (2005). Adolescent help-seeking for dating violence: prevalence, sociodemographic correlates, and sources of help, en *Journal of Adolescent Health*, Vol. 36, pp. 25-31.

⁴⁷ L. Munson, *et al.* (2000). Longitudinal analysis of dispositional influences and sexual harassment: Effects on job and psychological outcomes, en *Personnel Psychology*, Vol. 43, pp. 21-46.

⁴⁸ C. Loredó, *et al.* (1995). Judgments and Definitions of Sexual Harassment by High School Students en *Sex Roles*, Vol. 32, No. 1 y 2, pp. 29-45.

Para el caso de las estudiantes que acuden a los familiares, C. Crooks y sus colegas⁴⁹ han señalado que los padres no suelen ser una estructura de prevención de la violencia de género, aunque apuestan por su mayor involucramiento en el problema. Otros autores como L. Rose,⁵⁰ consideran que **la percepción más común por parte de las estudiantes es que los familiares no suelen ser estructuras de apoyo para ellas.**

En definitiva, como lo señala A. Weisz y sus colegas,⁵¹ **las jóvenes víctimas de violencia de género suelen acercarse más a las amistades para contar lo sucedido.** Sustentado en ello, y en el descubrimiento de que los jóvenes son el primer punto de contacto para romper el silencio, su investigación concluye que es necesario brindar formación a este tipo de perfil, pues son los amigos y amigas quienes brindan el primer apoyo. A fin de responder eficientemente a los problemas de las relaciones románticas, sobre todo cuando se trata de citas que implican violencia, Weisz ubica a los amigos y amigas como personas que potencialmente canalizaran a la víctima con las entidades expertas.

K. Anderson y F. Danis⁵² demuestran en un estudio realizado también en los Estados Unidos que las mujeres universitarias que han padecido una agresión de violencia de género y que forman parte de una hermandad en el campus, acudirán en primera instancia a este tipo de red entre pares. De ahí, la necesidad de **brindar en estos espacios de hermandades de mujeres ('soroties') información y capacitación** para atender los eventuales casos.⁵³

⁴⁹ C. V. Crooks, *et al.* (2006). Preventing Violence Against Women: Engaging the Fathers of Today and Tomorrow, en *Cognitive and Behavioral Practice*, Vol. 13, pp. 82-93.

⁵⁰ L. Rose, *et al.* (2000). The role of social support and family Relationships in women's responses to battering, en *Health Care for Women International*, Vol. 21, pp. 27-39.

⁵¹ A. Weisz, *et al.* (2007). Informal helpers' responses when adolescents tell them about dating violence or romantic relationship problems, en *Journal of Adolescence*, Vol. 30, pp. 853-868.

⁵² K. Anderson y F. Danis (2007). Collegiate Sororities and Dating Violence. An Exploratory Study of Informal and Formal Helping Strategies, en *Violence Against Women*, Vol. 13, No. 1, pp. 87-100.

⁵³ A. Boswell y J. Z. Spade (1996). Fraternities and Collegiate Rape Culture: Why are Some Fraternities More Dangerous Places for Women?, en *Gender & Society*, Vol. 10, No. 2, pp. 133-147.

W. Charkow y E. Nelson⁵⁴ sugieren en ese sentido la apertura de espacios de discusión para sensibilizar a la comunidad universitaria sobre las relaciones personales que generan violencia.

Como vemos, todos estos autores y autoras ponen énfasis en la **capacitación** de las redes primarias (“first responders”) que actúan como **redes de solidaridad** con las personas que han padecido situaciones de violencia de género en el campus.⁵⁵ De especial relevancia es el trabajo de V. Banyard y sus colegas,⁵⁶ señalan la importancia de implementar programas de prevención y eventual atención a víctimas que den formación a toda la comunidad en general, sin importar si se trata de mujeres u hombres. Después de la revisión de la literatura, los autores recalcan la importancia de apoyar a las víctimas como mecanismo de solidaridad que implica asumirse como agentes de la comunidad bajo un modelo de responsabilidad colectiva.

Su trabajo consiste en analizar estrategias de respuesta que sean seguras y eficientes cuando se presenta un caso de violencia sexual antes, después y durante el incidente, independientemente si se trata de extraños, conocidos o amigos. Banyard y sus colegas parten del principio de *intervención* activa de la comunidad entera en términos de prevención y combate de la violencia de género, pero siempre fundamentado en el empoderamiento de las personas que han discutido previamente sobre la problemática, cuentan con las herramientas para responder y ayudar a las víctimas. J. Tabachnick recomienda también el modelo de respuesta colectiva como un mecanismo eficaz, sobre todo en los programas promovidos por cada entidad (college) en el contexto de los Estados Unidos.⁵⁷

En términos de la promoción de las mujeres en el espacio universitario, sin enfocarse al tópico de la violencia y el acoso u hostigamiento sexual, existen

⁵⁴ Charkow, W., & Nelson, E. (2000). Relationship dependency, dating violence and scripts of female, en *Journal of College Counselling*, Vol. 3, Núm. 1, pp. 12-17.

⁵⁵ L. Grauerholz, et al. (1999), *Op. Cit.* y H. M. Karjane, et. al. (2005), *Op. Cit.*

⁵⁶ V. L. Banyard, et. al. (2005). *Rape Prevention Through Bystander Education: Bringing a Broader Community Perspective to Sexual Violence Prevention.*

⁵⁷ J. Tabachnick (2008). *Engaging Bystanders in sexual violence prevention.* National Sexual Violence Resource Center.

diversas investigaciones que promueven la inclusión y permanencia de las mujeres en la academia. R. Osborne⁵⁸ considera que la **representación equitativa de las mujeres en el espacio universitario y la academia**, es un elemento clave para conseguir la equidad de género y aminorar la violencia de género. Recientemente, en la XVII Conferencia de la Asociación Internacional de Sociología (International Sociological Association), celebrada en Suecia, se presentaron en la mesa de 'Mujer y Sociedad' diversas investigaciones sobre los retos de la Academia en materia de género.⁵⁹

U. Jaeger⁶⁰ analizó el programa de mentores para mujeres de las universidades suizas y concluye que a partir del Programa Federal de Equidad de Género, vigente desde el año 2000, se han observado a través de evaluaciones del programa, cambios positivos a nivel individual en las participantes del mismo, sobre todo en la Universidad de Basel. En las entrevistas realizadas, la opinión expresada por los participantes fue que las mujeres ya no están discriminadas en el ambiente académico de esta universidad.

J. de Vries⁶¹ analiza para el caso de Australia los programas de equidad de género de una universidad, en la cual los programas de formación de mentores en género han comenzado a ser valorados como exitosos de cara a la disminución de las diferencias de género y a la contribución de nuevos valores igualitarios en la universidad. Esta investigación propone que este tipo de programas contribuyen a la competitividad de la universidad en su perspectiva global como institución educativa.

Otros autores han profundizado más en la consolidación de **grupos de mujeres** como instancias de apoyo, prevención y activismo al interior de la

⁵⁸ R. Osborne (1995). *Op. Cit.*

⁵⁹ Véase Session 16: The Gender challenge(s) in Academia: Local, national and international perspectives en XVII ISA World Congress of Sociology, Gothenburg, Suecia.

⁶⁰ U. Jaeger (2010). Mentoring at Swiss Universities and the Paradox of Discrimination: Theoretical and Political Implications of an Empirical Analysis, en *XVII ISA World Congress of Sociology*, Gothenburg, Suecia.

⁶¹ J. de Vries (2010). Benevolent Colleagues or Radical Change Agents?: Rethinking Mentoring to Challenge, not Maintain, the Gendered Status Quo. University of Western Australia, en *XVII ISA World Congress of Sociology*, Gothenburg, Suecia.

universidad. S. N. Meneghel y sus colegas⁶² evaluaron los talleres sobre violencia doméstica realizados en 2002 y 2003 en una universidad de Rio Grande do Sul, en Brasil. Su investigación señala que estas estrategias de consolidación de grupos de mujeres son **espacios de habla y escucha** que permiten empoderar a las participantes como agentes de su propia transformación. Los autores señalan que mediante técnicas artísticas como la pintura y el relato de historias propias se logra impactar en una reflexión sobre la violencia de género y su superación.

Para el caso americano y en grupos de trabajo mixto, S. V. Iverson⁶³ analiza la eficacia de la **construcción de escenarios de violencia de género y su representación teatral** frente a grupos de estudiantes universitarios. Su investigación concluye que en Estados Unidos, se trata de una 'práctica prometedora' de cara a los programas de prevención de la violencia de género ya que permite identificar los discursos masculinos y femeninos sobre la justificación de las agresiones basados en modelos pasivos y activos. Para esta autora, la representación teatral de estos temas permite transitar de la expresión monológica de la acción simulada en escena, al diálogo con las audiencias a modo de interacción reflexiva y transformadora.

Finalmente, D. N. Pearlman y J. Waalen,⁶⁴ consideran que para obtener un impacto mayor en las acciones de prevención y combate de la violencia de género, todos los sectores que están en contra de este tipo de violencia y que trabajan por su erradicación de la sociedad han de consolidar sus estrategias en común. En este tipo de perspectiva, aunque trasciende el ámbito propiamente universitario, apuesta por la **eficacia de acciones integradas** en un sentido comunitario más amplio.

⁶² S. N. Meneghel, *et. al.* (2004). Ritualized daily routine: groups of women to face gender violence, en *Ciência & Saúde Coletiva*, Vol. 10, No. 1, pp. 111-118.

⁶³ S. V. Iverson (2006). Performing Gender: A Discourse Analysis of Theatre-Based Sexual Violence Prevention Programs, en *NASPA Journal*, Vol. 43, No. 3, pp. 547-577.

⁶⁴ D. N. Pearlman y J. Waalen (2000). Violence Against Women, Charting the Impact on Health Policy, Health Care Delivery and the Law, en *American Journal of Preventive Medicine*, Vol. 19, No. 4, pp. 212-213.

A nivel europeo citamos sobre todo el Programa DAPHNE⁶⁵ financiado por la Comisión Europea y enfocado a la promoción y difusión de investigaciones que prevengan y combatan la violencia en niños, jóvenes y mujeres. En cuestión de género, la relevancia de este programa se sustenta en la **dimensión política de la investigación**. Por una parte, fomenta el desarrollo de indicadores de violencia de género que a nivel estadístico se puedan hacer comparaciones entre los países miembros de la Unión Europea. Pero también se interesa en la *búsqueda y difusión de experiencias y buenas prácticas* a nivel mundial que permitan generar recomendaciones y políticas comunes para los países miembros en términos de prevención y ayuda a las víctimas.

En este capítulo hemos presentado las principales investigaciones que se han realizado y publicado en torno a las medidas de prevención y combate a la violencia de género en las universidades. La mayoría de los estudios provienen de Estados Unidos donde las políticas universitarias se han concebido como mecanismos de prevención y respuesta a las agresiones, principalmente de carácter sexual. En este recorrido de autores y autoras podemos dividir la literatura presentada entre aquella que analiza el impacto de los *programas de prevención*, y las corrientes que se enfocan más al estudio de los *programas de atención y combate* a la violencia de género en el campus.

El primer grupo de investigaciones incide sobre la necesidad de prevenir mediante mecanismos de formación y sensibilización a modo de talleres y cursos principalmente dirigidos a la comunidad estudiantil. Dentro de estas investigaciones, existen propuestas que observan el impacto de los programas en poblaciones más específicas, algunos analizan con más asiduidad los dirigidos a los hombres, y otros, los referidos a las mujeres.

⁶⁵ Véase Daphne Programme, sitio web, disponible en: http://ec.europa.eu/justice/funding/daphne3/funding_daphne3_en.htm [consultado en enero 2010].

En ambos casos, los programas de formación se conciben como estrategias de concientización sobre la problemática, en términos de riesgos, mecanismos de defensa y empoderamiento para las mujeres; y en el cambio de valores y actitudes agresivas para el caso de los hombres. El impacto de dichas estrategias es difícil de medir a lo largo del tiempo, por lo que no muchos estudios logran demostrar mediante un dato duro, la ventaja de implementar este tipo de programas de sensibilización.

El segundo grupo de investigaciones responde a las características de las medidas y estrategias de *respuesta institucional* cuando se presenta un caso de violencia de género. El tipo de prácticas y recomendaciones consiste en una serie de programas de atención y combate a la violencia que se han de enmarcar en una política contra la agresión sexual sencilla y eficiente, un protocolo de investigación confidencial y redes de solidaridad para el apoyo a la víctima, todo ello mediante una atención cualificada. Finalmente, algunas investigaciones se enfocan en el carácter estructural de la problemática de género. Por ello, analizan las recomendaciones sobre la presencia de las mujeres en el ambiente universitario para incidir en su representación equitativa en la academia.

En los siguientes capítulos se desarrollarán los hallazgos de investigación de dos estudios de casos realizados en el Reino Unido y México, a fin de contribuir mediante datos empíricos a los debates y recomendaciones actuales en cuestión de medidas de éxito para superar y prevenir la violencia de género en el campus.

CAPÍTULO TRES:

Medidas, programas y prácticas de prevención de la violencia de género en Universidades del Reino Unido



Universidad de Manchester, *Campus Central*

3.1 Introducción

A nivel mundial, uno de los países que más ha orientado políticas contra la discriminación en todas sus formas es el Reino Unido. En concreto, este país cuenta con una amplia y significativa **legislación en favor de la equidad de género**. Y en el contexto europeo, es por tanto el espacio regional que está generalizado en todo su territorio políticas concretas contra la violencia de género en el interior de las universidades. De acuerdo al M. Foster, secretario del Parlamento británico, el gobierno tiene desde 2001 el cometido de promover una política con ‘deberes específicos’ en cuestión de discriminación (‘Policy on the specific duties’) que abarca la lucha contra el racismo, la discriminación por género y disparidades. Ello lo hace a través de su Oficina de Equidades que se enfoca a todo el sector público:

En 2001, introducimos el deber de la equidad en función de la raza en los organismos públicos a fin de considerar la necesidad de eliminar la discriminación, promover la equidad de oportunidades y promover buenas relaciones entre razas. Derivado del éxito de este ‘Race Duty’, se introdujeron deberes similares en torno a las discapacidades (2006) y al género (2007).¹

A partir de este mandato general que se cristaliza en diferentes políticas específicas en cada entidad pública, Reino Unido intenta mejorar la eficiencia de los servicios públicos mediante un cambio de cultura que esté abierto a la configuración demográfica y económica del país. **La universidad, por lo tanto, entra dentro de este dispositivo general y ha de cumplir con los diferentes deberes encomendados desde el gobierno**. Se trata por lo tanto de un contexto muy particular a nivel mundial, donde son las políticas de gobierno el máximo punto de referencia en cuestión de promoción de la equidad.

En este capítulo presentaremos los resultados de un estudio de caso realizado durante 2010, para el cual se seleccionaron 5 universidades de Reino Unido a fin de llevar a cabo trabajo de campo. Como antecedente básico

¹ “In 2001, we introduced a race equality duty on public bodies to consider the need to eliminate discrimination, promote equality of opportunity and promote good race relations. Following the success of the race duty, similar duties on disability (2006) and gender (2007) were introduced”. Government Equalities Office (2010). *Equality Bill: Making it work Policy proposals for specific duties*. Policy Statement, p. 3.

mencionaremos la investigación posdoctoral llevada a cabo por E. Oliver desde la University of Warwick,² la cual ha sido un referente importante para este capítulo, sobre todo en términos del impacto negativo de la violencia de género en las universidades inglesas.

En los primeros apartados se describen las condiciones metodológicas del estudio de caso, sobre todo en términos de la selección de universidades. Posteriormente, se presenta un diagnóstico general de la violencia de género en las universidades del Reino Unido, resaltando sobre todo las limitantes de las políticas de equidad y partiendo de los hallazgos del estudio de caso (factores exclusores)³. Finalmente, se presentan las medidas, mecanismos y prácticas existentes que contribuyen a la erradicación y prevención de la violencia de género en el ámbito universitario, las cuales fueron consideradas como prácticas de éxito (factores transformadores) por las propias universidades contactadas.

3.2 Selección de universidades

El estudio de caso de 5 universidades en el Reino Unido se realizó siguiendo el primer criterio de que en este país se ubican gran cantidad de universidades con un alto ranking a nivel mundial. Como segundo criterio, y tal como lo han demostrado estudios previos⁴, a nivel europeo las universidades que implementan medidas para la prevención y el combate de la violencia de género se ubican principalmente en Reino Unido⁵. Para la presente investigación se seleccionó a la Universidad de Manchester a fin de profundizar en la aplicación de las políticas de equidad que ya venían funcionando desde el año 2000.

² E. Oliver, "Gender based violence at Universities", investigación posdoctoral financiada por el Programa Beatriu de Pinós 2005, de la Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i Recerca. Véase también E. Oliver (en prensa). *Women choices shattered: impacts of gender violence at universities*, *Op. Cit.*

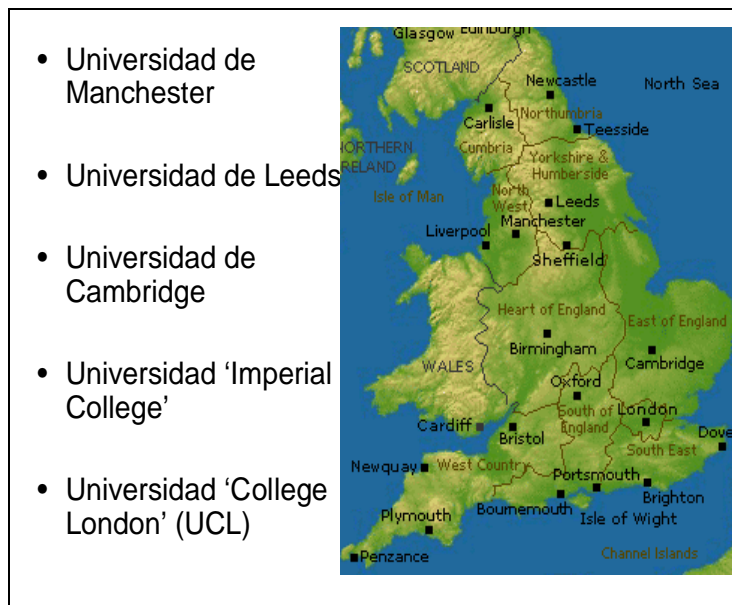
³ Véase *Supra* el apartado de Metodología.

⁴ Véase R. Valls, *et. al.* (2008). *Guía de Prevención y Atención de la Violencia de genero en las universidades*.

⁵ Existe sin embargo, el caso aislado de Holanda, donde la Universidad de Utrecht cuenta con un protocolo para atender quejas de intimidación sexual, agresiones, violencia y discriminación por género. Véase la página web de la Universidad de Utrecht, disponible en: <http://www.uu.nl/EN/informationfor/students/regulations/complaints/Pages/ongewenstgedrag.aspx> [consultado en septiembre 2010].

A partir de esta selección y después de entrar en contacto institucional con el equipo de Equidad y Diversidad, se procedió a la selección de otras cuatro universidades que cumpliesen el criterio de excelencia académica y se encontrasen en las proximidades geográficas de Manchester para proceder con el trabajo de campo. Bajo este criterio otras universidades fueron seleccionadas y contactadas mediante la técnica de ‘bola de nieve’⁶: University of Leeds, University of Cambridge, Imperial College y University College London.

Cuadro 5. Universidades contactadas en Reino Unido



Las cinco universidades seleccionadas corresponden por lo tanto al estudio de caso de Reino Unido, y sin ser representativas de este país, son así punteras en la promoción de las políticas de equidad y diversidad al interior del campus y dirigidas a toda la población universitaria.

3.3 Recolección de la información

En total, se entrevistaron a doce personas y se realizó un cuestionario vía correo electrónico. Todas las personas contactadas son miembros de la

⁶ Véase *Supra* apartado metodológico: Selección de universidades y muestreo.

comunidad universitaria, cuyos perfiles se describen en el cuadro 6. Las entrevistas fueron realizadas durante el mes de marzo de 2010 en las ciudades de Manchester, Leeds, Cambridge y Londres. El contacto con los informantes se realizó mediante la técnica de ‘bola de nieve’ contando con el apoyo institucional del equipo de *Equality and Diversity* de la Universidad de Manchester.

Los guiones de entrevista, así como la bitácora de entrevistas se encuentran en los anexos de esta investigación. La mayoría de personas entrevistadas participaron de manera anónima en la investigación, por lo que en casi todos los casos se enuncia el perfil de la persona, pero no así la procedencia de la universidad a fin de respetar el anonimato de los y las participantes en la investigación de campo.

Cuadro 6. Perfil de las personas entrevistadas

	Código	Entidad	Perfil
1	U101M	Head, Equality and Diversity Team	Técnico directivo
2	U102F	Adviser, Equality and Diversity Team	Asesora contra el acoso y el hostigamiento sexual
3	U103F	Staff Training (Co-ordinator of the Harassment Advisers Network)	Técnica, cursos de capacitación
4	U104F	Women’s Officer at the Students Union	Estudiante activista
5	U201F	Head, Equality and Diversity Team	Técnica directiva
6	U202F	Women’s Officer	Estudiante activista
7	U301F	Consultant, Equality and Diversity Team	Técnica directiva
8	U302F	Sexual Harassment Adviser for Staff, Equality & Diversity Team	Técnica asesora
9	U401F	Coordinator, Equality and Diversity Team	Técnica directiva

10	U402F	Student's Adviser	Estudiante activista
11	U501F	Manager, Equality and Diversity Team	Técnica directiva
12	U502F	Consultant, Equality and Diversity Team	Técnica
13	U503M	Consultant, Equality and Diversity Team	Técnico

Aunado a las 13 entrevistas, se realizó una observación participante en una de las universidades contactadas, que permitió asistir como observadora a uno de los talleres de formación en equidad dirigido a responsables de área (managers) y que se realizó durante una jornada en el campus. Por lo tanto, en total se realizaron 14 técnicas:

Cuadro 7. Técnicas de la investigación

Técnica	Número
Entrevista	12
Cuestionario (email)	1
Observación participante (taller)	1
Total:	14

3.4 Análisis de la Información

El trabajo de campo realizado para el estudio de caso de las cinco universidades de Reino Unido se hizo de acuerdo a las categorías descritas en el cuadro de análisis y en correspondencia con la Metodología Comunicativa Crítica. Por ello, se presentan dos dimensiones generales de análisis: la dimensión transformadora, y la dimensión exclusora⁷.

La *dimensión transformadora* se refiere a las prácticas que contribuyen a combatir y/o prevenir la violencia de género en las universidades, tales como:

⁷ Véase *Supra* el apartado de Metodología, en particular el cuadro de análisis empleado.

un posicionamiento institucional, la formación de personal cualificado, la existencia de políticas de equidad y procedimientos específicos con la variante de la confidencialidad, entre otros. Por otra parte, la *dimensión exclusora* comprende todas aquellas barreras que impiden un ambiente de equidad de género en la universidad y que posibilitan o promueven prácticas de violencia de género entre la comunidad universitaria.

Los apartados siguientes muestran los resultados del estudio de caso de Reino Unido de acuerdo a las categorías anteriormente descritas, indicando de existir, las dimensiones: exclusora y transformadora para cada una de ellas.

3.4.1 Diagnóstico de la violencia de género en las universidades seleccionadas

En esa sección nos concentramos sobre los factores exclusores identificados en las universidades contactadas. Principalmente, se tratan dos problemáticas: por una parte, la presencia de casos de violencia de género en todas las universidades; y las limitaciones que enfrentan actualmente las oficinas en pro de la equidad y la diversidad al interior del campus. A partir de ello, se vislumbran los retos que han de superar las estructuras vigentes a fin de aminorar no solo el número de casos y denuncias, sino consolidar una cultura de respeto en igualdad de diferencias dentro de la universidad.

3.4.1 a Presencia de la violencia de género en todas las universidades

De acuerdo a los hallazgos de campo, en las cinco universidades contactadas existen casos de violencia de género, sea por cuestiones de discriminación mediante el uso del lenguaje, el acoso o el hostigamiento sexual. Sin embargo, a decir de las personas entrevistadas, no constituye un problema mayor, debido a que consideran el número de denuncias como poco alarmante. En

algunos casos, las denuncias anuales son de 2, y en otros el número máximo asciende a 20.⁸

Sin embargo, pese a las percepciones que se tienen en los equipos de Equidad y Diversidad de las universidades analizadas, durante la investigación de campo, en Reino Unido se publicó por varios medios de prensa, un Reporte que señalaba de manera cuantitativa la persistente violencia contra las estudiantes en todas las universidades inglesas. El estudio titulado “Hidden Marks. A study of women students’ experiences of harassment, stalking, violence and sexual assault”⁹, contactó a 2,058 estudiantes mujeres entre agosto y marzo del 2010 y demuestra que en Reino Unido, **una de cada siete estudiantes es ha sido víctima o padecido una agresión grave de carácter sexual o psicológico.**

El 14% de las encuestadas online señaló haber sido víctima de una agresión sexual y/o psicológica¹⁰. Sin embargo, lo que la encuesta arroja es que **en muchos de los casos, los agresores son compañeros de las estudiantes**, por lo que se encuentran realizando estudios en la misma institución. Por ejemplo, para el caso de acoso sexual; 60 % eran estudiantes y 49% estaban en la misma institución, por lo que la violencia de género es un problema generalizado en la población universitaria.

Más de las dos terceras partes de las mujeres estudiantes (68%) ha experimentado algún tipo de hostigamiento verbal o no verbal dentro o cerca de la institución. Este tipo de comportamiento –que incluye el manoseo, la exhibición de genitales y comentarios sexuales no deseados– se ha convertido una experiencia de casi ‘todos los días’ para algunas de las estudiantes¹¹.

⁸ Por cuestiones de anonimato, se omite el dato de las universidades.

⁹ National Union for Students (2010). *Hidden Marks. A study of women students’ experiences of harassment, stalking, violence and sexual assault.*

¹⁰ BBC News Channel (2010). “One in seven female students attacked, survey finds”. Nota de prensa del 18.03.2010. Disponible en: <http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk/8573368.stm> [consultado en marzo de 2010].

¹¹ “Over two thirds of women students (68 per cent) have experienced some kind of verbal or non-verbal harassment in and around their institution. This kind of behaviour – which includes groping, flashing and unwanted sexual comments – has become almost ‘everyday’ for some women students”, citado en “Hidden Marks. A study of women students’ experiences of harassment, stalking, violence and sexual assault”, NUS, 2010, p. 3.

El Reporte advierte que **la percepción de las estudiantes encuestadas es que no se han instrumentado suficientes medidas para romper el silencio frente a las instituciones universitarias o para denunciar ante la policía.** Por lo que existe un impacto negativo en las carreras académicas de las estudiantes que **frente a la violencia de género padecen consecuencias que afectan la salud mental, los estudios y las relaciones sociales,** en particular cuando el acoso se alarga por más de tres meses.

Las mujeres que han sido víctimas de agresiones sexuales severas, reportan el impacto más significativo en casi todas las áreas. Casi dos terceras partes (63%) señaló que sus relaciones habían sido afectadas, aproximadamente la mitad (49%) reportó casos en relación a su salud mental, y más de 1 de cada 12 (12%) dijo haber tenido consecuencias sobre su salud física¹².

Al tiempo de realizar la investigación de campo, varios de los Equipos de Equidad y Diversidad contactados, comenzaban a difundir los datos de dicha encuesta publicada por una unión nacional de estudiantes, para integrarlo en sus agendas de programas y proyectos, pero también para contar con información fidedigna sobre la violencia de género en las universidades del Reino Unido.

3.4.1 b Limitaciones de las Políticas de Equidad

Antes de comenzar a analizar las medidas programas y prácticas de prevención de la violencia de género en Universidades del Reino Unido, se presentan en este apartado las principales limitaciones que de acuerdo a los equipos de equidad y diversidad de las universidades contactadas, son los retos más inminentes para hacer aún más eficientes sus políticas de equidad.

¹² “Women who have been victims of serious sexual assault reported the most significant impact in nearly every area. Just under two thirds (63 per cent) said that their relationships had been affected, approximately half (49 per cent) reported issues with their mental health, and more than one in ten (12 per cent) said there had been consequences to their physical health. “Hidden Marks...”, *Op. Cit.* p. 4.

■ Otro ‘techo de cristal’

El primer inconveniente encontrado es la existencia de un doble discurso a nivel institucional. Según algunos encuestados, una estudiante y varios coordinadores de las oficinas de Equidad y Diversidad, hay un doble discurso que promueve valores de igualdad, equidad e inclusión de las diferencias – incluyendo el tema de la no tolerancia a la discriminación y la violencia de género–, pero que se promueve solamente de manera discursiva.

Un tema recurrente entre los entrevistados es el hecho de que al tratarse de casos de hostigamiento sexual por parte de altos cargos de la universidad contra algunas estudiantes, la política antidiscriminatoria encuentra barreras para proceder conforme a la normativa. En ese sentido, existe la percepción de que a nivel discursivo la universidad, el rector por ejemplo, puede decir que se trata de “una universidad con tolerancia cero a la discriminación, el acoso, etc., pero en la práctica hay muchos intereses ‘underground’ que se manifiestan de diferentes formas. Y con las cuales en Equity and Diversity team también encuentra barreras” (U101M).

Esta percepción por parte de algunos responsables de la implementación de las políticas de equidad, encuentra que hay al interior de la política y el posicionamiento institucional existen ciertas **contradicciones entre el discurso y la práctica, principalmente cuando hay casos de hostigamiento que acusan a académicos de alto rango** y que en cierta medida devienen ‘intocables’ porque son figuras que “publican mucho, dirigen investigaciones importantes” que dan renombre y prestigio a la universidad. Por lo que acusar a estas figuras que “dan dinero a la universidad” es muy complicado (U101M). De acuerdo a una estudiante entrevistada, y activista para la Unión de estudiantes:

Una de las cosas a mejorar de la *Policy* es que es limitada porque cuando se tocan altas esferas, o altos cargos después hay un límite donde es tu palabra contra la otra, de ‘high level’, entonces no siempre es eficaz el procedimiento porque si no tienes pruebas se queda en una acusación sin fundamento, e insinúa que las estudiantes pueden quedarse sólo ahí. *Cuando se trata de altos cargos la política no es tan eficaz porque tienes que probarlo*, y si no tienes las evidencias no hay resultados (UM04F, 9 y 11, 7).

La percepción de que la aplicación de la política antiacoso no es imparcial es también generalizada entre las personas entrevistadas. Sobre todo narran **dinámicas de protección al profesorado, imparcialidad que suele provenir del Área de Recursos Humanos**, que “en ocasiones protege a las personas acusadas de acoso porque llevan todo lo de asuntos del personal (‘staff issues’)” (U101M). Ha habido casos en los que el apoyo brindado, también a nivel de asesorías ha sido imparcial y negligente desde el punto de vista de estudiantes que se han atrevido a levantar una queja, como lo narra otra asesora contra el acoso sexual que atiende al personal:

La cuestión con el acoso es también que, si ella [la estudiante] viene con nosotros y nos da razones, Recursos Humanos tiende a simplemente escuchar y decir ‘Bueno, eso no es acoso’ (risas). Y de hecho, ¿cuál es el impacto de eso en la persona? Tiene que ser tomado con seriedad (U302F, 19, 51).¹³

A decir de una de las asesoras contra el hostigamiento sexual (‘sexual harassment adviser’), cuando hay **poca eficacia en la aplicación de los procedimientos de la política antiacoso, se debe a que se brinda el apoyo al agresor y no a la agredida**: “En muchos casos, la persona que interpone la queja (...) suele sentirse intrusiva, ya sabes, o ridícula (...). Así que ese es el lado oscuro. Tenemos que cambiarlo, pero eso es lo más difícil de romper” (U302F, 19, 59-61).¹⁴

Sobre todo en casos donde no hay evidencia y es el dicho de la persona quejosa, -quien suele ser mayoritariamente del perfil de estudiante mujer-, contra algún académico, **el apoyo institucional tiende a ser a favor del profesorado**, tal y como lo afirma una responsable de Equidad y Diversidad:

Tendrás que proveer la evidencia y si no la tienes, probablemente será complicado (...) si el investigador principal es acusado de desestimar los puntos de vista de alguien, o acosar, o tratar con condescendencia, hacer sentir a alguien estúpido. En lugar de apoyar al quejoso, tendemos a decir

¹³ “The thing about harassment as well, is that if she felt to us and gave reasons well, HR (Human Resources) constitution tend to do is just listening and say ‘well, that’s not harassment’. (laughs) Actually what is the impact for this person? It has to be taken seriously”.

¹⁴ “The complainant who is quite often (...) feeling being intrusive, you know, or ridiculous (...) So, that’s the kind of dark side. We have to change, but that’s the harder thing to crack”.

“Bueno, va a ser difícil, ya sabes, esto es la vida real”. *Los equipos de apoyo tienden a apoyar al académico y no a la persona quejosa* (U302F, 19, 59)¹⁵.

Como consecuencia de esa imparcialidad en los procedimientos para aplicar la Política de Equidad, también **existe incertidumbre sobre la eficacia de las medidas y sanciones una vez que se ha iniciado un procedimiento formal**, en particular por parte de estudiantes, que no tienen seguridad sobre los resultados finales y el beneficio que les representara al final el emitir una denuncia. En palabras de una responsable de Equidad y Diversidad, “suele ser poco claro lo que una persona quejosa puede lograr a través de un procedimiento, en tanto que las medidas disciplinarias que pueden aplicarse a un miembro del personal o a un estudiante son regularmente inciertas” (U202F, 19, 10)¹⁶.

Han habido casos en los cuales la aplicación del procedimiento formal por quejas de acoso sexual ha sido gestionadas de manera incorrecta, aún siguiendo las normas del propio procedimiento, impidiendo la imparcialidad en el seguimiento de la queja y en la aplicación de la sanción. Una responsable de la Política de Equidad, comenta que hay diferencias entre el procedimiento que se sigue cuando el presunto agresor es estudiante que cuando es parte del staff, o personal de la universidad. En concreto, en una de las universidades, **el procedimiento por acoso sexual si se trata de estudiantes, es evaluado como incorrecto e imparcial** por una responsable de Equidad y Diversidad:

Ella lo hizo a través del procedimiento de quejas para estudiantes, el procedimiento de acoso sexual contra estudiantes, que es diferente del personal y básicamente yo creo que no estuvo muy bien manejado, pero se hizo de acuerdo al procedimiento. Así que de nuevo, simplemente señalar lo que estaba pensando acerca del procedimiento, y después me digo que fue

¹⁵ “You will have to give evidence and if you don’t probably it would be complicate (...) if the PI is accused or charted of dismissing somebody’s views or being bullied, patronizing, making feel stupid. Instead of supporting the complainer we tend to go ‘Well, it’s gonna be hard, you know, this is real life’ (...) The supportive teams tend to the academic and not the complainant”.

¹⁶ “It is often unclear what a complainant can accomplish through a complaints procedure, as the disciplinary measures which a staff member or student can be subjected to are often uncertain”.

hecho de manera incorrecta, ya que *fue el propio director del departamento el que hizo la investigación (gesto). Así que...* (U302F, 19, 48).¹⁷

Existe también la impresión de que el poco uso de la política y los procedimientos formales que implican una denuncia, se debe a que la propia estructura de la universidad privilegia la protección de las altas esferas, involucradas en un asunto de hostigamiento sexual, van a contar con el apoyo institucional de manera discreta, y que por lo tanto conviene más, cuando se trata de estudiantes que inician una carrera académica, **encontrar soluciones personales al conflicto, en vez de iniciar un procedimiento formal** (U302F, 19, 42).

En una de las universidades contactadas, el equipo de Equidad y Diversidad tenía conocimiento de un caso donde una estudiante doctoral implementó medidas alternativas para enfrentar el vacío del procedimiento formal y la imparcialidad de los órganos responsables.

Una mujer miembro del personal nos mostró una cinta, no tenemos permitido grabar conversaciones pero ella lo hizo porque cuando estaba haciendo su doctorado (...) su jefe básicamente ¡le pidió que se desnudara! (risas) (...) y ¿Qué hacer? También señaló que el jefe de departamento le dijo 'Por cierto no le puedes decir a nadie en recursos humanos porque simplemente no te van a creer'. Así que ella estaba asustada y no hizo una queja formal, y después vino aquí nos mostró la cinta y todo estaba ahí, y de hecho creo que volvió y básicamente entró en el doble juego, y volvió a grabar otra conversación (U302F, 19, 82).¹⁸

¹⁷ "She did through the student's complaint procedure, the student's harassment procedure, which is different from the staff one and basically I thought that it wasn't handled very well, but it was handled according to the procedure. So again, just to highlight what do I was thinking about the procedure, and then I said it was done badly, so it was the head department who did investigation [gesture]. So...".

¹⁸ "A female staff member had showed us a tape, we are not supposed to tape conversations, but she had, because when she was doing her PhD (...) her manager he basically asked her to take her clothes off! (laughs) (...) and 'What do I do? She also indicated that the head of department told her 'By the way you cannot tell anyone in HR (human resources) they won't just believe you'. So, she was like scared and so she didn't make a formal complaint, and then, she came to talk to us, she showed the tape to us, and everything was on the tape, and certainly I think she went back and basically got to double game and again, so she did tape another conversation".

Otra de las barreras para romper el silencio frente a la violencia de género, es el hecho de que existen temores por parte de las quejas, a denunciar sin aportar evidencia, sobre todo porque en la mayoría de los casos se trata de hostigamiento sexual que implica una relación jerárquica (y se sumisión) con el agresor. Por lo que significa **enfrentarse a toda la estructura igualmente jerárquica de la institución, donde el dicho de la persona no es suficiente** para enfrentar las relaciones de poder que median en el ambiente universitario, tal y como lo describe una responsable de la política de antidiscriminación:

Desde una base individual sigue siendo muy temido por la gente (...) Es aún muy difícil y temido; tiene que ser un hostigamiento muy serio, sino por ejemplo, si yo estoy siendo acosada por mi superior, y si seguimos un procedimiento formal tenemos que investigarlo, ¿y qué va a decir mi superior? (...) Tienes que contar con mucha evidencia o ser una persona muy muy fuerte, porque ahí, en esa relación de poder, ¿a quién le van a creer más? (U302F, 19, 161-162)¹⁹

Esta **falta de confianza en la capacidad de la universidad para apoyar a las denunciantes** se expresa también en el temor de ser víctimas de futuras **represalias a nivel académico** dentro de la propia universidad, por los grupos de poder que incondicionalmente pueden apoyar a un acusado. En particular cuando se trata de estudiantes que denuncian un abuso por parte de sus superiores inmediatos, los profesores, el temor es sobre las represalias que pueden ejercerse sobre sus expedientes académicos:

Los estudiantes temen que si van a reportar a alguien, ello les va a afectar académicamente, hablar de ello con un tutor, tienen miedo y si cuando vuelven con ese tutor, él va a averiguarlo y después bajarán en sus notas (...) o si hablas con otro estudiante y tú sabes que es parte del sistema, parte de la institución, eso no necesariamente va a ayudar (UCL02F, 19, 115).²⁰

¹⁹ "On an individual basis it is still quite scary for people (...) It's still very difficult and scary; it has to be very serious harassment; otherwise for example if I am being bullied for my manager, so if we go through a formal procedure we have to investigate it, so what's the manager going to say? (...) you have to have a lot of evidence or being a very very strong person because there, in the power relationship, who is going to be believed more?"

²⁰ "Students are afraid if they go to report something, it will affect them academically, talking about to a tutor, they are afraid and they go back to the tutor, the tutor will find out and then they will loose marks (...) or if you talk to other student and if you know they are part of the system, part of the institution that wont' certainly help".

El impacto negativo en las carreras de las mujeres que denuncian haber padecido una situación de hostigamiento sexual es una constante en todas las personas entrevistadas, desde las estudiantes hasta los responsables de Equidad y Diversidad, así como las difusoras y capacitadoras de la política contra la discriminación en razón de género. El primer temor identificado tiene que ver con la **confidencialidad de los procedimientos** y las garantías existentes para asegurar que la queja es de carácter confidencial.

Tanto los estudiantes como el personal tienen mucho miedo de hablar con la persona equivocada sobre lo sucedido, de que tenga un impacto sobre..., especialmente si estás bajo una jerarquía, si es tú profesor, o por ejemplo, si es el jefe de tu departamento, es decir, tendrás miedo sobre lo que puedan hacer (U201F, 19, 90).²¹

Para el caso de las personas quejasas con perfil académico, las preocupaciones suelen ser las mismas en torno a las afectaciones en su carrera profesional que pueden tener de enfrentar un procedimiento formal, sobre todo a nivel de **represalias y de imagen social en grupos de trabajo** que suelen ser pequeños y especializados. De acuerdo a una capacitadora en equidad, género y hostigamiento en la universidad, es justamente la capacidad de la universidad de respaldar a este tipo de personas y de asegurarles la continuidad de su trayectoria académica, el reto que enfrentan las políticas de equidad en Reino Unido:

Entonces, si la gente decide usar la política y dice “Si, lo hago, quiero hacer algo al respecto’. ¿Qué tanto apoyo van a obtener?, ¿en sus carreras? y en particular los académicos que están en grupos muy pequeños en términos de áreas de conocimiento en las cuales trabajan, deben preocuparse sobre el hecho de que quizás la gente va a hablar de ellos, y eso puede afectar sus carreras. Es justo eso, si la política puede o no hacer algo al respecto (U103F, 19, 129).²²

²¹ “Students or staff members, there’s a lot of fear that if you speak to the wrong person about it, it will have an impact on you, specially if you are under a hierachy, if it’s your professor, if it’s your the head of the department for example, I mean you are scared about what can they do”.

²² “So if people use that policy and decide ‘yes I do, want to do something about this’, how much support they are going get?, and werther support those people about their careers,

En términos de consecuencias sociales en el ambiente de trabajo, existe también **temor por parte de las mujeres académicas acerca del ‘estigma social’ que puede generarles si deciden proceder de manera legal**. Lo cual genera que las mujeres que han experimentado alguna situación de hostigamiento sexual, no se sientan cómodas al hablar de ello, por las repercusiones que pueda tener en su trabajo y la convivencia con los compañeros (UC02F, 19, 7).

Desde la perspectiva de una de las estudiantes defensora de las mujeres, el problema central de la política antiacoso sexual, es el hecho de que las estudiantes no es que ‘prefieran’ el silencio, sino el temor a las consecuencias de alzar la voz sobre lo sucedido, lo cual se explica solo en **un ambiente que no apoya a la víctima**. Y para quien, lo que se necesita es “crear un ambiente en el cual el acoso sexual sea [una conducta] claramente inaceptable” (UC02F, 19, 14).²³

El problema estructural de las políticas de equidad de género, en particular sobre la erradicación del hostigamiento sexual, es la **necesidad de imponer en todos los niveles una cultura institucional proveniente desde el más alto nivel**, a fin de hacer coherente la normativa, en términos de discurso y práctica. Para una de las responsables de la oficina de Equidad y diversidad, el reto está en **generalizar en toda la universidad la filosofía de la tolerancia cero frente a la violencia de género**:

Algo que en esta universidad no se hace (risas) es el ‘top-down’, que es cuando tienes a una organización que desde lo más alto dice: “Esto es aceptable y esto es inaceptable, y es de esta manera que vamos a conducir a esta universidad”. De tal manera que [el posicionamiento] proviene directamente desde el ‘top’ de la universidad. Es decir “creemos en la equidad y en la diversidad y todo lo que hagamos será en concordancia con ello”. Con

particularly academic members of staff, where the group could be very small in terms of the subject areas they are working, and they might be concerned that, you know, people perhaps should speak about them, and that might affect their career. So whether the policy can do something about that or not”.

²³ “We need to create an environment in which sexual harassment is clearly unacceptable”.

estos principios, así que “si tú no lo encajas con ello, no serás bienvenido” (U201F, 1, 163).²⁴

La percepción, sin embargo en una de las universidades contactadas es que hasta el momento la Política contra el Acoso y el Hostigamiento Sexual en el campus (Harassment Policy) no forma parte de la cultura general de la organización. Por lo que **es necesario extender los valores de la política en todos los niveles de la universidad**, de otra forma, lo que se tiene son políticas de equidad ‘que nadie escucha’ (U201F, 1, 165).

Finalmente, existe también la percepción de que **la legislación y el combate contra el acoso y el hostigamiento sexual no es una línea prioritaria** ni abierta dentro de la agenda de las universidades que promueven los valores de equidad y diversidad. Lo cual de acuerdo a una responsable del programa de equidad se debe también a que el tema de la violencia de género es una especie de ‘línea secreta’ donde las líneas principales son la etnicidad, la edad, el género y las discapacidades (U302F, 9, 17-19).

■ Dificultades operativas

Dentro de las limitaciones de las políticas de equidad que dependiendo de la universidad cuentan con una mayor o menor antigüedad, se encuentran las dificultades operativas que tienen que ver con toda la gestión de la política en sus diferentes dimensiones. Centrándonos nuevamente en la política antidiscriminatoria por cuestiones de género (Gender Policy), en esta sección se describen las principales barreras que enfrentan los equipos de equidad al instrumentar la legislación de dicha política.

En primer lugar, los equipos de equidad y diversidad en sí mismo suelen estar integrados por 3 o hasta 6 personas que son las encargadas de instrumentar todas las líneas de trabajo. Además cuentan con redes de trabajo de

²⁴ “Well is something that (this university) doesn’t do (laughs). (This university) doesn’t do that [‘top-down]. You know you have an organisation and the high of the organisation is going to say ‘This is acceptable and this is not acceptable’ and ‘this is how we are going to run the university’. So, it’s gonna be right from the top of the university. You know ‘we believe in equality and diversity and everything that we will do run within’. So principles, and you know, ‘so if you don’t row like that you are not welcome here”.

voluntarios y asesores, pero principalmente, el trabajo de base se realiza por estos equipos. Los cuales resienten que bajo su gestión, el resto de entidades **se deslindan responsabilidades para promover las políticas de equidad, y dejan toda la carga de trabajo a la oficina de Equidad y Diversidad**, como lo señala una consultora:

Si tienes una oficina central, todo el mundo piensa que la equidad y la diversidad corresponde a esa sección, y se absuelven de sus propias responsabilidades, no hacen nada porque es competencia de “Equidad y Diversidad”, y lo que estamos tratando de decir es “No es así, es vuestra responsabilidad, nosotros los ayudamos y aconsejamos, pero es vuestra responsabilidad” (U502F, 9, 160).²⁵

Las principales diferencias operativas se sitúan con el equipo de Recursos Humanos que es el encargado de gestionar todos los asuntos del personal académico, quienes como se mencionó anteriormente, tienden a proteger al profesorado de quienes son responsables, aún cuando están involucrados en temas de hostigamiento sexual. La aplicación de la política de no discriminación por género, en la mayoría de los casos gestionada por los equipos de Equidad y Diversidad, **no siempre cuenta con el apoyo del Área de Recursos Humanos, quienes divergen en la aplicación de procedimientos** (U102F, 5, 48).

Normalmente cuando los Equipos de Equidad aplican la política antiacoso, el tema de la confidencialidad de la persona denunciante es central, mientras que en Recursos Humanos, esta precaución suele ser omitida. Lo cual genera **diferencias en la gestión entre un equipo y otro, ya que la ruptura de la confidencialidad se evalúa como deficiente** por parte de los equipos de equidad y diversidad, pero suele ser un procedimiento común en el área de recursos humanos a fin de informar la persona acusada de la queja interpuesta en su contra:

²⁵ “If you get a central office, everybody thinks that equality and diversity rest with that section, they absolved the responsibility themselves, they are not doing anything because it’s the Equality and Diversity escenarium, and we are trying to say ‘that it is not the case, it’s your responsibility, we help you and advise you but it’s your responsibility”.

¿Por qué tienen miedo a hablar? ¿es por las consecuencias?

Yo creo que hablando específicamente de Recursos Humanos, si hablas con un asesor, ellos van a hablarlo directamente con el jefe y le van a decir “Tenemos esta queja aquí”. Y eso es lo que está ocurriendo (U201F, 15, 126-127).²⁶

En una de las universidades se realiza incluso un procedimiento distinto al resto cuando hay una quejosa que quiere asesorarse sobre su situación y posibilidades de acción. Si, por ejemplo una alumna ha padecido una experiencia de acoso sexual por parte de un profesor, y acude a la oficina de **Recursos Humanos, ellos asignarán a la persona que brindará la asesoría**, cuando en otras universidades, es la denunciante la que escoge con quién hablar sobre lo sucedido. Ello tratando de mantener la confidencialidad, y a fin de recibir una asesoría por parte de una persona ajena al área de trabajo.

Solía trabajar para una universidad en Nueva Zelanda y teníamos posters con muchos contenidos diferentes. Ahí tenían un procedimiento en el que tú básicamente escogías con quién te sentirías cómoda para hablar (...) Pero aquí es diferente, aquí tú no sabes quién va a estar en la cita (U201F, 13, 92).²⁷

Otra de las problemáticas experimentadas por los equipos de equidad, es el hecho de no contar con un sistema de seguimiento de los casos que permita medir y evaluar el impacto de la política y de los procedimientos sobre los usuarios finales de la misma. Existe un **deficiente seguimiento de casos, principalmente debido a la cuestión de la confidencialidad** que no permite la revisión de expedientes, pero también por la falta de coordinación entre las entidades involucradas. Una de las jefas de los equipos de equidad manifestó durante la entrevista realizada que aún no cuentan con procedimientos de evaluación interna que permita hacer seguimiento de los casos y el impacto de la política (U501F, 21, 79). Y otra de las entrevistadas con el mismo perfil evalúa esta situación como deficiente en su universidad:

²⁶ *“Because why are they afraid to speaking? Because of the consequences?”*

I think to have a particularly talking about HR (Human Resources), if you talk to an adviser they are going to talk directly to the manager and say ‘we’ve got this complaint here’. And that’s what happens”.

²⁷ “I used to work in a university in New Zeland and we’ve got posters and there would be posters of a lot of different contents. They even they had the process and you could basically just choose to whom you would feel confortable talking to (...) But here is different, here you don’t know who is going to be in the appointment”.

Nosotros no contamos con buena información al respecto, sobre cuántas personas han sufrido hostigamiento o algo. No coordinamos la información. De tal manera que es muy difícil saber si esta política está haciendo algo o no, si la capacitación está realmente haciendo algo, porque no sabemos si la gente está siendo acosada, no tenemos ni idea de lo que ha estado pasando desde los últimos 5 años (U201F, 19, 109-110).²⁸

Al no contar con estadísticas por el tema de la confidencialidad es difícil medir la problemática. Se trata de una circunstancia que involucra el principio de anonimato y con el de protección a la víctima de represalias, pero que al mismo tiempo impide dimensionar el número y características de las denuncias. Sin embargo, a raíz de los primeros años de experiencia en una de las universidades seleccionadas se está implementando que como parte de la política se tenga acceso a cierta información de los reportes de cada asesoría, a fin de conocer al menos el tipo de problemática tratada, sea bullying, hostigamiento u acoso sexual (U201F, 15, 50).

A nivel de los propios asesores y gestores de la política, la cuestión de la confidencialidad es un dilema complejo pero que tienen que aceptar de cara al derecho de la persona de mantenerlo de esta forma, sobre todo teniendo en cuenta que hay **casos de mujeres estudiantes que justamente gracias a la confidencialidad se atreven a narrar lo sucedido** y no desean seguir un procedimiento formal. Ello implica respetar la decisión de la persona quejosa y en cierta medida protegerla de las posibles represalias que como se ha descrito anteriormente, siguen existiendo cuando las personas se atreven a denunciar:

Es muy difícil, porque si alguien se está quejando de otra persona, y tú dices 'Bueno, si esta persona está experimentando esto, hay otras personas que lo están viviendo también', así que ¿cómo lidias con la petición de confidencialidad? (...) y eso ha estado pasando en estos años, el decir 'Sólo

²⁸ "We don't have good information about it, how many people suffered harassment or something, there's no coordination on information. So it's very hard to know whether the policy is doing anything, or if training is doing anything really, because we don't know if people are being under harassment now than 5 years ago, we don't have any idea".

quería que lo supiera, pero no diga nada, porque si lo hace, seré aún más acosada'. Es muy difícil manejarlo (U502F, 19, 104).²⁹

Sin embargo, una vez que se ha decidido formalizar un procedimiento de denuncia, **el primer problema al que se enfrentan generalmente las estudiantes es el hecho de no contar con las pruebas necesarias para sustentar lo que están denunciando.** La **cultura de la evidencia** es un tema constante en todas las universidades contactadas, que ha impedido en varios casos dar seguimiento a casos concretos que no contaban con ninguna evidencia. Sin evidencia no hay denuncia porque es la palabra de una persona contra la otra, lo cual en casos donde se ha padecido una situación de hostigamiento real pero que no se cuenta con los elementos probatorios, inhibe el proceso de denuncia.

Una de las asesoras contra el acoso y el hostigamiento sexual (sexual harassment adviser) comentó en la entrevista que **es difícil contar con las pruebas necesarias que exige el procedimiento formal**, dado que en la mayoría de los casos, el hostigamiento se lleva a cabo sin testigos y en espacios privados, como despachos u oficinas (U302F, 11, 80), o en espacios públicos sin testigos, como lo relata una de las responsables de equidad y diversidad: "la intervención por la equidad es muy dura, obtener la evidencia, pero ya sabes, ¿cómo hacerlo si fue mientras tomábamos un té? (U301F, 19, 124-126).³⁰ Es por ello, que al menos en la Universidad de Manchester, están intentando que como parte de esa 'cultura de la evidencia' se recomiende guardar mails, que haya testigos o colegas en reuniones donde pueda corroborarse el acoso ante estudiantes o profesorado, a fin de hacer más realizable la gestión de las denuncias.

Aunado al problema de proveer evidencia, se encuentra la **excesiva burocratización en procesos formales** y la complejidad de procedimientos.

²⁹ "That's quite difficult because if someone is complaining about other individual, and you are saying 'well, if that person is experiencing that behaviour, all other people are doing it as well, so how do you manage that request of confidentiality? (...)' And that has been happening over the years, 'I just wanted you to know, but don't say I said it, because if you do, I will get more bullied'. It's really hard to manage it".

³⁰ "The Equality intervention is really hard, to get evidence. But you know, how to do that if it was having a cup of tea?"

Cuando se inicia una queja formal se debe interponer ante una política particular, ya que en dependiendo de la universidad, existen políticas de equidad que atienden a diferentes grupos.

La política de género, la política de personas con discapacidad, la política en función de la raza a la que se pertenece, requieren formularios distintos, aunado al hecho de que los procedimientos y sus correspondientes políticas ('policies') en algunos casos varían si se trata de un procedimiento interpuesto por un estudiante o un trabajador. De acuerdo a una responsable de la política de género, "ha habido gente que se ha quejado porque no saben dónde empezar ni que formato llenar" (U302F, 11, 180).³¹

En una de las universidades, la percepción que se tiene desde el equipo de Equidad y Diversidad, es que cuando se interpone un procedimiento formal, hay que enfrentar la **poca eficacia que existe en la aplicación** de los mismos, lo cual en ocasiones termina desmotivando a las **quejas que desisten del proceso**.

El problema en esta universidad es que puedes tener una política, pero tratar de aplicar esta política en su particularidad implica atravesar a toda la universidad, y es extremadamente difícil (...) Así que puede haber muy buenas prácticas, y algunas áreas pueden funcionar perfectamente, pero hay otras que lo ignoran por completo y no hacen nada. Y después las personas simplemente dicen 'Vámonos a voltear la página, no voy a..., definitivamente no lo voy a hacer' (U201F, 7 y 19, 141, 143).³²

El tiempo de los procedimientos suele ser largo y tedioso para las mujeres que interponen la queja, sobre todo cuando realizan estudios de posgrado, como lo comenta una coordinadora de asesores contra el acoso y el hostigamiento sexual, quien señaló que el invertir en una denuncia de este tipo

³¹ "There has been people who have complained and they don't know where to start, to know which format to fill".

³² The problem in this university is that you can have a policy but trying to make the policy particularly applied cross the whole university, and it's incredibly difficult (...) So, it can be a very good practices, and some areas might be perfect and then other areas will completely ignore and do anything. And then some people just say 'let's turn the page I am not going to...' 'I am not going to definitely do that'.

al final puede afectar la dedicación académica por la cantidad de tiempo que se tiene que dedicar al seguimiento del caso.

Una de las asesoras contra el acoso (...) me comentó que el problema fundamental es, ya sabes, el 'me gustaría cerrar un caso' o que se resolviera en un mes, no en años a veces. Y una vez que eres doctorante es mucho más difícil, no es rentable, porque '¿qué hay de mis estudios?' (U401F, 19, 64).³³

En ocasiones, el implicarse en un procedimiento formal significa para la denunciante **enfrentar los problemas organizativos de la propia política de equidad, que en su aplicación no es homogénea en todas las entidades.** En universidades grandes, con diferentes áreas y facultades, los equipos de equidad se enfrentan con que los departamentos 'aplican' los procedimientos a su manera (U102F, 5, 58-60) y la oficina central de Equidad y Diversidad, por la amplitud de la propia universidad, no siempre tienen conocimiento de los mecanismos concretos que se emplean en cada dependencia (U201F, 7, 139).

Una de las coordinadoras de la red de asesores contra el acoso señaló las dificultades que enfrentan estudiantes de doctorado mujeres al tratar de iniciar un procedimiento formal, sobre todo en grupos y áreas profundamente masculinizadas, lo cual constituye un impedimento más para realizar una denuncia, la red y el apoyo social están suele ser igualmente imparcial.

Es muy difícil despegar para la gente del nivel doctoral y de nuevo es debido a que las mujeres tienden a ser una minoría in algunos departamentos, como en ingeniería, y ya sabes, si estás en un grupo pequeño de investigación, vas a estar completamente sola, y de nuevo, si estás siendo acosada tienes más barreras de donde van a excluirte porque van a pelear contra ti directo desde arriba (U302F, 19, 102).³⁴

³³ "One of the harassment advisers (...) said one of the main problems she has is you know 'I wish I'd finish one' or that to be solved in a month, not in years sometimes. Once you are on a PhD is much harder, it is not rentative, 'what about my studies?'"

³⁴ "So it's very hard for the people of PhD level to take off and again because women tend to be a minority in some of the department, like engineers; you know, if you are in a small research team, you are going to be quite on your own, so again, if you are being harassed you have more barriers where you can be excluded because they will fight you right to the top".

En resumen, en términos de aplicación de la política y su efectividad, de acuerdo a una de las estudiantes activistas entrevistadas que conocen las políticas de equidad, “la universidad cuenta con una Política contra el hostigamiento, pero no muchos estudiantes han de creer que el interponer una queja sería un proceso productivo y que cuente con el apoyo” necesario (U202F, 19, 3).³⁵

Cuando las denuncias por hostigamiento sexual involucran a trabajadores sindicalizados la aplicación de la política antidiscriminatoria se topa con impedimentos de grupo que en la mayoría de los casos implica un conflicto de intereses interno. Por ejemplo, como lo comentó una responsable de equidad y diversidad, ha habido casos donde el posicionamiento del sindicato es de defender parcialmente a persona trabajadora presuntamente ofendida, independientemente de la investigación sobre el caso.

Contamos con sindicatos y cada miembro del personal puede afiliarse, y tienen trabajadores sociales, lo cual puede ser conflictivo para el sindicato porque si un miembro emite una queja y la otra persona contra la que se denuncia, es miembro del sindicato, entonces tendrán diferentes trabajadores sociales y el Sindicato estará apoyando a ambas personas (UL02F, 21, 139).³⁶

A nivel de la experiencia ampliamente extendida en Reino Unido de asesores y asesoras contra el hostigamiento sexual (sexual harassment advisers), el único elemento a mejorar bajo la política de no discriminación por razones de género, es el hecho del **involucramiento personal en la gestión de algunos casos** que se valoró de manera negativa en todas las universidades.

En una de ellas en particular, se han inclinado por otro modelo que supla el rol de los asesores, debido a que señalaron que el no contar con una formación adecuada para atender las asesorías con profesionalidad, puede ser contraproducente para la propia política de equidad: “Si se trata de un asesor

³⁵ “The University does have a sexual harassment policy, but a lot of student’s might not think that placing a complaint under the policy would be a productive or supportive process”.

³⁶ “We’ve got Unions, so every member of staff can join and they have caseworkers, that can be conflict for the union, because if a member complains and the other person complaining against is a member of the Union, so they might have different caseworkers and they might have the Union supporting both”.

contra el hostigamiento que no esté completamente entrenado para ello, o que tiene mucho contacto con la persona afectada. Puede causar más daño que beneficio (U501F, U502F, 13, 134-135).³⁷ Las pocas experiencias donde la figura del asesor contra el hostigamiento sexual, no se valora como benéfica es debido a un funcionamiento incorrecto del procedimiento.

En un caso se comentó la **imparcialidad en la investigación**, al brindarle todo el apoyo a la persona que emitía la queja, la asesora involucrada dejó de lado el apoyo y la asesoría hacia la contraparte, en este caso a la persona contra la que se dirigía la queja por hostigamiento (U501F, 13, 136). Este tipo de flaquezas en el procedimiento se percibe como poco profesional de cara a una de las universidades contactadas, por lo que puede implicar también en una denuncia malintencionada. El asesor debe permanecer siempre imparcial y **no involucrarse personalmente en el seguimiento del caso**.

Aquí puedo estar equivocada, pero los diversos asesores contra el acoso, quieren asegurarse que la persona tome una decisión personal activa, que haga algo al respecto, cuando en realidad el ser asesor contra el acoso es, ya sabes, llevar a cabo la investigación o contactar al acusado (U501F, 13, 154).³⁸

Pro otra parte, la figura de los asesores contra el acoso y el hostigamiento sexual está basada en **un modelo de organización en red que funciona con voluntarios**, académicos generalmente. A este respecto, en la misma universidad donde se presentó el caso de involucramiento personal de los asesores, se ha preferido seguir el modelo de la mediación, debido a que la red de asesores no funcionó de manera adecuada.

El principal problema que se experimentó fue la cantidad de bajas de voluntarios, **algunos al ser académicos cuentan con poca disponibilidad** (U302F, 13, 166-168), dando como resultado que “a veces la gente simplemente deja su rol, porque no tienen mucho tiempo libre o porque

³⁷ “If it’s an harassment adviser who isn’t completely trained or have a lot of contact with an individual. It can do more damage than good”.

³⁸ “I might be wrong here but the diversity of harassment advisers, want to make sure that the person is going to actively take personal action, and do something about it, when the harassment adviser is to be, you know, carry out investigation or contact the complaint against”.

encuentran otro trabajo, o están muy ocupados (U301F, 13, 9).³⁹ Frente a estas desventajas, en una universidad se ha preferido mantener el modelo de la red de asesores como complementario a la mediación, y no como procedimiento fundamental:

Nosotros teníamos una red de 13 o 15 asesores pero se fueron. O algunas veces sus oficinas estaban cerradas y no conseguimos ningún interés por parte de ellos para gestionarlo, así que buscamos este nuevo modelo [mediación]. Así que ha permanecido, solo quedan 3 asesores contra el acoso y uno está a punto de retirarse, por lo que quedarán solo 2. Así que nos dijimos, vamos a intentar con la mediación por un tiempo (...) teniendo a los asesores también (U502F, 13, 133).⁴⁰

Finalmente, desde el punto de vista de los cursos y talleres de formación que se dirigen al personal de la universidad a fin de sensibilizarlos en temas de equidad y no discriminación, **existen barreras y actitudes que se oponen a la política contra el acoso y el hostigamiento**. De acuerdo a una responsable de equidad y diversidad, en su universidad hay muchas oposiciones de personas que expresan **temores frente al impacto de dicha política** (U302F, 9, 72) también al interior de los grupos académicos y en particular proveniente de algunos hombres, que por ejemplo expresaron temores como: “las personas que están siendo acosadas ¡van a contactar a los jefes! e ¿irán a hablar alguna vez de mí, se quejarán contra mí también? (U402F, 9, 73).⁴¹

Existe también un desconocimiento de la dimensión de género en los casos de hostigamiento sexual hacia el personal universitario. En algunas ocasiones ello se expresa en una **poca conciencia del acoso sexual como conducta sancionable** por discriminación en función del género, lo cual suele solaparse

³⁹ “But sometimes people will stop the role so if they don’t have enough free time and then if they have other work or they are too bussy”.

⁴⁰ “We had a networking about 12 or 15 advisers but they left. Or sometimes their offices were closed, and we didn’t get any interest from the people to take it on, so looked in this new model. So it’s standing, there are only 3 harassment advisers left and one is about to retire, so there will be only 2. So we said, let’s try mediation for a while (...) having harassment advisers as well”.

⁴¹ “Because these people who are harassed will contact managers! (...)And are they going to speak with me any time? will people complaint about me?”

en el ambiente universitario y **justificarse en el discurso de la competitividad académica.**

El acoso sexual, ya sabes, pensándolo como esa cosa cultural que está embalsamada en la academia, lo que estamos tratando de decir es justamente lo contrario, porque en muchas ocasiones desde su percepción no ven el Género; sólo ven lo profesional, como los celos profesionales que no siempre es discriminación, es sólo una cosa académica (U401F, 19, 97).⁴²

■ **Consecuencias de la violencia de género sobre las carreras académicas**

Finalmente, desde la dimensión de factores excluyentes, uno de los hallazgos de investigación de campo que corroboran lo ya señalado por otras investigaciones,⁴³ es el problema de la **deserción del sistema universitario cuando se ha padecido una situación grave de violencia de género** como lo es el hostigamiento sexual. A nivel del impacto en las carreras académicas de las estudiantes, a decir de una coordinadora de un equipo de Equidad y Diversidad, ha habido casos del abandono de la universidad a raíz de padecer hostigamiento sexual:

Muchas personas simplemente dejan la universidad si ha habido un caso así. O he escuchado de gente que acudió a la reunión de la política de equidad diciendo: 'Ya sé que no pueden hacer nada contra esto, pero de todas maneras abandono la universidad y quería que lo supieran, me voy' (U201F, 19, 54).⁴⁴

En otra universidad, se destacó el caso de una estudiante doctoral de origen extranjero, que vivió hostigamiento sexual por parte de su tutor y que tras

⁴² "The sexual harassment, you know thinking this cultural thing that is embalming in academia, what are we trying to say is so it's not, very often, their perception is they don't see the Gender; they just see it as professional, like professional jealousy and not sometimes has no discrimination, it's just an academic thing".

⁴³ E. Oliver (2005). "Gender based violence at Universities", proyecto de investigación financiado por el Programa Beatriu de Pinós, de la AGAUR.

⁴⁴ "A lot of people they just leave the university if there has been an issue. Or I have heard of people who go to the Dignity at Work meeting saying: 'Actually I know you can't do anything about this but I am leaving the university anyway, but I just wanted to tell you that I go'".

iniciar una queja formal y solicitar el cambio de asesor terminó abandonando la universidad (U302F, 19, 48).

Sin embargo, la deserción del sistema universitario causada por un incidente de hostigamiento sexual tiene consecuencias negativas no sólo sobre la vida de las personas que lo padecen, sino también a nivel institucional, sobre la competitividad de las propias universidades. En Reino Unido, en una de las universidades contactadas, es una de las preocupaciones primordiales, ya que relacionan el abandono de las carreras universitarias por parte de estudiantes mujeres con una **pérdida de capital para la propia institución**.

Estamos preocupados por esas personas (...) creo que probablemente está pasando en otras universidades, y tiene que ver también con el estar perdiendo personal de calidad, porque les sucede un incidente en sus departamentos y simplemente se van porque han sido acosadas, lo cual es una pena porque realmente estás perdiendo personal con talento (U201F, 19, 131).⁴⁵

■ Recomendaciones a futuro

Si bien las políticas de no discriminación a favor de la equidad y diversidad llevan funcionando aproximadamente 10 años en Reino Unido, las políticas contra el acoso y el hostigamiento sexual son más recientes. En algunas universidades suman ya los 5 años, y en otras llevan implementándose desde hace un par de años. En aquellas donde la política de género ha implementado la aplicación de los procedimientos formales, se han realizado algunos diagnósticos internos sobre la propia política. En otras, las evaluaciones sobre el impacto de dicha política están por implementarse a finales de 2010.

Sin embargo, la investigación logró identificar las recomendaciones que desde los propios equipos de equidad y diversidad se hacen a su propia labor, a fin de mejorar y potencializar las políticas contra el acoso y el hostigamiento sexual,

⁴⁵ "We are worried about that people (...) and probably is happening in other universities, and probably in a lot of universities I think, and it's also about being losing good staff because they've got an issue in their department and they just left, you know, who just left because they have been harassed, and it's such a shame because you are losing really talent staff".

pero también para contribuir a una política general en favor de la equidad de género. Siendo uno de los temas recurrentes, la cuestión del lenguaje utilizado en los documentos, páginas web y materiales de difusión de las políticas contra la discriminación en función del género en el campus.

Existe la percepción de que **es necesario aterrizar el lenguaje de la equidad y la no discriminación al mundo de vida de los y las universitarias, frente a una excesiva tecnificación** del lenguaje. Sobre todo desde la perspectiva de una estudiante activista, en ocasiones las definiciones sobre hostigamiento, bullying, etc, son útiles para reconocer cuando te está ocurriendo, pero se considera necesario se traduzca a un lenguaje más cercano al estudiantado porque “a veces la terminología no es muy clara o evidente”. Esta estudiante sugirió que el material de la política estuviese también presentado en un lenguaje más coloquial, más cercano a los estudiantes y no tan institucional. (U104F, 1 y 17, 4).

En términos de la aplicación del procedimiento y de los formatos a llenar cuando se decide proceder formalmente, se percibe como una necesidad simplificar el lenguaje en base a la experiencia de una asesora contra el acoso que ha observado varios casos con estudiantes y académicas (U401F, 17, 179). Sin embargo, esta sugerencia sólo se ubicó en una de las universidades.

Por otra parte, se considera que **el procedimiento de queja debe sustentarse en un único modelo de atención donde la prioridad sea la atención del caso, independientemente de los matices legales**. En particular, la cuestión de acogerse a una política particular dependiendo del perfil de la persona denunciante, en ocasiones ha implicado una confusión sobre el sustento legal sobre el cual procede la queja, como lo señala una consultora en equidad y diversidad:

Hay algunas inconsistencias sobre la manera en la que está implementada, suele ocurrir que a las personas que hacen una queja se les pregunta: *‘¿Su queja está basada en la política contra el acoso o en la política de diversidad?’*. Entonces, ¿cuál es la diferencia? ‘Bueno, no me interesa’, pero esa fue la idea de la política contra el acoso, hacerla de una manera formal. Porque los

procedimientos deben ser los mismos, pero con el acoso lo consideran más serio. La política parece ser muy legalista, muy estricta con lenguaje demasiado formal (U402F, 19, 180).⁴⁶

Dependiendo de las universidades, en Reino Unido existen dos tendencias para implementar las políticas de equidad, una que intenta homogeneizar todas las políticas específicas, como la de género, personas con discapacidades, raza, etc., en una sola política general contra la discriminación. La otra tendencia consiste justamente en lo contrario, diseñar e implementar políticas particulares para cada caso dependiendo del grupo vulnerable al que se dirige. No existe hasta el momento de realizar la investigación de campo unanimidad al respecto y algunas universidades se acogen a un modelo o a otro.

Sin embargo, para el coordinador de Equidad y Diversidad de la universidad de Manchester, la cuestión en concreto del hostigamiento sexual y el **marco normativo** que lo prohíbe en la universidad, ha de centrarse en **contemplar la diversidad de casos y ejemplos en sus definiciones**. A fin de evitar que existan casos no contemplados por la normativa (definiciones estrictas) y que no se acojan cabalmente a la definición.

El punto débil de la definición es que las personas pueden pensar que su situación no encaja con la definición. Porque la definición está muy delimitada en términos de si el individuo es capaz de trabajar. Creo que es útil como un comienzo, pero creo que si las personas empiezan a argumentar en base a las definiciones sería perder el objetivo, el punto es que alguien se siente incómodo y si eso no encaja con la definición, no importa, te estás sintiendo incómodo. Así que se trata más bien de que el sistema contemple suficientes definiciones (U103F, 1, 161).⁴⁷

⁴⁶ “There are some inconsistencies about how it is implemented, quite often if people make a complaint they will be asked “are you complaining on the harassment policy or on the diversity policy?” So, what’s the difference? ‘Well, I don’t care’, but the idea of the harassment policy was looked more in a formal way. Because the procedures should be the same, but in harassment they consider it more seriously. The policy seems to be very legalistic very right, with languages quite formal”.

⁴⁷ “The down side of the definition is that people might not think their situation fits the definition. Because the definition is too constrained, you know, too constraining in terms of the individual being able to relate to work. I think it’s useful as a start point (...) But I think if people started to argue about the definitions that might miss point, you know the point is that somebody is feeling

Existen por lo tanto recomendaciones que se enfocan a aterrizar la política en el lenguaje común, sobre todo de los estudiantes, y por otra parte, recomendaciones que buscan integrar la problemática en toda su diversidad al marco normativo existente para hacer la política más eficiente. Sin embargo, una de las recomendaciones estructurales en concreto de la política contra el acoso sexual, es la **utilización de un lenguaje positivo que integre también el diálogo con la comunidad universitaria y no se constriña solamente a la dimensión de la tolerancia cero.**

Por ejemplo, varias responsables de equidad y diversidad expresaron la necesidad de integrar en los carteles y trípticos imágenes positivas sobre la convivencia con la diversidad, pasando de una campaña prohibitiva sustentada en el “no” a la promoción de valores de equidad en un ambiente universitario. Ello corresponde a la utilización de un lenguaje positivo, no solo restrictivo que promueva la convivencia basada en el respeto del otro, como lo señala el coordinador de Equidad y Diversidad en la universidad de Manchester:

La política es muy negativa y creo que a veces es como: ‘Esto es lo que no debes hacer’. Podríamos mirar de cambiarlo en términos de lo que estamos promoviendo, ‘Esto es una actitud aceptable en la universidad’ en términos de que ‘esperamos que las personas se traten con respeto’ y esas cosas, ser respetuosos con el estudiantado. Es como ir poco a poco cambiando el sentido de lo que estamos diciendo (U102F, 21, 24).⁴⁸

Para este objetivo, y la adecuada difusión de las políticas de equidad una estudiante hizo como recomendación **implementar mayores estrategias de publicidad sobre las medidas empleadas y los espacios disponibles para hablar** de sus situaciones (U104F, 17, 9) y contar siempre con una política que atienda en universo de los y las estudiantes, porque hay universidades que

uncomfortable, if that doesn't fit in that definition doesn't matter, you are feeling uncomfortable you need to do something about it. So it's more the system to have enough definitions”.

⁴⁸ “The policy it's very negative I suppose sometimes it's like ‘this is what you should not do’. We could look at changing in terms of what are we promoting in terms of this is ‘what it's acceptable behaviour at the university’ in terms of ‘we expect people to treat people with respect and that stuffs, to be respectable with students”.

solo cuentan con un esquema de atención y apoyo para trabajadores y académicos (U202F, 13, 15).

Uno de los responsables de equidad y diversidad recomendó también que la política contase con '**consultores independientes**' (independant seniors) que diesen seguimiento a los casos para evitar la protección imparcial en los procedimientos formales, sobre todo cuando se trata de casos que involucran a miembros del personal, académicos y sindicalizados.

Finalmente el resto de recomendaciones expresadas se refieren a las **medidas de prevención que contribuyan a crear un ambiente en el cual el acoso sexual sea claramente inaceptable, y se trabajen los anclajes culturales** (U202F, 19, 14). Dichas medidas se consideran necesarias para implementar de manera más eficiente y constante la propia política de equidad, como lo expresó una responsable de Equidad y Diversidad:

Contar con una política contra el acoso sólo trata los síntomas y no la causa, y lo que necesitamos enfrentar son las falsas ideas y los estereotipos que se tienen sobre el género, que son los que desencadenan las conductas problemáticas (U202F, 19, 6).⁴⁹

Para otra consultora con amplia experiencia en la red de asesores contra el acoso, la implementación de las medidas de prevención pasa por atacar la discriminación por género que se hace constante a través de comentarios verbales sobre las diferencias entre hombres y mujeres también en el ambiente universitario:

El principal problema, tengo anécdotas sobre personas, generalmente hombres y blancos (risas) que hicieron comentarios inconvenientes y de los que no hay evidencia (...), de alguien que dice maliciosamente algo, o comentarios como 'No voy a emplear a una mujer con hijo, o mujeres ingenieras' o ese tipo de

⁴⁹ "Having a harassment policy also only deals with the symptoms and not the cause, and we need to be tackling misconceptions and stereotypes about gender which bring about problematic behaviours".

cosas que no son sexuales. Diría que el mayor problema es la discriminación por género (U301F, 29, 29).⁵⁰

Además de la existencia de la política antidiscriminatoria, se sugiere contar con **programas de formación en equidad**. Para una activista estudiante promotora de los derechos de las mujeres (women's officer), esta formación ha de brindarse sobre todo a estudiantes, quienes en el caso de su universidad ya han señalado en sus quejas "la necesidad de cursos de capacitación sobre bullying y discriminación, de tal manera que los miembros del personal también sean concientes de sus actos con los estudiantes" (U202F, 25, 19).⁵¹

Resumen:

La violencia de género en Reino Unido es un problema que afecta a toda la comunidad universitaria y que involucra a una de cada 7 estudiantes, siendo los agresores en la mayoría de los casos compañeros de las estudiantes. El impacto de la problemática afecta la salud mental, las carreras académicas y las relaciones sociales.

Desde el punto de vista institucional Reino Unido implementa políticas de equidad que contemplan políticas particulares contra el acoso sexual y la discriminación en función del género. Dichas medidas llevan funcionando una década pero existe la percepción entre la comunidad universitaria de que no se han suficientes medidas para romper el silencio frente a las instituciones universitarias.

Las Políticas de Equidad promueven a nivel institucional la no tolerancia de la violencia de género, sin embargo existen limitaciones prácticas y operativas para hacer vigente la normativa en su cabalidad, existiendo nuevamente un

⁵⁰ "I mean the main problem, I have anecdotes about comments made by people who usually often male, often white (laughs) comments made with inconvenience, and with no evidence (...) Somebody would say something maliciously or some comments like "I am not employing a women with a child (parenthood) or women engineers, or that things, not sexual, I would say Gender discrimination is more the problem".

⁵¹ "Student complaints have highlighted the need for anti-bullying/discrimination training, so that more staff members are aware of the possible effects of their actions on students".

‘techo de cristal’ para las estudiantes que deseen proceder una queja formalmente. Algunas limitaciones de la política son las diferencias operativas entre los *equipos de Equidad y Diversidad* y el área de *Recursos Humanos*. Existen casos concretos donde se ha brindado apoyo al agresor y no a la agredida, rompiéndose el derecho a la confidencialidad y vulnerando la imparcialidad.

Por otra parte, cuando hay poca eficacia en los procedimientos formales, las denunciantes suelen desistir porque en ciertos casos hay una excesiva burocratización y el tiempo de los procedimientos no es rentable, además de que existe incertidumbre sobre el respeto a las garantías individuales. En otros casos se buscan soluciones personales al conflicto a fin de no enfrentar a toda la estructura universitaria y el procedimiento formal, el cual implica contar con evidencias para la denuncia que son difíciles de conseguir. En este diagnóstico, suele presentarse una falta de confianza en la capacidad de algunas universidades para apoyar a las denunciantes quienes también temen ser víctimas de futuras represalias a nivel académico.

Los principales retos y recomendaciones para combatir la violencia de género en las universidades seleccionadas giran en torno a una mayor eficacia de las políticas de equidad y contra la discriminación por género y el acoso sexual, que haga coherente el discurso institucional con la práctica en todos los niveles de la universidad. Se percibe como necesario difundir los valores y conceptos de la equidad y el género a los diferentes mundos de vida a fin de hacerlo más cercano al estudiantado. Todo ello como parte de una estrategia de prevención aunada a las políticas de equidad y la normativa vigente, con el objetivo de crear un ambiente en el cual el acoso sexual sea claramente inaceptable, y se trabajen los anclajes culturales a nivel individual e institucional.

3.4.2 Medidas instrumentadas para la erradicación y la prevención de violencia de género en universidades del Reino Unido

En este apartado se presentan los hallazgos de investigación que describen todas aquellas estrategias llevadas a cabo en las universidades seleccionadas a fin de combatir la violencia de género en el campus. Por una parte, se hace una revisión general del marco jurídico en el cual se inscriben las políticas de equidad y diversidad del Reino Unido, para posteriormente ir describiendo las prácticas de éxito que llevan funcionando desde al menos 2 años en todas las universidades contactadas. Para ello, se ha puesto un énfasis particular en las medidas promovidas por los Equipos de Equidad y Diversidad, que contemplan las políticas institucionales contra la discriminación por género, así como los procedimientos formales e informales y los programas de prevención.

3.4.2 a Posicionamiento público de tolerancia cero frente a la violencia de género

El primer factor que posibilita la eficacia de las políticas universitarias contra la violencia de género es que la institución se defina como un espacio que no tolera la agresión en cualquiera de sus manifestaciones dentro del ámbito universitario. Constituirse como una universidad con 'tolerancia cero' frente al hostigamiento, el acoso y la violencia física o verbal implica **asumir un posicionamiento general a nivel institucional**, pero también que involucra a toda la comunidad universitaria. Profesorado, alumnado y personal administrativo forman parte de esa comunidad universitaria y por lo tanto, el posicionamiento institucional atañe a cada uno de sus miembros y a la filosofía de trabajo en todos sus niveles. De acuerdo al coordinador de Equidad y Diversidad de la Universidad de Manchester, **la promoción y el respeto a los valores de equidad es una responsabilidad contractual, independiente de la idiosincrasia personal:**

Uno de las cosas que siempre mencionamos en la formación es que tú tienes tu 'moral' personal y no vamos a interferir en ella, pero en términos de las

obligaciones laborales 'hay formas en las que deben actuar, y puede que no estés de acuerdo con la equidad y la igualdad de oportunidades para las mujeres, pero esta es la política de la universidad y si quieres trabajar aquí estás advertido' (U102F, 2, 78).⁵²

Hacer de la equidad entre hombres y mujeres un **mandato institucional** es una cuestión básica para promover su aplicación y evitar casos de violencia de género en la universidad, de otra manera, sino es un mandato, las recomendaciones pierden efectividad y generalidad (U201F, 2, 137). Uno de los consensos al respecto es que para todas las personas entrevistadas, "lo más importante es que venga de arriba abajo, si quieres realmente asegurarte de que cuentas con una institución donde este tipo de cosas no pasarán o no deberían pasar" (U201F, 2, 169).⁵³

Se parte del principio de que esta postura institucional es por lo tanto de **obligatoriedad para toda la comunidad** por lo que el **cumplimiento de las políticas de equidad** se hace un mandato institucional para estudiantes, académicos y personal administrativo. En todas las universidades contactadas la política de equidad cuenta con el **respaldo del rector o el presidente de la institución**. Lo cual de acuerdo a una responsable de equidad y diversidad ha representado un apoyo imprescindible para ejecutar las medidas contra el hostigamiento y el acoso sexual, quien comentó en entrevista que "para que sea exitoso tiene que venir desde el 'top', desarrollas una idea o estrategia y vas hasta arriba y dices 'Aquí está lo que queremos hacer'" (U302F, 2, 180).⁵⁴

Este apoyo institucional se asume como una directiva general extensible hacia toda la universidad en todos sus niveles. En concreto, el acoso y el hostigamiento sexual se enuncian como conductas que no serán toleradas en

⁵² "One thing we do say in the training is that, you know, you have personal due and I won't interfere in your personal due, but in terms of the employment responsibilities "these are the ways that you have to act, you must not agree on equality, you must not agree on equal opportunities for women, but *this is the university policy* and if you want to work here you have to advise".

⁵³ "The most important thing is top-down point (...) if you want to really make sure that you have an institution where this kind of things don't happen or shouldn't happen".

⁵⁴ "To be successful it has to be also given from the top. I develop an idea or strategy and I get to the top and say "here is what we want to do".

el ambiente universitario, trátase de estudiantes, profesorado o cualquier miembro del personal, tal y como lo difunden en la Política de *Dignidad en el Trabajo y el Estudio* (Dignity at Work and Study) de la Universidad de Manchester.



MANCHESTER
1824
The University
of Manchester

thinkdifferently*
equality & diversity

"It is vital that we create an environment within the University in which demeaning, destructive, unlawful behaviours can be identified early and managed effectively, and in which those victimised are provided with support and assistance as early as possible. We need to foster an environment in which there is no tolerance of discriminatory or harassing behaviour from any member of staff or any student."

Alan Gilbert

Professor Alan Gilbert
President and Vice Chancellor

Further information

For more information about the policy or procedure, Harassment Advisors or Mediators, please see www.manchester.ac.uk/dignity

Or contact the
Equality and Diversity Team:
C28 Sackville Street Building,
Sackville Street,
Manchester,
M60 1QD

Tel: 0161 306 5857
Fax: 0161 306 5877
Minicom: 0161 306 5870
Mobile: 0753 595 7711
Email: equalityanddiversity@manchester.ac.uk

Dignity at Work and Study

Tríptico de la Política de *Dignidad en el trabajo y el estudio* (exterior). Universidad de Manchester (2010)

<p>What is harassment, discrimination and bullying?</p> <p>Harassment is unwanted conduct which has the effect (intentionally or unintentionally) of violating a person's dignity or creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment which interferes with an individual's learning, working or social environment or induces stress, anxiety or sickness on the part of the harassed person.</p>	<p>I think I'm being bullied and harassed, what can I do?</p> <p>If you believe that you are being bullied or harassed, you can contact a Harassment Advisor. Harassment Advisors provide confidential support and information to staff and students on the University's policy and will be able to explain the options available to you.</p>	<p>What happens after mediation?</p> <p>If the mediation process hasn't been successful, or either party decides not to take part, you can make a formal complaint. An independent investigation will then be carried out and a decision will be made as to whether the complaint should be upheld and whether to refer for consideration under the disciplinary procedures. If you are not happy with the outcome, you also have the right to appeal.</p>
<p>Discrimination takes place when an individual or a group of people is treated less favourably than others because of their race, gender, gender reassignment, marital status, status as a civil partner, disability, age, religion or belief, sexual orientation or other factors unrelated to their ability or potential.</p> <p>Bullying can be defined as repeated or persistent actions, criticism or personal abuse, either in public or private, which (intentionally or unintentionally) humiliates, denigrates, undermines, intimidates or injures the recipient.</p>	<p>What happens next?</p> <p>With the support of another colleague, fellow student or Harassment Advisor, you may feel able to resolve your complaint through speaking informally with the respondent. If this doesn't feel possible, or it hasn't worked, then an alternative is mediation. Mediation is an informal and private process. A trained Mediator will work as an intermediary with you and the respondent to help you to reach an agreed solution.</p>	<p>What happens if I am accused of bullying or harassment?</p> <p>If you are accused of bullying or harassment you can contact a Harassment Advisor. Harassment Advisors are there to provide confidential support and information to staff and students on the University's policy and will be able to explain the options available to you. What happens next will depend on the person who has accused you but it is hoped that you will be able to find a resolution with the support of the Harassment Advisor or through mediation.</p>

Tríptico de la Política de *Dignidad en el trabajo y el estudio* (interior). Universidad de Manchester (2010)

En este tríptico se da a conocer la existencia de una política contra el acoso y el hostigamiento que está al servicio de cualquier miembro de la universidad, y se explican de manera clara y sencilla los procedimientos a seguir si se está viviendo una situación relacionada,¹ lo cual está respaldado por el presidente y vicerrector, quien señala que:

En la Universidad es fundamental que creemos un ambiente en el cual los comportamientos degradantes, destructivos e ilícitos sean identificados y atendidos de manera rápida y eficiente, donde las víctimas cuenten con el apoyo y la asistencia inmediata. Necesitamos fomentar un ambiente que no tolere la discriminación ni el acoso de ningún miembro del personal o estudiantado.²

Para uno de los equipos de equidad y diversidad contactado, el apoyo del rector es decisivo desde el proceso de constitución de las políticas antidiscriminatorias y contra el acoso sexual. Pero también lo es la **inclusión y el involucramiento de todos los cargos directivos y de representantes de la universidad**, a fin de consolidar entre todos los actores involucrados una política que promueva los valores de equidad:

Cuando lanzamos este esquema, fue muy importante contactar con la persona que se haría responsable de la formación, a fin de explicarles más de que se trataba. El sindicato asistió, esperábamos 20 personas y asistieron 50: directivos, el rector, lo cual fue muy importante, ese nivel de compromiso desde arriba (U302F, 2, 182).³

Para la gestión de los equipos de equidad y diversidad, el posicionamiento institucional de tolerancia cero frente a la violencia de género en la universidad ha de estar ligado a la difusión de la propia política y sus mecanismos. Siendo el paso obligado en la instrumentación de la política **brindar definiciones concretas de lo que es la discriminación, el acoso laboral y el**

¹ Más adelante se describen los procedimientos existentes y los mecanismos propuestos desde la oficina de equidad y diversidad. Véase apartado Existencia de procedimientos informales y formales'.

² Véase imagen siguiente del Tríptico de la Política de Dignidad en el trabajo y el estudio.

³ "When we launched the Scheme it was important to get the person who will be delivering the training to explain more about it, the Trade union came, we expected 20 people and there were 50, managers came, the Rector came, so again that was really important to have that, *level engagement from the top*".

hostigamiento sexual (véase tríptico anterior) para difundirlas como conductas no aceptables en el ámbito universitario, y nombrarlas como intolerables, tal y como lo comenta una responsable de Equidad y Diversidad:

Creo que las personas no saben lo que es el acoso o el hostigamiento. Y deberían. Es hora de asegurarnos que se dan cuenta de que lo que les está pasando no está bien, que no está nada bien, porque a veces la gente puede decir: 'Oh, es sólo el estilo de los directivos', o 'Es sólo su personalidad'. Pero lo que estamos tratando de asegurar es que se den cuenta del asunto y que hagan algo al respecto (U201F, 2, 58).⁴

El contenido de los trípticos informativos contribuye a orientar a las personas si están siendo acosadas o no, y sobre todo a **evitar que se normalicen situaciones que están sancionadas en la universidad**. De acuerdo a una coordinadora de equidad, si alguien no está seguro de estar experimentando acoso sexual, las definiciones de los trípticos ayudan a visualizar estas situaciones normalizadas como un problema real. Por ejemplo, para orientar en casos donde alguna persona se pregunte sobre la dimensión de situaciones incómodas: de 'si alguien me toca y yo no estoy muy a gusto, ¿debería preocuparme por ello o no?' (U201F, 2, 106).⁵

El brindar este tipo de definiciones que por normativa constituyen una práctica inaceptable, de acuerdo a una asesora contra el acoso y el hostigamiento sexual, contribuye a "ver las fronteras y a tomar una decisión al respecto, [porque] entendiéndolo puedes ir en una dirección, mediante el proceso formal o el informal" (U201F, 10, 43- 44).⁶

⁴ "I think people don't know what bullying is or harassment is. And they might. It's just turn to make sure that they realize that what happen to them is not ok. And that it's not all right, because sometimes people can say 'Oh it's just the management style' or 'it's just a personality'. But actually we are just trying to make sure that they realize that their issue and that they actually should do something about it".

⁵ "Somebody is touching me but I am not very sure with that, should I be concerned with this or not?".

⁶ "It's about the definition, but it's important in order to see the boundaries, and you can take a decision on that way. With that sort of understanding you can go in that line, on the formal or the informal procedure".

Este tipo de respuestas institucionales constituyen prácticas que promueven la detección y la atención de casos de hostigamiento sexual en el campus, lo cual también contribuye a **aumentar la reputación y competitividad de la universidad**, lo cual también repercute positivamente en los beneficios económicos de la universidad. En palabras de una coordinadora de equidad y diversidad, “la equidad es un negocio, así que empezamos siempre con los ahorros y el impacto monetario, porque si esto funciona vamos a tener más demanda laboral” (U501F, 20, 189).⁷ Finalmente, la promoción de los valores de equidad y diversidad dentro de la universidad se vislumbra dentro de un modelo económico que al igual que cualquier organismo, incluso financiero, genera rendimientos (U102F, 2, 92).⁸

3.4.2 b Políticas específicas contra la discriminación

■ La misión de los equipos de Equidad y Diversidad

En cada una de las universidades contactadas se cuenta con una oficina especializada en la difusión, promoción y ejecución de las políticas a favor de la equidad y contra todo tipo de discriminación. Estos equipos, tienen como objetivo la **promoción de la equidad como valor y el respeto a la legislación universitaria** que mediante diferentes políticas, sienta las normas para combatir la discriminación en función de raza, género, orientación sexual y/o alguna discapacidad.

Para uno de los responsables de los equipos de equidad, el eje detrás de las políticas es la promoción de la equidad para todos y de la universidad como un espacio igualitario, estando su misión en concordancia con los retos de la sociedad en Reino Unido, quien declara ser: “responsables ante el personal y los estudiantes de la universidad, pero también de los visitantes al campus. Y

⁷ “Business is equality, so we start with the saves, and about population at the moment, and about the impact on money, because if that works we are going to have more requests for working”.

⁸ “As an institution, even if they didn’t want to go down the model financially and in terms of reputation it makes completely sense. It’s a business model, you know, it makes sense. Any bank (laughs) any kind of organisation looks for diversity, they want equality and the promotion of that just for financial contrast”.

ello es realmente en términos de políticas, planes y estrategias en relación a la equidad y la diversidad” (U102F, 2, 25).⁹

La existencia de programas y equipos de Equidad y Diversidad tienen como función garantizar que se cumpla con las obligaciones que por ley han de aplicar las instituciones universitarias en ese país, lo cual incluye programas de prevención y capacitación para la comunidad universitaria. En conclusión, los equipos de equidad aplican y promueven mediante acciones concretas, lo que por ley ha de respetarse en Reino Unido, tal y como lo señala una consultora:

Mi función en los servicios de equidad es advertir a la universidad sobre las obligaciones que tiene a nivel de la ley de Reino Unido, y desarrollar políticas y procedimientos en concordancia con el país, que forma parte de la legislación, aconsejar sobre los asuntos de género y la capacitación en derechos y obligaciones de los superiores (U502F, 10, 2).¹⁰

La meta de los equipos de equidad y diversidad es **asegurar que son una organización inclusiva para el personal y el estudiantado** (U302F, 10, 13). Este discurso en pro de la inclusión de todas las personas en el espacio universitario, se cristaliza en la cuestión de género mediante la **promoción de las mujeres en igualdad de condiciones y en un espacio libre de acoso y hostigamiento sexual**. En términos del combate a la violencia de género, en la mayoría de los casos, son los equipos de equidad los responsables (junto con el área de recursos humanos) de aplicar las políticas contra el acoso. Así lo describe en entrevista una asesora contra el acoso sexual entre el personal académico:

Yo me centro en la aplicación de las políticas, de las buenas prácticas para el personal y trato de hacerlo extensible a estudiantes de una forma distinta, a fin de crear para ellos un espacio seguro, y entablar políticas formales, de tal manera que podamos hacerlo mediante la política contra el acoso en particular,

⁹ “We have responsibility for staff and students at the university, but also in terms of visitors who come to campus as well, and that’s really in terms of the policies, plans and strategies with regards to equality and diversity”.

¹⁰ “I function in the Equality services to advise the university about their obligations from the UK law, and we develop policies and procedures in accordance with the United Kingdom, which is part of the legislation, provide gender advise and managers training in duties and obligations”.

y tratar de garantizarla tanto para estudiantes como para el personal (U302F, 10, 15).¹¹

Finalmente, en concordancia con los valores que promueven, los equipos de equidad reflejan de igual forma la diversidad y la inclusión en sus propios grupos de trabajo, de tal manera que la universidad refleje a la comunidad a la cual pertenece (U102F, 16, 7-8).

■ Construcción de medidas consensuadas

Uno de los elementos claves para la consecución e instauración de las políticas de equidad en las universidades, y en concreto para la política contra el acoso, es el hecho de **generar políticas construidas en colaboración con todos los agentes involucrados**. Para los propios responsables de los equipos de equidad y diversidad, la labor de instrumentar las políticas no sería posible sin el apoyo de la comunidad universitaria, entendiendo a ésta como la suma de todos sus actores y tomando en cuenta sus valoraciones y aportaciones a un proyecto de equidad institucional.

Por ello la **inclusión de las voces en procesos de toma de decisión y en el propio diseño de las políticas** se conciben como elementos básicos para conseguir una política de equidad eficiente. De acuerdo al responsable de equidad y diversidad de la Universidad de Manchester, este proceso de participación e involucramiento constituye una meta realizada incluso antes de comenzar a instrumentar la política, debido a que se logra consensuar un proyecto entre las partes involucradas en su implementación.

El éxito se obtuvo antes de que la política se terminara de elaborar. Es sobre la forma en la cual *involucramos y consultamos con la gente para desarrollar esta política*. Nos aseguramos que la política producida fuera algo que la gente quisiera y valorara también. Así que convocamos a directivos y personal,

¹¹ "I am focused on policies implementation, good practices for staff and try to engage with students in a different way to make for them a safe space, and engage formal policies, so we can do it, but in terms of the harassment policy in particular and how to try to make sure for students and staff".

estudiantes de diferentes grupos, sindicatos, para revisar y comentar la política, a fin de asegurarnos que era algo con lo que estarían felices. Eso es muy importante (U101M, 4, 38).¹²

El sondeo previo de la valoración de las políticas de equidad se realiza en varios universos poblaciones, a fin de garantizar la inclusión de todas las voces en una política que igualmente afectara a todos los usuarios de las mismas. Por comunidad universitaria se entiende que la consulta mediante redes y grupos de trabajo incluye tanto al nivel de los responsables de las entidades, como al estudiantado y a los grupos sindicalizados. En resumen, **la participación involucra diferentes escalas de diálogo** con el alumnado, el rector, el personal, etc., tal y como lo comenta una asesora contra el acoso:

La comunicación es muy importante, con diferentes grupos del personal y el estudiantado. Asegurar que todo el mundo está contento con lo que estás desarrollando. Y al hacer esto también tratas de crear un ambiente donde la gente ve que la universidad concibe como importante ese tipo de cosas, apoyando e involucrándose mas que si viene simplemente desde arriba (U102F, 4, 120).¹³

La principal recomendación que se reconoce como estrategia de éxito es justamente **informar a la comunidad universitaria sobre la propuesta de política** en concreto. Trátese de la política antiacoso, o contra la discriminación en cualquiera de sus formas, “el elemento clave es tener a las personas a bordo” del proyecto y comprometidas con los lineamientos y su seguimiento antes de echar a andar las actividades concretas de la política. Para esta asesora contra el acoso, de acuerdo a su experiencia:

¹² “The successful started before the policy was finished. It’s about how we involved and consulted with different people in developing the policy. So we made sure that the policy that we produce is something that people wants and will value too. So we involved managers and members of the staff, we involved students in different groups, the unions, in having a look on this and commenting on the policy and make sure that is something that they are happy too. So that’s quite important”.

¹³ “Communication is really important, communicating with different groups of staff and students. Making sure that what you are developing is something that everyone is comfortable and happy with. And by doing that you are also trying to create an enviroment where people see that the university see as important and some things like that, and something that they support and they want to get engaged in, and it’s not something that comes from the top”

Al contar con diferentes personas de la universidad a bordo, tienes gente que te apoya de los estudiantes, asesores académicos, de todo, tenemos tantos servicios en la universidad para la educación y la investigación, y de lo que se trata es de contar con todos para trabajar juntos y despegar esta política, para obtener apoyo (...) Así que **el elemento de éxito para desarrollar una política es hablarles a todos sobre lo que debe ser la política** (U102F, 4, 100).¹⁴

En otra de las universidades la inclusión de las voces en el proceso de diseño de las políticas por la equidad se realizó tomando en cuenta la participación de grupos de estudiantes, mediante discusiones de grupo que fueron convocadas por los propios miembros de los equipos de equidad y diversidad. Los **grupos focales** se constituyeron de manera diversa a fin de recuperar el perfil de los usuarios pertenecientes a distintos grupos vulnerables en el diseño de la política, tal y como lo describe una consultora:

[Cuando] estábamos desarrollando el Esquema de Equidad, se trató de poner a todos los elementos de la legislación dentro del esquema, consultamos a estudiantes de diferentes grupos a fin de determinar el plan de acción. Nos reunimos con el personal y estudiantes mujeres, lesbico-gays, transexuales, bisexuales, con discapacidad. Así que teníamos a estudiantes y a personal que estaban hablando abiertamente, dándoles la oportunidad de explicar sus experiencias y lo que encontraban en la universidad (U502F, 4, 11).¹⁵

La construcción de políticas de equidad mediante un planteamiento incluyente ha permitido a otra de las universidades seleccionadas contar con una red de asesores y asesoras contra el acoso sexual que participan de manera **voluntaria** en la política antiacoso (U101M, 4, 42). Lo cual se considera como una herramienta fundamental para el buen funcionamiento de la política, ya que

¹⁴ “To have different people from the university on board, so you’ve got people in student’s support, academic advisors, I mean everyone, we’ve got so many services in the university provided for the education and research, and it’s about to getting them all to work together and take on this policy, to get supported (...) So, the successful issue to develop a policy is talking to everybody about what should be the policy”.

¹⁵ “We were developing the Equality Scheme, it was to put together into one Scheme all of the elements of the legislation, we consulted with students from the different groups so in order to determine the action plan of the Scheme. We actually met with staff and students, who were women and students, LGBT Lesbian Gay transexual, bisexual, disabled, so we had staff and students who were openly saying and giving them the opportunity to say what their experiences were and what they found in the University”.

esto permite contar con representantes del esquema de equidad entre hombres y mujeres en cada una de las entidades.

Finalmente, la **promoción del esquema y su discusión con la comunidad en eventos formales, pero sobre todo informales** como reuniones y comidas se considera como necesaria a fin de consolidar un modelo común a los usuarios, técnicos y responsables de la política a aplicar (U202F, 2, 4; 117).

■ **Formación de personal especializado para brindar asesorías**

El siguiente paso a seguir una vez que se han diseñado y consensuado con todos los actores las políticas de equidad, es la formación de los gestores que instrumentarán junto con el equipo de equidad y diversidad los programas de acción. Para el caso de la política antiacoso (Sexual Harassment Policy), la formación se dirige de acuerdo a la normativa a dos universos: estudiantes y personal (staff).

En todas las universidades contactadas se asume la **formación de asesores y asesoras contra el acoso y el hostigamiento sexual mediante talleres de capacitación** que en su duración varían entre 2 y 5 días. Dichos talleres están formulados con un contenido teórico y práctico. En las primeras sesiones se brinda el panorama legal de Reino Unido en temáticas de inclusión y no discriminación, y el compromiso de la universidad como instancia pública de educación superior para implementar los lineamientos generales de este país también en sus ámbitos de docencia e investigación. En este panorama, suele “brindarse alguna información sobre los casos, qué tan grande es el problema en términos cuantitativos” (U301F, 6, 13).¹⁶

De acuerdo a una capacitadora de dichos talleres, primero se “mira la política en sí misma, cómo funciona, quiénes son los agentes que están al servicio de la gente” (U302F, 6, 179),¹⁷ y sobre todo se trabajan los conceptos de

¹⁶ “We give some information about the cases, how big problem is this in quantitative terms”.

¹⁷ “We looked at the policy itself, how it works, who are the agents that people can be served to”.

hostigamiento y acoso sexual desde el marco jurídico. Para esta formación “se desarrollaron algunos materiales, cuadernos de trabajo con contenidos para los asesores contra el acoso a fin de eliminar las diferentes formas de hostigamiento y tener el panorama completo” (U302F, 18, 113).¹⁸

Esta etapa de **conocimiento sobre el marco jurídico** es fundamental para los gestores de equidad y diversidad, y para los asesores contra el acoso sexual. Sobre todo en términos de conocer la normativa y las definiciones acerca de lo que constituye acoso y hostigamiento sexual y lo que no lo es. Para uno de los responsables de equidad y diversidad, eso es “muy importante, la formación y la comunicación con las personas a fin de que puedan entenderlo, y que sepan lo que es y lo que no es una conducta aceptable” (U101M, 8, 120).¹⁹

En dos de las universidades contactadas, se especificó en entrevistas que la capacitación a asesores contra el acoso sexual se brinda también con expertos en el tema, externos a la universidad, es decir, que no se trata sólo de académicos o académicas que aborden las temáticas de manera estricta, sino también de profesionales que acuden desde diferentes instituciones a compartir las experiencias en ámbitos diversos a la universidad.

Para una de las coordinadoras de la red de asesores, el hecho de trabajar con **consultores externos** porque capacitan en las habilidades que son imperantes para un asesor o asesora, y porque “probablemente están trabajando en otras universidades y otros sectores, así que pueden brindar ejemplos [del problema] en el ámbito universitario en particular (U401F, 6, 13).²⁰ De acuerdo a un director de Equidad y Diversidad, este tipo de formación brindada por expertos permite identificar con claridad el marco legal desde un punto de vista académico, de gestión y de las organizaciones que cuentan con experiencia en la atención del acoso y el hostigamiento sexual:

¹⁸ “We developed some materials, hand books for the harassment point contacts content and eliminating the different forms of harassment and to have the whole picture”.

¹⁹ “That’s quite important the training and the communication with people so they can understand it, and they know what it’s an or isn’t acceptable behaviour”.

²⁰ “Probably they are working in other universities another sectors, and they can give examples at the universities in particular”.

Tuvimos a un académico que venía de la Escuela de Negocios y que una de las áreas que trabaja está relacionada con las expectativas en torno al acoso y el hostigamiento, y le pedimos de venir y brindar una sesión, así que tuvimos una sesión sobre lo que es y lo que no es el 'bullying', el acoso, con estudios de caso y ellos tenían que delegar y que decir si constituía o no un caso de estudio. Después tuvimos a alguien de una organización legal que remarcó los aspectos legales del hostigamiento y el 'bullying' (U103F, 6, 175).²¹

En las sesiones siguientes al apartado teórico, los talleres de formación a asesores y asesoras contra el hostigamiento llevan a cabo **simulación de casos** y atención para estudiantes y personal universitario. En esta segunda etapa, la capacitación se centra en desarrollar una metodología de atención, que implica contar con las **habilidades necesarias para atender un caso en asesorías confidenciales** y con una actitud profesional que contribuya a dar resolución del conflicto respetando la voluntad de la persona que emite la queja, y cerciorándose de que constituye un caso, tal y como lo relata una capacitadora para el personal:

El segundo día vino alguien a darnos una sesión sobre las habilidades: escuchar, ser abierto, no prejuiciosos, sobrellevar las dificultades y ese tipo de cosas (...) y se practicaba con alguien que pedía una asesoría y se daban retroalimentación (...) Hicimos varios estudios de caso, reales, y preguntábamos ¿cómo lo afrontarían? (...) Resumiéndoles [lo que decía] y haciendo espejo '¿es eso lo que escuché?', '¿es esto lo que estás diciendo?' y ese tipo de habilidades, ser honestos, como las habilidades de un consejero pero sin serlo (U103F, 6, 175).²²

²¹ "We had an academia member in the Business School who subject, one of his areas is around expectation around bullying and haressment, and we asked him to come alone and deliver a common session. So we had a delivering session about what bullying is and isn't, so it was a case study and they had to, the delegate, had to decide from the case of study, whether would represent bullying and whether it was harassment, so they were used on that. Then we had somebody who came from a legal organisation to look at the legal aspects of harassment and bullying".

²² "On day 2 we had somebody delivered us a session on the skills side, listening, being open, non-judgmental, dealing with difficulties, that kind of things (...) and they practiced, dealing with somebody who wanted some advise, and they practiced and give them some feedback (...) We made diverse case studies and we, they weren't real case studies, but we made how would they deal with them? (...) Summarizing, reflecting back 'is this what I heard?' Is this what are you saying?' those types of skills, being honest (...) so it's like counsellor's skills without being a counsellor".

Cada universidad cuenta con sus modelos de formación para asesores contra el acoso sexual. Pero de acuerdo a una de las coordinadoras de equidad y diversidad, la **representación visual mediante la proyección de videos cortos sobre casos de hostigamiento sexual y de discriminación por género** apoya el contenido teórico de las sesiones precedentes. Mediante la discusión en grupo con los asistentes al taller, se discuten casos concretos de hostigamiento y acoso en el ambiente universitario, sobre todo para romper prejuicios y desmitificar conductas que se consideran normalizadas culturalmente.

Lo que hacemos en la formación es realmente enfatizar el hostigamiento y las percepciones de los individuos, porque de nuevo, no se trata de que sea el jefe el que encare la situación, porque no es un asunto de percepción (...) [En uno de los videos] el colega principal se está quejando con los otros 3 y después se discuten las percepciones, a fin de sensibilizar a los jefes de ser más imparciales (U501F, 6, 67).²³

Durante el trabajo de campo realizado en una de las universidades se pudieron observar algunos videos utilizados en los talleres de formación a jefes de personal y responsables de áreas. El contenido de los videos es muy conciso y fueron elaborados por una empresa especializada que contrató uno de los equipos de equidad. De acuerdo a una de las consultoras entrevistadas, **los casos expuestos en los videos desatan inmediatamente la discusión de grupos** dinamizando los talleres y expresando las posibles interpretaciones al conflicto y llegando a una conclusión sobre la manera de resolverlo desde sus diferentes roles:

Tenemos una serie de DVD's, [en uno de ellos], un miembro del personal le dice a su jefe que 'la otra noche un colega me llamó por teléfono y me hizo sentir incómoda', que 'este colega me trate de esa forma y la conversación', él hizo comentarios sexuales de esa persona. Entonces preguntamos '¿cómo

²³ "And also what we do is to really emphasise that if the training is in terms of the harassment and perceptions of the individuals, and again it's not the manager who is dealing the situation, it's not about a the view or perception (...) The main colleague is complaining again, with three characters and then we discuss their perceptions and get managers to be more impartial".

responderían ante ello?, y que como jefes tienen la responsabilidad (U502F, 6, 65).²⁴

La **visualización de situaciones de acoso y hostigamiento sexual se enfoca a dimensionar el grado de responsabilidad de las instancias universitarias** para atender las quejas eventualmente emitidas por algún miembro del equipo de trabajo. Destacando la obligación del personal directivo a dar seguimiento a la queja y no ignorarla, aún en casos donde pueda considerarse al acoso como una acción sin agravante:

Otro ejemplo es el de alguien que envía un email que no es agradable a todos los de la oficina. Y ella se queja porque no está contenta con este mail circulando por ahí. Después el que lo envió [aparece] muy cínico y dice que no entiende porqué ella está tan ofendida por el mail porque no es nada. Así que se trata de cómo los jefes lo entienden, porque aún si creen que no es de su competencia, si alguien se siente ofendido, no pueden ignorarlo (U501F, 6, 66).²⁵

Este tipo de **talleres sobre la política antiacoso proveen a los futuros asesores de lineamientos y destrezas para atender los casos**, pero también constituyen un primer acercamiento con otros coordinadores de equidad y diversidad, a fin de **consolidarse como grupos de trabajo** que pueden compartir sus experiencias y recibir retroalimentación de sus compañeros a modo de soporte en equipo ('peer support', U103F, 6, 22), y en ocasiones comentando los casos gestionados sin romper la confidencialidad. De acuerdo a un coordinador de equidad y diversidad, en su equipo:

Hay reuniones regulares y talleres, así como capacitación adicional (capacitación para el desarrollo personal) para los asesores contra el acoso sexual, de tal manera que están en formación continua, y eso es muy

²⁴ "We've got a DVD kit, a member of staff approaches the manager and say 'last night I colleague called me and I felt uncomfortable, that this colleague treats me in that way and the conversation, he said some sexual commentaries of that member of the staff'. And then, we ask the members of staff how would they respond to that. And like that managers this about their responsibility".

²⁵ "Another example is an email that somebody sent to the office which is not pleasant. And so, she is complaining because she is not happy with the email that's going around. And then the sender is really cynical and he can't understand why she is offended by an email, because it was nothing. So how can managers to understand that, even if they think that's not for tribute, if somebody is offended by it, they can't ignore it".

importante porque comparten sus prácticas, pueden hablar uno al otro y saber sobre lo que hace la otra persona, así que pueden desarrollar diferentes cosas (U101M, 8, 44).²⁶

La formación para los asesores y asesoras contra el acoso requiere por lo tanto de un **perfil particular para brindar asesorías de calidad** que respeten sobre todo el principio de confidencialidad. Pero que además permita desarrollar habilidades que eviten involucrarse directamente en los casos, porque de acuerdo a una coordinadora de asesores contra el acoso sexual, sino se cuenta con esa formación se brindan asesorías inadecuadas a pesar de las buenas intenciones que puedan tenerse. Esta persona señaló en entrevista: “en un rol precedente al que tengo ahora solía ser asesora contra el acoso sexual, pero no tuve ninguna formación, lo cual no era fácil porque yo quería ayudar a las personas, y algunas de ellas se volvieron realmente dependientes y yo no tenía las herramientas, las habilidades (U401F, 5, 72).²⁷

Por ello la formación para asesores contra el acoso y el hostigamiento sexual es una medida prioritaria de la mayoría de las universidades contactadas. Dentro de la capacitación otro elemento clave es el reconocimiento de la experiencia previa de los asistentes al taller, pues en muchas ocasiones de trata de personas con una amplia experiencia en temas de acoso y que tienen aportaciones que hacer a la política de equidad (U302F, 6, 29). En conclusión, **los y las asesoras contra el acoso sexual son personas experimentadas y entrenadas para el manejo y la resolución de conflictos** (U401F, 8, 9).

Otra de las medidas implementadas en tres de las universidades, es **contar con asesores y asesoras contra el acoso y el hostigamiento sexual que sean estudiantes**. En ocasiones, este rol coincide con la figura de las ‘Ombudsman de las mujeres’ (Women’s Officer), estudiantes activistas que

²⁶ “There’s also regular meetings and workshops and additional training, (personal development training) for harassment advisers so they train regularly, and that’s quite important because they share their practices, they can talk to each other and find out what each other is doing, and they can also develop different things as well”.

²⁷ “I used to be harassment adviser in a previous role, and I didn’t have any training and it is not easy, because I wanted to help people, you know, and some of them became really dependent and I didn’t have the tools, the skills”.

entre sus diversos roles, ejercen también como asesoras contra el acoso sexual. Es justamente a este tipo de estudiantes mujeres que suele brindarse la formación de los talleres arriba descritos.

Estamos tratando de llegar a más estudiantes, por ejemplo, tenemos una formación de inducción para miembros del personal que también tenemos para estudiantes. Algunos han sido capacitados en temas de hostigamiento en ciertas facultades, sobre cómo manejar los casos, quejas, siempre en relación de si se trata de un académico, alguien del personal y un estudiante, y dónde tratar de resolver el problema y los asuntos universitarios (U501F, 6, 60).²⁸

Este tipo de formación enfocada al estudiantado se realiza también mediante diferentes talleres a personas que están en los servicios de apoyo a estudiantes, y en ocasiones suelen durar un día y medio. El objetivo de dichos talleres es sobre todo que personas con el perfil de estudiantes sepan de la existencia de la política contra el acoso y el hostigamiento sexual para que puedan difundirla entre sus colegas, pero también a fin de que sepan identificar los diferentes tipos de acoso y hostigamiento, y detectar cuando se trata de un caso susceptible de denuncia y bajo qué normativa en concreto (U101M, 8, 44). De acuerdo a una de las ombudsman de las mujeres entrevistadas, esta formación la reciben como parte de su rol de consejeros al estudiantado:

También trabajo con los servicios de asesoría [counselling services] y parte de mi rol tiene que ver con la red de asesores contra el acoso y el hostigamiento en torno a los estudiantes, así que cada verano tenemos una formación para estudiantes que han sido elegidos por la Unión [de estudiantes] (U302F, 6, 6).²⁹

Desde el punto de vista de las estudiantes, es más probable que una colega que esté padeciendo acoso u hostigamiento sexual acuda a asesorarse con

²⁸ “We are trying to arrive to most students, so for example, we have induction training for members of staff, and we also have training for students. Some students were inducted in particular faculties on harassment and how to manage cases, complaints, so with the relationship on bounding between an academic member of staff and a student, and where to try to solve the problem and university issues”.

²⁹ “I am also working with the counselling services, and part of my role is about the network on bullying and harassment advisers around with students so we have training every summer for students who are elected by the Union”.

una persona de su mismo perfil, en este caso, una estudiante activista que con un profesor (U301F, 6, 76).

El impacto de dichos talleres tanto a estudiantes como a profesionistas, se valora como una experiencia positiva que permite consolidar habilidades y destrezas para enfrentar casos concretos de hostigamiento y acoso sexual en el campus, pero también para tratar de brindar soluciones al conflicto. Para una de las ombudsman de las mujeres, “la formación es realmente fantástica, la hice este año y me fue de mucha ayuda” (U301F, 6, 76).³⁰

De acuerdo a una coordinadora de asesores contra el acoso sexual, en los talleres se hace posible **fortalecer las técnicas de negociación y mediación**, sobre todo para casos en los que se pueda intentar la conciliación como solución del conflicto:

El contenido de la formación es fantástico, cuando yo lo hice fue brillante, y una de las cosas más importantes fue que si tu vas a atender gente, y no son asesores contra el acoso experimentados, el hecho de tener alguna capacitación con simulación y actores, yo lo hice la capacitación para la mediación y es fabulosa para apoyar el acoso, porque de hecho en la política no se menciona (U401F, 6, 185).³¹

Además de la formación a futuros asesores contra el acoso sexual, la capacitación suele brindarse también a miembros del personal. La cobertura de dichos talleres dirigidos a otros miembros del personal que no pertenecen a los Equipos de Equidad y se concentra en **acciones focalizadas**. La formación se brinda a **responsables de áreas, jefes y jefas de unidades académicas y directivos**, a fin de maximizar el presupuesto con el que cuentan los equipos de formación, y de hacer llegar los contenidos y los valores de equidad primero a las personas que cuentan con algún cargo para que a su vez los difundan en sus unidades de trabajo.

³⁰ “The training is really wonderful, I did it at the beginning of this year and that’s really helpful”.

³¹ “The content of the training which is fantastic, when I did the training it was brilliant, and one of the most important things is that if you are going to get people, if they are not experienced harassment advisers, to have some training with simulation and role players, and I did that with mediation and mediation is a fabulous training for harassment support because actually in the policy statement they don’t talk about”.

De acuerdo a una miembro del equipo de Equidad y Diversidad, se trata que a través de los talleres de formación, los jefes y jefas de unidades en diferentes niveles de la universidad, sepan cómo se debe implementar la política contra el acoso y el hostigamiento, en sus propias palabras: “Estamos trabajando en la comunicación con las personas, con ejercicios de formación, para que todos estén al tanto de sus responsabilidades (U102F, 6, 74).³²

La misma formación suele brindarse también desde las áreas de recursos humanos de algunas universidades, a fin de dar a conocer la política contra el acoso que promueven los equipos de equidad y diversidad, y ser capaces de dar respuesta a casos que ocurran en el campus sobre el personal a su cargo (U201F, 6, 10). De acuerdo a una coordinadora de capacitación en equidad en los talleres de formación se “habla con las personas sobre la Política de Dignidad en el Trabajo y sobre los asesores y asesoras contra el acoso en particular” (U103F, 18, 36).³³

En este tipo de sesiones a cada una de las personas asistentes se le brinda una copia de la política contra el acoso sexual, lo cual permite difundir sus contenidos entre responsables de unidad y personal académico (U302F, 18, 35). Para uno de los responsables de equidad y diversidad, la labor fundamental de estas actividades es garantizar que dentro de todo el programa de capacitación que recibe el personal contratado por la universidad, la dimensión de equidad esté incluida:

La formación y el desarrollo del personal en las facultades asegura que la equidad y la diversidad está incluida en sus procesos de formación. O que en los programas de capacitación sobre gestión se cuenta con una parte dedicada a la equidad y la diversidad (U101M, 28, 88).³⁴

³² “We’re working on communication to people, with training exercises, and it’s about everyone is aware of that, everyone is aware with their responsibilities”.

³³ “To talk to people about the Dignity at Work Policy and harassment advisors in particular”.

³⁴ “training and developing faculties in terms of staff and making sure that equality and diversity fits within their training, or the management training programs that have an equality and diversity part through them”.

Esta estrategia de focalización de los talleres tiene como objetivo que los responsables de cada área sepan identificar situaciones de acoso y hostigamiento sexual para actuar en consecuencia y de acuerdo a la Política contra el Acoso (U101M, 8, 46). Tal y como lo describe una consultora de Equidad y Diversidad que coordina los talleres, este tipo de formación enfocada a jefes y jefas de áreas, permite generalizar el conocimiento de la normativa vigente en términos de acoso y hostigamiento sexual:

Todas las personas identificadas como líderes o managers en la universidad, que tenían personal a su cargo asistieron a esa sesión. Y durante una hora y media tuvimos reunidos a 17 miembros y jefes en una sesión sobre acoso y bullying, mostrando extractos de videos para luego discutir el tipo de acoso que puede existir. De tal forma que al final un grupo de 'managers' estaban concientes sobre lo que es el acoso (U502F, 6, 64).³⁵

Aunado a ello, los talleres de capacitación en temas de acoso, hostigamiento sexual y bullying se plantean como una formación para difundir la no tolerancia en las instalaciones universitarias, pero también para **prevenir situaciones de incomodidad** frente a comentarios y formas de expresarse que pueden ser valoradas como normales y parte de la cultura, pero que en realidad atentan contra el respeto a los valores de equidad entre hombres y mujeres. De acuerdo a una asesora contra el acoso sexual, este tipo de formación tiene que ver más con un **proceso de sensibilización ante los temas de equidad y diversidad** para que la política funcione mejor:

Estamos haciendo cosas en términos de formación para responsables de áreas, estamos enfocándonos introducir las competencias en equidad,... para introducirlos en estudios de casos que incluyan situaciones de acoso, hostigamiento y bullying (...) y también tenemos un programa de capacitación para responsables de rango medio, basado en el modelo de equidad y

³⁵ "Everybody who was identified as a leader or manager in the university, anybody who's got responsibility for staff has to attended that session. And we had an hour and a half and 17 members and managers were attending that, and we had a session on harassment and bullying with was also with DVD clips that were watch so then we can discuss the kind of harassment that can exist. So at the end the group of managers were conscious about what the harassment is and what to look out for".

diversidad, atrayendo a la gente, y que no sea como 'Esto es lo que debes hacer', sino más bien involucrarlos (U302F, 6, 177).³⁶

La promoción de una cultura por el respeto a las diferencias de género, incluye la difusión de los valores de equidad en todos los niveles de la universidad, incluidos por supuesto el estudiantado, pero también las áreas de servicio de la universidad:

Tuvimos una sesión específica de formación (...) relacionada con las áreas de personal, a fin de **hacerlos concientes sobre la dignidad y el respeto mutuo a través del lenguaje**, el uso de palabras apropiadas especialmente entre estudiantes, que pueden desconocerlo, pero que es inapropiado. Con el personal de limpieza, contactar con todo el personal para que sean incluidos. Porque es ofensivo y no están siendo concientes porque no entienden el concepto (U502F, 6, 62).³⁷

Finalmente, otro de los mecanismos de formación que están recientemente implementándose en la Universidad de Cambridge, es el **programa de capacitación a distancia que se realiza on-line** para miembros del personal, a fin de que puedan brindar atención a casos de violencia de género en sus diferentes entidades.

■ Selección del personal cualificado

Dentro de la estrategia integral para la aplicación de las Políticas de Equidad y Diversidad, un elemento indispensable que va de la mano de la formación del personal cualificado es la selección de cuadros que cuenten con un cierto

³⁶ "We are doing [things] in terms of the training of managers, we are now looking at introducing the equality competences, ... to introduce managers with case studies including harassment, bullying situation (...) And we also have a training program for middle managers and the training is based on the Equality and diversity model, getting to people, you know, it's not 'This is what you have to do', is more like getting them [on board]".

³⁷ "We've got an specific training session (...) related to areas where you've got staff with this conscious about dignity and the mutual respect, on the language, the use of the appropriated words specially between students, they might not think, but it's unappropriated. Staff, cleaning staff, and to make contact with all the staff to be included. Yeah, because it is offensive, and they are not being like that counsciously, because they don't understand the concept".

perfil, particularmente sensibilizado en temas de equidad. Si bien en una de las universidades, la recomendación es seleccionar a personas con un interés por los temas de género, de personas con discapacidad, y minorías culturales, la intención no es contratar personal especializado, pero que si tenga interés por los valores de equidad, como lo comenta una responsable de reclutamiento en equidad:

No esperamos que sean expertos, no están postulando para ser profesionales de carrera, pero esperamos que tengan un interés en la equidad y la diversidad, que la persona tenga un bagaje de lecturas, y una cierta comprensión del problema que enfrentan las personas pertenecientes a grupos vulnerables (U502F, 10, 47).³⁸

Dependiendo del puesto y las responsabilidades, los equipos de equidad exigen un perfil más especializado que otros. En general, el reclutamiento se basa en **seleccionar al personal más cualificado**, en términos de habilidades para la promoción de la equidad, pero también que puedan continuar con una formación especializada. De acuerdo a un coordinador de Equidad y Diversidad, la selección y formación del personal que instrumente la política antiacoso es fundamental para hacerla realmente efectiva:

Una vez que tienes la política ampliamente difundida mediante la capacitación, lo que sigue es asegurar que es efectiva, porque puedes tener una política en la que solo digan 'Esta es la política' y no enfocarse a la formación, para asegurarse que la gente está entrenada. Eso es muy muy importante, y la gente lo respeta más cuando se trata de gente cualificada (...) los mediadores [por ejemplo], son personas calificadas que ayudan a resolver problemas y eso es muy importante (U101M, 4, 38).³⁹

³⁸ "We don't expect they are experts, they are not applying to be professional by cours, but we expect them to have some interest in equality and diversity, if the individual have any background reading, and to have some undestanding of the problem that people from minority groups may face".

³⁹ "Once you've got the policy, highly communicated, with training, along side to make sure that it's effective as well, 'cause you can have a policy perhaps them in the policy can be quite just to having the 'this is policy' and not to go through the training side of to make sure that people are properly trained (...)That's quite, quite important and people respect that more, that it's a qualified people (...) the mediators it's qualified people who help to resolve problems, so that's quite important".

La selección del personal por lo tanto va de la mano de la formación continúa, sobre todo para el caso de los asesores y asesoras contra el acoso y el hostigamiento sexual. En ocasiones, después de la formación se obtiene una calificación para devenir asesor y/o mediador (U101M, 8, 44). Es decir, existe **un proceso de reclutamiento que es paralelo a la formación** durante los talleres de 2 o 3 días que se realizan para el caso de mediadores y asesores contra el acoso sexual. La universidad se compromete por lo tanto a capacitar a los futuros y futuras gestoras de la política de equidad, mediante sus propias estrategias de capacitación. Sin embargo, cabe señalar que se trata de un puesto al que se somete un proceso de selección. De acuerdo a un jefe de equidad y diversidad:

Para ser asesor contra el acoso sexual, todo empieza con una solicitud y proceso de selección, no se trata de alguien que llega y dice 'Me gustaría ser asesor'. Tienen que meter una solicitud y explicar sus motivos, como para un trabajo, y son entrevistados (U101M, 16, 124).⁴⁰

La selección de los asesores y asesoras contra el acoso sexual es un procedimiento que exige imparcialidad y sobre todo profesionalismo, en el sentido de que de acuerdo a los responsables de reclutamiento para la equidad y la diversidad (U503M, 8, 44), se trata de reclutar personas sensibles a las problemáticas de género y de los grupos vulnerables como pueden ser los grupos con una sexualidad diferente, o pertenecientes a una raza/cultura distinta. Sin embargo, en todos los casos **se evita seleccionar a personas que tengan una implicación directa con la problemática**, tal y como lo comenta un jefe de equidad:

Algunas veces las personas lo hacen porque han sido víctimas de acoso u hostigamiento. Y a veces no es la mejor razón, porque ¿desde dónde proviene? Lo que estás diciendo a alguien puede que no sea de ayuda en el sentido de que aún tienes asuntos propios que resolver. Esta bien ser capaz de

⁴⁰ "To begin with an application and selection process for harassment advisers, so it's not a case that someone says 'I'd like to be an adviser', they have to apply and to say why they come, like for a job, and they are interviewed by a partner".

entender de dónde provienen las razones, pero también se tiene que ser muy recto (U101M, 16, 124).⁴¹

A este respecto, en una de las universidades contactadas se pone especial cuidado en este proceso de selección de las personas que gestionarán las quejas y asesorías de posibles casos de acoso y hostigamiento sexual, aunque es extensible a todas las áreas de los demás grupos vulnerables. La principal recomendación es **reclutar personas que trabajen por la equidad y la diversidad en un sentido “imparcial” a sus inquietudes personales**, tal y como lo explica una responsable de la selección de personal:

También tratamos de asegurarnos que no van sobre el rol porque quieren promover una agenda particular. Por ejemplo alguien que sienta ‘Estoy siendo oprimido porque soy gay, o porque soy negro’ o lo que sea. Y que entonces se trate de ‘Quiero este trabajo porque así puedo luchar contra esa gente’, se tendrán que dar cuenta de que se trata de todos. Así que si alguien quiere resolver el problema de todos basados en una preocupación personal, eso no es apropiado (U502F, 10, 47).⁴²

En la selección de los promotores de la equidad y la diversidad, por lo menos en una de las universidades contactadas, se establece la importancia de contar con cuadros que pertenezcan también a diferentes culturas y razas, promoviendo así la convivencia y el entendimiento entre personas de diversos perfiles en los propios equipos de trabajo (U101M, 8, 113).

■ Sistema de redes y coordinación de equipos de trabajo

Una vez que se cuentan con las personas que forman parte de la promoción y ejecución de la política de equidad, el siguiente elemento es la colaboración en

⁴¹ “Sometimes people do it because they have been a victim of harassed or bullied. And sometimes that may not be the best reason because where do you come from, what you are saying to someone may not be that helpful because you still have a lot of issues like you are dealing with as well. I mean, it’s good to be able to understand where the reasons are coming from, but also you can be very right”.

⁴² “We also try to make sure that they are not going to the role because they themselves wanted to promote a particular agenda. So, not somebody who feels ‘I am being oppressed because I am gay, or I am black’ or whatever. And therefore, ‘I want this job because I can fight the corner for this people’, they are going to be themselves aware that it’s everybody. So if it’s somebody who wants to solve everybody’s problems based on a particular agenda, that’s not appropriated”.

grupo mediante sistema de redes. De acuerdo a los y las responsables de equidad y diversidad entrevistadas, contar con varias redes de trabajo en distintos niveles de la universidad es una medida que contribuye a cubrir todos los universos de la población y a reforzar los mecanismos informales de la política contra el acoso y el hostigamiento sexual.

El hecho de contar con un asesor o asesora contra el acoso en cada facultad, en los servicios de atención a estudiantes, en los equipos de capacitación y en los propios equipos de equidad permite constituir una **red de trabajo con representación en cada entidad** lo cual descentraliza toda la labor en las oficinas de equidad.

Como lo señala una coordinadora de esta red de asesores: “el énfasis del trabajo en red está en lo informal” (U401F, 8, 21).⁴³ Se trata de que a lo largo de toda la universidad existan diferentes espacios para acercarse a la política de equidad y contra el hostigamiento, a fin de hacerlo más cercano a la comunidad, y contando con diferentes perfiles que atiendan tanto a estudiantes como a miembros del personal:

La unión de estudiantes y el sindicato de trabajadores pueden hablar primero con ellas y después vendrían directamente con nosotros, con suerte (risas), pueden ir con un asesor contra el acoso y el número de asesores es bastante amplio. Si es un miembro del personal puede ir con su representante en Recursos Humanos, de tal manera que cada área tiene a sus propios representantes. Y lo mismo para estudiantes, cada facultad tiene un representante de apoyo al cual acudir. Así que hay muchas opciones a las cual acudir para asesorarse (U102F, 8, 60).⁴⁴

⁴³ “The emphasis of the network is on an informal way”.

⁴⁴ “The student’s union, the staff’s union, they may first speak to them, and they would be directly with us, hopefully (laughs), they can go to the harassment advisors, and the number of harassment advisors is quite [large] in the university. They can go, if there’s a member of the staff, then they may go to the representative of human resources, so that each area has their own representatives. And the same for students, each faculty has a student’s support representatives, so they may go to them. So there’s a lot of options where they can go to get that advise”.

Al mismo tiempo el sistema de redes dinamiza los procesos informales en el entorno local de los espacios universitarios, posibilitando espacios de diálogo y asesoría. Así, para una de las representantes de las mujeres estudiantes:

El trabajo en red es posiblemente la clave, porque si tú no quieres nada formal, si tienes a otra mujer que de manera informal se encuentra con otra y discuten sus asuntos, es importante asegurar que existe un gran rango de personas diversas (U402F, 8, 136).⁴⁵

Cada entidad cuenta por lo tanto con un representante que funciona como punto de contacto entre la Oficina de Equidad y Diversidad y las diferentes áreas de la universidad. Por ejemplo, en una de las universidades contactadas, se cuenta con 20 consultores y consultoras por la diversidad que están dispersados en todo el campus y son quienes actúan como **puntos de apoyo en casos de violencia de género** (U502F, 8, 26). De acuerdo a una de las responsables de equidad y diversidad, son estas personas de contacto:

Que en sus propias áreas van a aproximarse a la gente en lugar de ir a la oficina central donde no conocen a nadie. De tal manera que se puedan sentir más cómodas para hablar. Quizás no van a tomar el caso en sus manos, pero van a indicar la dirección correcta a fin de que las personas puedan obtener el apoyo que necesitan (U502F, 8, 38).⁴⁶

La red suele conformarse por una serie de personas asesoras que colaboran como **voluntarios** y que han recibido la formación previa en atención al acoso y hostigamiento. La red de asesores se compone por lo tanto del personal ya existente en la universidad pero que aunado a sus roles habituales funge también como voluntarios capacitados para instrumentar la política, como lo precisa una consultora en equidad y diversidad:

⁴⁵ “Networking is probably the key. Because if you don’t have anything formal and place, if you have the informal women will meet one another, issues will talk around, and there is important to make sure that there’s a diverse range of people”.

⁴⁶ “They are going to reach people with someone who they know from their own area, rather than someone from a Central Officer they don’t know. So they can feel comfortable to talk to. So they are actually not going to take the case forward, but they are going to say the right direction for people to get the support they need”.

Con lo que contamos en la universidad no es un trabajo de tiempo completo, son los promotores de la red de trabajo por la diversidad. Tienen un trabajo normal en la universidad pero cogen una responsabilidad particular en sus departamentos. Así que pueden ser investigadores, profesores, técnicos, pero que se unen a nosotros y cada dos meses reciben una capacitación, y trabajarán como apoyo en ciertas áreas, en la investigación o para asesorar a las personas (U502F, 8, 26).⁴⁷

Por lo tanto, los miembros de la red “no perciben ningún salario extra por su labor, es aparte de su trabajo” (U502F, 8, 28).⁴⁸ Sin embargo, su rol es fundamental para lograr hacer de la política contra el acoso un instrumento utilizable en casos concretos, y cuentan con un reconocimiento por la labor que realizan al interior de la universidad. De acuerdo a una consultora en equidad “hay un buen número de jefes y personal de apoyo, y profesores cuyo rol es actualmente muy respetado en la universidad” (U302F, 8, 73).⁴⁹

En efecto, cuando se trata del estudiantado que ha padecido una situación de acoso sexual, se considera como fundamental el hecho de contar con **profesorado que funja también como asesor de la red**. Por la cercanía con los y las estudiantes, si existe una persona académica asesorando en estos temas hay más probabilidad de que se asesoren correctamente, sobre todo para aquellos estudiantes de doctorado que se encuentran en un estatus intermedio, como lo comenta una consultora en equidad:

Contamos con un profesor, lo cual es muy importante porque constituye la ruta **hacia el estudiantado doctoral**, que están en medio entre los estudiantes y el personal, y por supuesto aprovechamos su experiencia también. Si tienen

⁴⁷ “What we’ve got in the university, although they don’t, it’s not a full time job, we’ve got network diversity officers, so they will have a normal job in the university. But they will pick-up a particular responsibility in that, they’ve got in their department, so their job may be researcher, lector, technician, but they join with us about every two months, and they do a training and they will work on the located areas for support, on research, advise for people”.

⁴⁸ “They are not paid for that, they don’t have any salary for that. They don’t have any extra for doing that. It’s just apart their job”.

⁴⁹ “There’s a good range of trained managers, supportive staff, professors, and (...) and these roles are very respected now for the university”.

problemas, no creo que muchos estudiantes de doctorado vendrían a verme a mí (U302F, 8, 29).⁵⁰

De igual manera, las figuras de **representación estudiantil como las Women's Officers** o las ombudsman promotoras de las mujeres en las universidades, son **puntos de contacto y difusión de la política contra el acoso que se encuentran muy cercanas a la comunidad** y sus problemáticas. De acuerdo a una de ellas, su rol es de tiempo completo y están empleadas por la universidad “para asegurar que las mujeres están representadas en cada uno de las entidades de la universidad, promoviendo el bienestar y acciones de apoyo para las mujeres (...) y actuando como voz de las estudiantes en temas de equidad de género (U202F, 8, 1).⁵¹

El ‘networking’ o sistema de redes de asesores contra el acoso exige una coordinación interna que se ha resuelto en algunas universidades mediante la figura de la **coordinadora de asesores**. Esta persona es la responsable de coordinar la red en términos de agendar las reuniones y asesorías con los asesores y asesoras contra el acoso sexual, lo cual es una labor necesaria porque muchas de las personas que asesoran suelen tener pocos espacios de tiempo disponible (U401F, 8, 9).⁵² En palabras de una responsable de equidad y diversidad:

La forma en la que está estructurada es mediante grupos, contamos con 95 personas entre estudiantes, trabajadores sociales, hay muchas personas de apoyo que trabajan directamente con sus propios equipos en el campus, y también contamos con coordinadores (U501F, 8, 22).⁵³

El rol de la persona coordinadora de la red garantiza que en cada entidad exista una persona de contacto a la cual acudir para recibir asesoría, de tal

⁵⁰ “We’ve got one professor and that’s really important because that gives the route for PhD students, so PhD is a kind of in the middle the students and staff, so, and off course we take from his experience as well. And I don’t think a few PhD students will come to me as, if they have problems”.

⁵¹ “Ensuring that [in this university] women are represented in their colleges and the University, giving welfare and action support to individuals (...) act as the student voice for gender equality”.

⁵² “I coordinate that network, I arrange meetings for those harassment advisers, and we just arrange the meetings because some of them must be really busy”.

⁵³ “The way the structure is made is grouply. We have 95 people, students, social workers and there’s a lot of support workers and they directly work with their teams on campuses, and we’ve got coordinators for work”.

manera que de acuerdo a una de las coordinadoras entrevistadas, “jerárquicamente debe haber alguien en cada facultad o en cada curso capacitado en temas de acoso y hostigamiento para que si alguien quiere venir, o si un estudiante tiene un problema haya alguien de la red para asesorarse y hablar” (U402F, 8, 6).⁵⁴

■ **Hacia una política general de equidad y contra la discriminación**

Una de las tendencias en las universidades del Reino Unido al momento de la realización del trabajo de campo, es la unificación de todas las políticas que promueven la equidad de diversos grupos vulnerables en una sola. Actualmente existen diferentes políticas específicas contra la discriminación en función de la raza, el género, la preferencia sexual y/o discapacidad. Para cada problemática se cuenta con una política y una reglamentación particular: la Política de Género (‘Gender Policy’), la Política por la equidad de personas con una sexualidad diferente (‘LGBT Policy’), y la Política para las personas con discapacidad (‘Disability Policy’) principalmente.

Sin embargo, en particular en una de las universidades contactadas se está proponiendo **unificar todas estas políticas en una misma**: la Política por la Equidad (‘Single Equality Scheme’), que corresponde a una tendencia propuesta por el gobierno, tal y como lo explica una consultora de uno de los equipos de equidad y diversidad:

El primer Esquema fue desarrollado en 2001 (y teníamos ese Decreto), después en 2006 iniciamos el Esquema de Discapacidad, y en 2007 el Esquema de Género. Tiempo después de que la ley se desarrolló, el gobierno actualmente está impulsando que todas estas legislaciones entren en un mismo Esquema. Así que la gente se está inclinando más hacia este esquema unificado, en lugar de tener varios esquemas (U502F, 22, 15).⁵⁵

⁵⁴ “They should hieratically be one from each faculty, or somebody for each course, trained in bullying or harassment, so if they want to come, I mean, if any student have any problem there should be someone in the network who can advise, who they can speak to”.

⁵⁵ “The first Scheme developed in 2001 and we had this relation Act in 2001, and then in 2006 we had the Disability Scheme and in 2007 the Gender Scheme, so after the Law has

La existencia de diversas políticas que atiendan la problemática de los grupos vulnerables, se debe a un proceso histórico que corresponde a las luchas y a las conquistas sociales en el Reino Unido, y que comenzaron desde los años 80. Es de entender, por lo tanto que las políticas de promoción de la equidad se hayan institucionalizado poco a poco, y siempre en relación a las demandas de los grupos activistas en torno al movimiento feminista en Inglaterra, pero también extensible a las demandas de las minorías: sexuales y culturales. Así lo describe una de las actuales consultoras por la equidad, que ha participado en el diseño de varias políticas de equidad durante una larga trayectoria en la universidad:

Así que en 2001 teníamos una política sobre la raza, y después nos dimos cuenta que habíamos olvidado algo, y de pronto teníamos los deberes por la equidad y la discapacidad. E hicimos la política a favor de las personas con discapacidad, y tuvimos grupos de trabajo, centrándonos en la discapacidad. Y después vino el tema de género y todo lo demás se dejó de lado porque era 'género lo que estábamos haciendo ahora' (U502F, 22, 117).⁵⁶

Sin embargo, el estatus actual en las universidades contactadas es la existencia de un esquema general por la equidad que se cristaliza en diferentes políticas concretas que atienden problemáticas particulares, entre ellas el tema del acoso y el hostigamiento sexual entre estudiantes y personal de la universidad. La valoración de esta multiplicidad de políticas implica un tema de eficacia para aplicación de las mismas. Lo que la investigación pudo detectar es que en un futuro, en las universidades de Reino Unido se desarrollará una **única política de equidad para todos los grupos vulnerables**, lo cual se refrenda por una de las promotoras de equidad que ha participado durante años en el diseño de diferentes políticas al interior de su universidad:

developed(...), the government at the moment is looking to put all the legislations together into the Single Act. So people are moving to a Single Scheme rather than several Schemes".

⁵⁶ "So in 2001 we had a policy on race, and then we had forgotten something, and then suddenly we had the disability equality duty. And I did the disability policy Scheme and they had working groups and we had a focus and concentration on disability. And then gender came along and then everything was forgotten because gender was 'what we are doing now'."

Estamos tratando de hacerlo muy práctico, de decir 'no se trata de alguien más, sino de ti'. Así que empezamos por esa ruta, tenían lo de género, raza, orientación sexual, quizás personas con discapacidad. Pero no se trata de edad o de un grupo, o de ciertas personas. Todos somos una mezcla de esas cosas (U502F, 20, 193).⁵⁷

De acuerdo a una responsable de equidad y diversidad, "el esquema único va a unificar todos los temas, incluyendo la orientación sexual, la religión y la creencia, o la edad" (U501F, 22, 117).⁵⁸ Lo cual se vislumbra como un procedimiento unificado que hará más eficiente la aplicación de las políticas, sobre todo cuando se trate de problemáticas que entrecruzan diferentes dimensiones en términos de género, raza y diversidad cultural:

Creo que la gente preferiría un único documento que condense todo, porque por ejemplo, si soy mujer, de color, y tengo problemas para mi promoción, ¿en qué esquema entro?' (...) Queremos que en un mismo documento se cubran todas las cosas que puedan necesitar, en lugar del esquema para la promoción, el esquema de género, y así sucesivamente (U501F, 22, 118).⁵⁹

En términos de la prevención de la violencia de género, en las universidades contactadas, se cuenta con las Políticas en pro de la Equidad de Género (Gender Policies) o contra la discriminación en función del género, las cuales incluyen políticas particulares contra el acoso y el hostigamiento sexual, y se constituyen bajo una normativa concreta (Harassment Policy).

Este tipo de políticas ha permitido **crear espacios de diálogo para romper el silencio en el ámbito universitario sobre casos de violencia de género** cometidos contra estudiantes, académicas, doctorantes y personal administrativo. De acuerdo a la experiencia de una de las capacitadoras de los

⁵⁷ "We are trying to make it very practical, we are trying to say that it's not about somebody else, it's about you. So we start from that routh, they've got to gender, to race, to sexual orientation, maybe disabled, it's not an age is not about a group, or certain people, everybody is a mixed of of those things".

⁵⁸ "I think with a Single Scheme we equalise that and all those topics, including sexual orientation, religion and believe of age".

⁵⁹ "I think people would prefer one single document, also in terms of concentration because, if I am black female and I have problems to my promotions for example, which Scheme do I follow into? (...), we want in a single document all of it and to cover the whole things that they may need, rather than the promoting scheme, the gender scheme, and so on".

talleres de formación en equidad de género, es gracias a la existencia de la política contra el hostigamiento sexual que se ha hecho posible romper el silencio en su universidad, quien señaló que “lo que podemos hacer es gracias a que la política da el derecho a las personas de hablar de lo sucedido, les da la oportunidad de hablar y eso es posible porque la política está ahí” (U103F, 10, 147).⁶⁰

Evidentemente, la existencia de las políticas de equidad, contra la discriminación y el acoso sexual se sustenta en un **apoyo financiero por parte de la universidad** (U101M, 20, 98) que ha implicado desde un principio **el análisis, la comparación e inclusión de otras experiencias internacionales**, y en particular, del análisis del modelo existente en universidades canadienses (U102F, 22, 8).

■ Políticas de equidad de género con base en investigación científica

El diseño de las políticas de género y contra el acoso sexual, así como de las políticas de equidad, se realizó en algunas de las universidades de acuerdo al estudio de las tendencias que se impulsaban en otros países, pero también en base a la investigación científica de los propios grupos de académicas y académicos que profundizaban el estudio de las problemáticas sobre las minorías.

Tal es el caso de una universidad contactada en la cual se llevaron a cabo estudios previos a la instauración de una política contra el hostigamiento sexual. Fue mediante una **investigación empírica**, con la técnica de la **encuesta** que se localizaron las inquietudes posteriormente plasmadas en la legislación universitaria, como lo relata una asesora contra el acoso sexual:

Desarrollamos la Política contra el Hostigamiento en 2003 o 2004, pero antes de ello la universidad no tenía ninguna política en particular. Y era necesario,

⁶⁰ “What we can do is because of the policy it’s to give people the right to talk about it, because of the policy and it gives people I think the opportunity to talk about it [is] because of the policy is there”.

porque la universidad aplicó una encuesta al personal en 2002, fue la primera encuesta sobre equidad, y los resultados de esa encuesta fueron muy preocupantes en términos de acoso y hostigamiento, necesitábamos despegar. Y ese fue el hilo conductor contra el cual se planteó la política (U302F, 2, 21).⁶¹

En conjunto cada una de las estrategias previas a la implementación de la política de equidad, está sustentada en investigación científica mediante encuesta y estudios de caso en otras universidades, en el trabajo y divulgación entre los y las responsables de cada unidad sobre la nueva política, sus valores y método de aplicación, así como en diferentes procesos de sensibilización y de apropiación de la política ante estudiantes y miembros del personal.

En esta misma universidad, la investigación se ha constituido como una parte fundamental de la política contra la discriminación en cada una de las dimensiones prioritarias. En términos de género, el programa de investigación se sustenta en el sistema de trabajo en redes arriba descrito, incorporando la figura de los asesores y asesoras contra el acoso que se implican en la política desde la investigación científica, como lo describen dos consultoras por la equidad y la diversidad:

Tenemos nueve facultades entre nosotros.

El principal rol de las facultades asesoras es la investigación a fin de encontrar necesidades específicas de los estudiantes que están tendiendo algún asunto y que debe ser desarrollado dentro de alguna política sobre la maternidad entre estudiantes, su accesibilidad y la equidad (U502F, U501F 28, 6 y 8).⁶²

A continuación se presentan en los siguientes apartados los principales mecanismos existentes en las universidades contactadas para aplicar la política contra la discriminación por género y contra el hostigamiento sexual. En primer lugar se exponen los procedimientos formales e informales que están

⁶¹ “We developed it the Harassment Policy in I think about 2003, 2004, and before that, the College didn’t have a particular policy. It was needed, the college made a staff survey in 2002, it’s the first time they made a equality survey, and there was, the findings from that survey were quite worrying, in the harassment and bullying wasn’t to be, as we needed to take off, so that was the driver against, for giving the policy indeed”.

⁶² *We have nine faculties between us.* The main role of faculties advisers is to research, to find particularly needs students are having or particular issues that should be developed, for a policy or about pregnancy students, accesability and equality”.

funcionando a modo de protocolo de acción desde el momento en que se recibe una queja, y posteriormente se desagregan cada uno de los elementos que sustentan a dichos procedimientos como la confidencialidad, el sistema de redes y la opción de mediación.

■ Existencia de procedimientos informales y formales

En todas las universidades contactadas la Política contra el acoso y el hostigamiento sexual (Harassment Policy) cuenta con dos vertientes: el procedimiento informal y el procedimiento formal. Como tendencia general, y para el resguardo de la propia imagen de la universidad, se intenta que los conflictos si no son de una gravedad mayor, es decir, que no impliquen una violencia física directa, se resuelvan mediante los procesos de mediación y conciliación y de una manera informal.

De acuerdo a un responsable de equidad y diversidad, la aplicación de un procedimiento informal o formal depende desde luego de la falta, remarcando que siempre existe la **posibilidad de remoción del puesto de trabajo**, en concordancia con la posición institucional de tolerancia cero frente a la violencia de género de la universidad:

Depende de qué tan seria es la acusación, en términos de agresiones físicas o conductas verbales, abusos, puede irse directo a una acción disciplinaria y potencialmente con arresto y ser despedido de la universidad. Si es más verbal, detalles que degradan mediante lo que se dice, ese es el tipo de cosas que tratamos mediante el procedimiento de Dignidad en el Trabajo (U101M, 18, 16).⁶³

Según el lineamiento de la propia política contra el hostigamiento y el código de conducta que lo sustenta, la aplicación de un procedimiento formal o informal

⁶³ "It depends on how serious the allegation is, how serious in terms of physical or in terms of verbal behaviours, abuses, that it could be straight forward disciplinary and potentially with arrestment being dismissed as well from the university. If it's more verbal, or gesture, degrading in terms of things that are said, then there's the kind of things that we go through the Dignity at Work procedure".

depende también de la voluntad de la persona que emite la queja, debido a que no se puede instrumentar un procedimiento formal si no se cuenta con el visto bueno de la persona que denuncia el caso. Ello constituye, por lo tanto un elemento básico en la definición del procedimiento, como lo define el mismo responsable:

De nuevo, todo depende de qué tan lejos quiera llevarse la queja. Puede implicar un procedimiento formal que consistiría en una acción disciplinaria, una llamada de atención hacia algún miembro del personal o incluso la remoción del individuo de esa red o ubicación de trabajo (U101M, 18, 20, 16).⁶⁴

Sea cual sea el procedimiento a seguir dependiendo del tipo de queja y de la decisión de la persona que ha padecido el incidente, existen ciertos principios que son válidos para todo el protocolo. De acuerdo a una de las responsables de equidad y diversidad toda la política contra el acoso se sustenta en los siguientes principios: **justicia, confidencialidad, imparcialidad** (representación de ambas partes) y **resolución efectiva** en una escala de tiempo eficiente (U201F).⁶⁵

- Procedimiento informal y asesores contra el hostigamiento sexual

Por procedimientos informales se entiende tanto a las asesorías brindadas por asesores y asesoras contra el acoso sexual, como a la mediación entre las partes involucradas. En cualquier caso, la decisión de elegir un procedimiento recae siempre sobre la parte ofendida, siendo la ruta informal el primer paso del protocolo pero para casos más serios, se recurre al procedimiento formal si es que es la elección de la persona (U103F, 4, 75). Así, para la toma de decisión y elección de un procedimiento u otro, lo principal es que se cuente con **una asesoría de calidad** brindada por algún miembro del equipo de

⁶⁴ “And again, depending on how far the complaint wants to be taken. It can takes formal procedures which could be a disciplinary, a warning for a member of the staff, it could be moving the individual of that networking, to the same location as well”.

⁶⁵ En documento interno de la universidad.

equidad o diversidad, sea éste un asesor o asesora contra el hostigamiento sexual que haya sido previamente capacitada en este rol.

En la mayoría de las universidades contactadas, los y las asesoras realizan este **rol de manera voluntaria**, por lo que no reciben una paga por desempeñar ese cargo. Sin embargo, su labor cuenta con un reconocimiento institucional, en el sentido de que como lo señala una de las coordinadoras de la red de asesores “se trata de un rol voluntario que hacen además de su trabajo, pero es tomado en cuenta para promociones y esas cosas” (U401F, 14, 9).⁶⁶

Existen diferentes mecanismos para solicitar una asesoría. En la mayoría de las universidades contactadas se puede pedir asesoría desde los medios electrónicos, por ejemplo, enviando un **correo electrónico a una de las personas que ejercen como asesores contra el hostigamiento para acordar una cita**. Este primer mecanismo puede ser anónimo, sin necesidad de especificar la identidad de la persona, ni la entidad a la cual pertenece dentro de la universidad. De acuerdo a uno de los responsables de equidad y diversidad, de lo que se trata es de “crear un ambiente donde sientan que pueden ir y hablar sobre su asunto” (U101M, 24, 64).⁶⁷

En términos reales, si alguna persona miembro de la universidad está padeciendo una situación de acoso u hostigamiento sexual, existen varias vías por las cuales se puede inclinar la persona a fin de contar lo sucedido. Como bien lo describe una de las capacitadoras en equidad y diversidad, dependiendo del estatus que se tenga en la propia universidad:

La política señala que una persona miembro del personal puede hablar con su superior sobre lo que le está pasando, o con alguien de Recursos Humanos, con un asesor contra el acoso, con alguien del sindicato si es que lo hay. Y si eres estudiante puedes hablar con tu tutor, o con tu asesor académico, con los

⁶⁶ “So it’s a volunteer role and they do that in addition to their job, but it’s recognised for promotion and so on”.

⁶⁷ “It’s in creating save envioment where they feel they can go and speak with someone about the issue”.

guardias de las residencias, con un compañero o un miembro del personal (U103F, 14, 81).⁶⁸

Existe también una **línea telefónica disponible** para escuchar y atender casos también de manera anónima y en completa confidencialidad. Esta es una estrategia que se incluye dentro de los procedimientos informales y que está difundida mediante los trípticos de las políticas contra la discriminación y el acoso sexual. A decir de una de las responsables de equidad y diversidad, el servicio que se ofrece vía telefónica es atendido por una persona de contacto de la política antiacoso y permite abordar casos de manera confidencial:

Lo que sucede es que el equipo, la facultad de Ciencias Sociales o así, están en contacto, hay un número de teléfono y una persona responsable. Entonces tú llamas para comentar de algún caso de alguien. Es una parte completamente diferente de la universidad (U201F, 14, 32).⁶⁹

Sin embargo, en muchas de las universidades de Reino Unido, la apuesta está en la figura de los y las asesoras contra el acoso y el hostigamiento sexual que trabajan mediante **red en cada una de las entidades** del campus. La creación de estas figuras responde a la inquietud de dar respuesta a una necesidad de narrar lo sucedido por parte de las personas acosadas, y de hacerlo en plena libertad y confidencialidad. Según la experiencia de uno de los responsables de equidad y diversidad:

Los y las asesoras contra el acoso son cruciales en esto. Creo que antes de que contáramos con los asesores, si alguien tenía un problema, ¿a quién se lo decía? Es decir, quizás podría contárselo a un amigo, pero realmente ¿con quién podían tratar esa información? Puede que hayan habido abusos y cosas

⁶⁸ "The policy states out that if it's an individual, now in terms of a member of the staff, a member of staff can speak to their manager about what's happening, so they can speak to their manager, they can speak to a member of HR, they can speak to the harassment advisor, they can speak to a trade union, if there's any union. If you are student you can speak to your supervisor, or your academic advisor, you might speak to a guardian in quite residences, you might speak to a fellow student, you might speak to a member of staff".

⁶⁹ "So what happen is that the team, the faculty of Social Sciences or something, they are in contact, there's a phone number and a manager, and then you ring up for put an issue of somebody about it. So, it's a completely different part of the university".

que pasaban en un área, pero como son equipos tan pequeños no se sentían en confianza para hablar (U101M, 24, 64).⁷⁰

En ciertos campus, la **elección del asesor o asesora corre a cargo de la propia persona que solicita la asesoría**, pudiendo escoger entre diversas personas con perfiles distintos en función de género, raza, edad, etcétera, lo cual es valorado por una de las coordinadoras de la red de asesores como un elemento positivo para incentivar la confianza de las personas que necesitan apoyo:

¿Puedes escoger a la persona asesora?

Si, miras en la web y vesen qué departamento están. De tal forma que puedes saber su edad y escribirles un párrafo, y ver cómo son (...) hay un equipo muy diverso en la web. Por ejemplo, si yo estoy siendo acosada, como mujer blanca, es posible que escoja a otra mujer pero de otro departamento completamente diferente para que no conozca a la gente de la que puedo estar hablando, así si hablas con alguien puede ser anónimo. Y también contamos con asesores contra el acoso que tienen diferentes cargos en la organización (U401F, 14, 45-46).⁷¹

Solo en una de las universidades contactadas se reconoció que aún en el procedimiento informal, para acceder a una asesoría se asignaba por parte de Recursos Humanos, a la persona asesora, lo cual fue valorado como una estrategia poco pertinente de cara a la confidencialidad de la quejosa. En general, lo que ha estado funcionando en el resto de las universidades es mantener la diversidad de asesores y asesoras, que no sea la misma persona la que canalice las quejas ni las asesorías (U104F, 14, 6).

⁷⁰ "Harassment advisors are crucial within this. I think before, when we didn't have harassment advisors, if someone was having an issue who will be speak to? I mean, they could speak to a friend maybe, who could they actually go to try that information? (...) it could be that there have been abuses or something happening within an area because it's such small team, they can not feel comfortable to talk".

⁷¹ "You can choose the adviser? Yeah, you look in the website, and you look in which department they are. You know, so you can see how old they are and then as they write a paragraph, you now, so people can see how they look like (...), so it's a very diverse team on the website. So if I am probably being harassed, white women, I would probably choose another women but in a completely different department, you know, she didn't know, the people can do it, it can be anonymous, if you talk to somebody. Also we have harassment advisers from different grades in the organization".

Igualmente recomendado es el hecho de que todas las personas asesoras puedan brindar públicamente su perfil en espacios como la web de la propia universidad. Pero el énfasis está puesto en que **el asesor o asesora no pertenezca a la misma entidad del denunciante a fin de garantizar la imparcialidad**, como lo describe una de las coordinadoras por la equidad y la diversidad:

La idea de la persona de contacto y apoyo para el hostigamiento es que sea confidencial y anónimo. [Esta asesora] ha estado trabajando en otros campus, de hecho tienen que estar en otros lugares distintos, para que en definitiva no tengan conocimiento de las partes involucradas, porque tú no irías con un asesor contra el hostigamiento que estuviese en tu mismo departamento, así que de nuevo, se trata de que sea completamente imparcial (U301F, 14, 133).⁷²

Por lo tanto, el hablar con un asesor o asesora contra el acoso, les da a las personas la oportunidad de hablar con alguien que no está relacionado con el entorno laboral (U103F, 14, 87). Por lo que la elección del asesor o asesora se consideró por las propias personas entrevistadas como un elemento clave para garantizar la confidencialidad y la seguridad de la persona que solicita la ayuda.

A mayor diversidad de asesores, mayor libertad de elegir al asesor. Lo ideal según una coordinadora de la red de asesores, que ha trabajado también como asesora contra el acoso y el hostigamiento sexual es contar con un número basto de asesores y asesoras, “que estén en diferentes departamentos, que haya mujeres, hombres, gays, no gays, para que teniendo este amplio rango de asesores puedas escoger a alguien como tú (...), lo mejor es lo más diverso” (U401F, 14, 44).⁷³

⁷² “The idea of the harassment support contact is being confidential and anonymous, [this adviser] has been working in another campus, they have to be in another place, definitely not knowing about the parts, you wouldn't go to the harassment support contact in your department, so again it's completely impartial”.

⁷³ “We have a different number of advisers and they are in different departments and they are men, and there are women, gay people, not gay people, so having a diverse range of harassment advisers, you might choose someone who looks like you, (...) the best is the most diverse”.

La figura del **asesor/asesora** ('adviser') que brinda un servicio confidencial constituye la primera **posibilidad de hablar sobre una situación de acoso y hostigamiento sexual** en la universidad, sin necesidad de hacerlo de manera formal mediante la queja o la denuncia. Este es un aspecto a resaltar dado que en todas las universidades contactadas se reconoció el hecho de que existen alumnas, profesoras, académicas y personal de la universidad que no siempre desean seguir un procedimiento formal, pero que si sienten la necesidad de narrar lo sucedido a alguien más, simplemente por la necesidad de decirlo, tal y como lo describe una consultora de equidad y diversidad:

Antes de que tuviésemos el equipo de Equidad, la jefa de Recursos Humanos solía recibir constantemente a miembros del personal que decían 'Solo necesito hablar con alguien, pero de hecho no quiero que vaya y se lo diga a alguien más, solo necesito contárselo a alguien' (U502F, 21, 104).⁷⁴

Es por tanto en los **espacios de asesoría donde las víctimas dejan sacar las impresiones de stress** que han vivido. Y de acuerdo a uno de los responsables de equidad y diversidad, las asesorías pueden brindarse en compañía de alguna persona que asista con la quejosa, siendo algún amigo, colega, o conocido, y siempre respetando la cuestión de la confidencialidad:

Cuando vienen a poner una queja, ¿acuden solas?

Si, si. Vienen solas, pero les decimos que pueden traer a alguien con ellas, así que siempre se da que vienen con alguien, si así lo desean, dependiendo de cómo se sientan (U101M, 24, 104-105).⁷⁵

El elemento primordial de la asesoría es constituirse como un espacio de escucha. Durante este encuentro la persona que acude narra su experiencia, y **el rol del asesor o asesora es primeramente de escuchar de manera imparcial**, "es simplemente escuchar, eso es de lo que se trata" (U301F, 14,

⁷⁴ "Before we've got people in Equality, HR manager have often people staff saying 'I just need to talk to somebody, but actually I don't want you to talk to somebody, I just need to talk to somebody'".

⁷⁵ "And they come alone, when they are making a complaint? There's, yeah, yeah. They come alone, but they also, I mean we only say that they can bring somebody with them, so it's always the case that they come with somebody with them if they want, depending on how they feel".

137).⁷⁶ Los y las asesoras contra el hostigamiento sexual están entrenadas para escuchar de manera no juiciosa, y sin interrumpir a la persona, generando el ambiente de confidencialidad que le garantice hablar sin riesgo a represalias, tal y como lo narra una de las asesoras entrevistadas:

Cuando vienen ¿cuál es el procedimiento, cuál es su rol con esta persona?

La mía **es simplemente de escuchar**. Porque ya sabes, desde mi experiencia lo que pasa es que las personas no son capaces de resolver esta relación, por un asunto de comunicación, y ese día todo en lo que puedo pensar es en ser puramente objetiva, no tengo evidencia sobre ello, simplemente estoy escuchando a la persona (U301F, 14, 90-91).⁷⁷

En este intercambio entre la persona interlocutora y la que escucha, se sigue como principio el **solicitar siempre autorización para cualquier actitud que implique el registro** escrito de lo que se está narrando, por ejemplo, de acuerdo a una asesora contra el hostigamiento sexual, durante la asesoría no se toman notas y han sido entrenadas para conducir la asesoría sin necesidad de escribir lo que están escuchando:

Yo no voy con todo eso (bolígrafo y cuaderno), lo que haré es decirle a la persona que si lo desea puedo resumir y enviarlo a ellos si así lo quiere, pero eso requiere su consentimiento, y cualquier cosa que haga es así (U301F, 14, 125).⁷⁸

Sin embargo, a pesar de que no hay registro ni escrito ni grabado de lo que acontece en la asesoría por motivos de confidencialidad, lo que si que se persigue es que la **asesoría sea un momento de comunicación reflexiva que implica un modelo de entrevista casi estructurada**, en donde la figura comúnmente de la asesora resume la situación que se está describiendo y se

⁷⁶ "It's just listening, that is all about".

⁷⁷ *So when they arrive and they come to you, what is the procedure, what are your tasks with this person? (...) Mine, would be purely to listen. You know, because, in my experience what happens to the person is not being able to resolve this relationship, communication issue, because that day, all I can think is being, you know I have to come and be purely objective I've got no evidence on this, I am just listening to this person".*

⁷⁸ "I don't go there like with that all of this (pencil and notebook) what I will do is I tell the person I can summarize it if she wish and I send it to them if they wish but I actually get their consent, so anything I do is like that".

asegura que se **brinde la orientación adecuada** respecto al caso, sin influir la decisión de la persona para proseguir con una denuncia formal:

La persona de contacto contra el hostigamiento brinda una especie de orientación completa en estas reuniones. Obviamente las personas como esta asesora, son muy experimentadas en lo que están haciendo, pero *es muy estructurado, casi como una entrevista, pero con el elemento de brindar apoyo, haciendo preguntas abiertas (...) para averiguar realmente lo que está sucediendo, y luego la asesora pregunta: '¿Has intentado esto?' a fin de establecer lo que ya han hecho y si están satisfechas con ello (U302F, 14, 96).*⁷⁹

El rol de asesoría implica por lo tanto una serie de **habilidades necesarias para que las personas que acuden puedan hablar en libertad**. De acuerdo a una de las Ombudsman de las mujeres entrevistadas (Women's Officer), este tipo de habilidades incluye el mantener un lenguaje corporal abierto, y una actitud imparcial que no juzgue lo que se está escuchando, y sobre todo que se emplee el propio lenguaje cuando se trata de estudiantes a fin de mantener un ambiente cordial y cercano con la interlocutora (U104F, 14, 13).

Por ello, la figura de los asesores y asesoras contra el acoso sexual son una opción más entre muchas otras. Sin embargo, su característica principal es la imparcialidad que pueden brindar, así como la confidencialidad y el apoyo institucional para ayudarlas a tomar decisiones sustentadas en el conocimiento de las opciones:

Si alguien siente que está siendo acosada pero no quiere decirlo abiertamente a Recursos Humanos o a su jefe, puede acudir a alguien de la red y hablar en completa confidencialidad y la persona de contacto va a realmente hablar con ella y a explorar las opciones. De tal manera que al final de la asesoría serán como un hombre (risas), un hombre profesional no a modo de consejeros, sino

⁷⁹ "The harassment contact are giving a kind of full (orientation) in their meetings, obviously people like [this adviser] are very experienced on what are they doing now, but again there is very structured, almost like an interview, but with the support content, and asking opening questions (...) to really find out what's going on and [the adviser] says: "have you tried this?" establishing what they have done, or if they are comfortable doing that".

realmente en términos de dilucidar las opciones disponibles para ellas (U302F, 16, 21).⁸⁰

En conjunto, la valoración que hacen tres de las asesoras contra el acoso y el hostigamiento sexual que fueron entrevistadas es de que las asesorías constituyen un **espacio de diálogo reflexivo** entre la persona quejosa y quien brinda la asesoría especializada. De tal manera que al final de estas sesiones únicas, las personas que acuden a la asesoría refieren tener un proceso de concientización sobre la dimensión del problema. En primer lugar, de acuerdo a una de las asesoras contra el hostigamiento sexual es que durante las asesorías y mediante el diálogo con la contraparte existe un proceso reflexivo en el cual se define con claridad cuando se trata de situaciones de hostigamiento y acoso sexual:

Lo hacemos de esta manera porque se trata de una gran combinación, a fin de darles control a las personas, es una especie de 'empoderamiento', y eso depende de cada quien. Si yo estuviera siendo acosada por mi jefe, yo desearía hablar al respecto, sin desear necesariamente que alguien más vaya a hablar con otro, simplemente quieres salir de la situación. Y algunas veces basta solo con contárselo a alguien (U401F, 14, 64).⁸¹

En particular, en una de las universidades **se busca que las asesorías tengan un impacto positivo** sobre las personas que han padecido una situación de acoso sexual, sobre todo en términos de **encontrar de nuevo el control sobre la situación**. De acuerdo a una responsable de formación la asesoría no tiene como objetivo impulsar denuncias formales, sino clarificar el diagnóstico de la situación y hacerle ver a las personas las posibilidades que existen desde la propia política contra el acoso para resolver su problema, **sin influenciar una decisión al respecto**:

⁸⁰ "If somebody feels that is being harassed but they don't want to openly go to HR or maybe by their manager, they can go to somebody in the network and talk about it in total confidence. And the support person will really talk with them and explore their options. So at the end of the advise they like a shoulder (laughs), a professional shoulder not counseling service, but really in terms of highlighting what the options available for them".

⁸¹ "So there's a big combination about why we do it like that, people bringing control, you know, is an empowerment and I mean it's up to you. If I am being sexual harassed by my manager, I wanted to talk about it, I mean, you don't necessarily want that someone comes to talk to somebody, you just want to get out. And sometimes is enough just to tell to somebody".

Lo que esperamos es que las personas que han visto a algún asesor contra el hostigamiento tengan claro lo que les ha pasado y lo que quieren hacer a continuación, sea no hacer nada o sea ir más allá de lo informal para proseguir en una ruta formal. Creo que *se trata de ser imparciales y darles el control de vuelta* sobre lo que quieren hacer después y contar con un asesor contra el acoso que *te escuche, que te oiga lo que te está pasando, es para que la gente sienta que tienen de nuevo el control* (U103F, 14, 30).⁸²

Desde el punto de vista de una de las ombudsmen estudiantes en pro de las mujeres (Women's Officer) su función también cubre el brindar asesorías a estudiantes sobre la política contra el acoso sexual, solo que a diferencia de un asesor o asesora de la red, ella lo realiza desde su propio estatus como estudiante, por lo que la comunicación se da de igual a igual entre estudiantes, de compañera a compañera (U104F, 14, 12).

Este elemento es de relevancia dado que la **Women's Officer es un punto de contacto para todas las estudiantes**, cubriendo todo este universo poblacional y estando más asequible que los servicios más oficiales o formales, incluso brindados desde la oficina de equidad y diversidad. La women's officer es la representante estudiantil de las mujeres, y la encargada de velar por su seguridad y bienestar, como lo describe una de ellas:

En la Unión estudiantil, soy la promotora de las mujeres, una de las 6 estudiantes que fuimos electos y mi papel consiste en garantizar el bienestar de las estudiantes para que se sientan seguras y contentas en la universidad. Así que obviamente asuntos de acoso, género y hostigamiento son temas que me conciernen (U402F, 8, 6).⁸³

⁸² "What we hope it's that individuals that have seen the harassment advisors feel clear on what happened and what do they want to do next whether is do nothing or whether is taking further than the informal to the formal route. I think it's about getting some parity and some control back to what's going on further, and having harassment advisor to listen to you, to hear you what your issue is. That people can feel that have the control back".

⁸³ "I am (Women's) Welfare of the Students Union, there are 6 students that were elected in the Union, I am one of them and my role is to look after the students welfare so they can feel safed and happy at the university, so obviously things like bullying gender and harassment come down in my roles".

De esta forma, si bien es cierto que existe una diversidad de opciones a quien acudir en caso de padecer alguna situación de acoso u hostigamiento sexual, la representatividad estudiantil para brindar asesorías se considera como un elemento clave para la aplicación y difusión de la política. Contar con este tipo de **espacios de diálogo para contar lo sucedido y recibir asesoría de calidad**, se valora como una estrategia que contribuye a romper el silencio en casos de violencia de género en la universidad, que aunque en algunas universidades contactadas es aún una experiencia reciente, ha brindado ya la posibilidad de denunciar, o simplemente de hablar sobre el tema.

Comúnmente, hablando de sus experiencias son sus propias reflexiones las que les permiten denunciar (...), es después de esta comunicación que tratan de describir que lo ven desde una perspectiva diferente (...) Durante esta hora suele pasar que la gente pueda, (decida) que van a detenerlo. Mientras en su propia mente la gente sepa que pueden resolverlo, el paso siguiente será el proceso formal (U401F, 14, 137).⁸⁴

Normalmente, después de las asesorías la figura del asesor/asesora contra el hostigamiento no vuelve a tener contacto con la persona quejosa. Una vez que se ha realizado la escucha y se ha informado sobre las opciones que brinda la Política contra el hostigamiento, en términos del procedimiento formal que puede seguirse, **el rol de la asesora termina para evitar cualquier involucramiento en el caso**. “Ahí termina mi trabajo, no puedo involucrarme después de eso” comenta una asesora (U301F, 14, 127).⁸⁵ La persona asesora consulta por lo tanto una sola vez, y solo en ciertas ocasiones se recibe a la quejosa más de una vez, siempre explicitando que el rol del asesor no es el de consejero:

De hecho, tiene que quedar muy claro que la persona de contacto contra el acoso, no debe ver a la misma persona dos veces; tres veces máximo, porque no se trata de un rol de consejero, y tiene que quedar muy claro en esa reunión.

⁸⁴ "Speaking about their experiences, often their reflexions let them to (...) or with this communication they are trying to describe, they see it from a different perspective after that (...) And in an hour very often some people can, and they will stop it. As long as they know they can resolve it, in their own mind the next step will be the process formally".

⁸⁵ "And my job is finished. I can't get involved after that".

Yo nunca he atendido a una persona más de una vez, nunca [asesora contra el acoso], (U301F, U302F, 14, 138-139).⁸⁶

Es por ello que el entrenamiento y la formación de las y los asesores contra el acoso tiene una dimensión de suma importancia, debido a que se intenta que el rol que ejercen sea profesional y hasta cierto punto con la mayor objetividad posible, a fin de evitar que devengan puntos de contacto sobre los cuales las personas quejas canalizan una dependencia para la resolución del conflicto. La ayuda de los asesores es de escucha e información para la toma de decisión empoderada. De acuerdo a una coordinadora de equidad y diversidad es un rol delicado el de la figura del asesor, pero siempre se busca **no crear dependencias personales**, quien lo define en sus propias palabras:

Yo también querría tener reuniones con un asesor, pero con gente se vuelve independiente, es un equilibrio, *ayudar en el proceso pero sin crear dependencias*, pero eso es parte de la capacitación, es un proceso de ida y vuelta (U301F, 14, 72).⁸⁷

En una de las universidades contactadas, se han dado casos donde el rol de la asesora funge como apoyo en un procedimiento formal. Sin embargo, se señaló por una de las propias asesoras que este apoyo extraordinario se explicita como tal a la persona quejosa, a fin de que sean conscientes que acuden a las citas formales a modo de compañía, sin ejercer su función de asesores contra el acoso, porque ello según la propia política rebasa sus funciones (U302F, 14, 128).

En resumen, contar con espacios de escucha para contar lo sucedido ha permitido que en algunas de las universidades contactadas haya **personas que se atreven a contar lo que les ha sucedido**, independientemente de proseguir o no con un procedimiento formal. Para esta asesora, el hecho de

⁸⁶ "And it has to be very clear that the harassment support contact actually shouldn't see the same person twice; three times maximum because it's not a counseling role and it has to be very clear in this meeting. *I've never seen anyone more than once, never*".

⁸⁷ "I also want having meetings with an adviser, but people becoming independent, it's a balance, helping the process but also not creating dependency, but that's part of the training, an on going process".

que haya “personas que estén hablando, es maravilloso, contar con alguien que les crea lo que están diciendo, para compartir” (U302F, 14, 73).⁸⁸

Según el testimonio de una de las actuales coordinadoras de la red de asesores contra el acoso sexual, cuando se padece una situación de hostigamiento, se espera de las asesorías una escucha imparcial de una tercera persona que brinde la oportunidad de expresar lo que se ha vivido y escuche desde una óptica objetiva:

Yo fui acosada en el trabajo y solo deseaba un consejo, es lo único que tienes en la cabeza. Con eso puede ser suficiente para mantener tu salud, tu perspectiva. Fui acosada por un hombre, mi jefe (...) Y el asesor contra el acoso me brindó una asesoría informal, así que lo que fomentamos es que no se hagan juicios al respecto de lo que describe la persona, solo escuchan durante una hora y dicen: ‘Por lo que estás describiendo, eso suena a acoso u hostigamiento’. Y ese rol puede ser bastante imparcial, diciendo lo que es una conducta aceptable e inaceptable (U401F, 19, 122).⁸⁹

En resumen, lo que se valora ya como experiencia de éxito, es el hecho de que existe la posibilidad de hablar y de expresar lo vivido ante una persona especializada en la escucha de estos casos. Por ejemplo, para otra de las coordinadoras de asesores y asesoras contra el hostigamiento, **el proceso de escucha es un apoyo dialógico**, una escucha no juiciosa:

Ellas hablan y hablan, y básicamente al final de la hora o lo que dure, con cerca de las 20 o 30 personas que he asesorado se da una aproximación. Obviamente todo viene de un diálogo, lo sé, pero eso es solo la primera cuestión porque no se trata de demasiado consejo, creo, o de que debas hablar

⁸⁸ “Individuals speaking is wonderful, to have someone who believes them what are they saying, to share”.

⁸⁹ “I’ve been bullied at work and I just wanted an advise that is just in your head. It can be enough, just to keep you sanity, your perspective. I was bullied by a male, my supervisor (...). So, the haressment adviser they give informal advise, we did encourage not to do any judgment about what the person describes, so they will listen for an hour saying ‘from what you describe, that sound like bullying or haressment’. And that can be quite impartial in the role, and saying about acceptable and unacceptable behaviour”.

con ellas. Lo que haces en el proceso de escucha es eso: escuchar (U401F, 14, 93).⁹⁰

Esta escucha no juiciosa intenta ser imparcial por parte del asesor o asesora y requiere también de una actitud abierta y de disponibilidad. Es por ello que las asesorías forman parte del procedimiento informal, porque requiere que a pesar de que se está haciendo una cita con un 'representante' de la institución, en este caso algún miembro de la red de asesores, o de la oficina de equidad y diversidad, se trata de **crear un ambiente no formal, a la vez cercano y no juicioso, con accesibilidad y disponibilidad**. Una de las coordinadoras de la red de asesores, lo describe de la siguiente manera:

¿Qué se espera de una asesora? ¿Qué esperaría un estudiante?

Que no sean juzgadas. Dejar a la persona simplemente hablar. De hecho, ni siquiera necesito escribir. O si he estado leyendo y hablando mucho con una persona, y después me encuentra y digo 'Uff, ¡eso!' y puede pasar en un momento grosero. Pero [los asesores] no quieren que se les cargue demasiado, también porque algunas veces tienen una segunda o tercera reunión, y no se ha de decir 'Estoy muy ocupada' (U401F, 14, 69-70).⁹¹

En términos del impacto de las asesorías y del rol de asesores y asesoras contra el hostigamiento sexual, para varias de las personas responsables de las políticas de equidad, este tipo de espacios contribuyen a que en casos poco graves, sobre los que las quejas no quieren proceder formalmente, se logre resolver la inconformidad. En muchos de los casos se reconoce que la **tendencia es evitar en la medida de lo posible un procedimiento formal**, tal como lo describe un responsable de equidad y diversidad "es el caso de algunas que acuden solamente para hablar, y con ello es suficiente, hacérselo

⁹⁰ "So they talk and talked through. And basically at the end of the hour or whatever it is, more of the 30 or 20 I've been advised it can approach the person, I mean, obviously it's coming from a dialogue you know, I know, but that must be the first thing. It's not much advice I think, or that you must talk to them. What you do in the listening process is you know, to listen".

⁹¹ "And what is expected from the adviser? What would a student expect?

Not be judged. To let them, the person just to speak. So actually, I wouldn't necessarily write, or if I've been with one person reading and talking a lot and then she found me and say 'Uff, that!' and it could be, you know in a rude time, so they don't what to be charged, you know, but also, because sometimes they have a second or a third meeting, or not to say 'I am too busy'".

saber a alguien más (...) hemos visto eso en un número de casos (U101M, 24, 128).⁹²

Para ello, las personas asesoras contra el hostigamiento y el acoso sexual cuentan con una capacitación previa que les permite brindar asesorías de calidad e imparciales, también para vislumbrar posibles casos de quejas maliciosas. De acuerdo a un responsable de equidad y diversidad, en estas asesorías, lo primero que se recomienda es hablar con **honestidad** ante las personas víctimas de una situación de violencia de género, en el sentido de reconocer que hay personas ‘protegidas’ en la universidad y que la aplicación de los procedimientos formales puede ser largo y arriesgado para sus carreras académicas (U101M).

En estas asesorías, se trata de hacerles ver que tienen derecho a hablar en confidencialidad con la persona escogida para ello, pero **reconociendo que la confidencialidad tiene límites si el caso es grave** y los obliga en tanto asesores a romper el anonimato si están escuchando la narración de una violación grave. Sobre todo porque los y las asesoras contra el hostigamiento siguen por contrato una serie de Deberes de Cuidado (Care’s Duty) para el personal y el estudiantado, y han de garantizar que se cumplen en la población universitaria a su cargo, de otra manera los propios asesores enfrentarían acusaciones al respecto, cito a uno de los responsables de equidad y diversidad:

Como empleados tenemos los ‘Deberes de Cuidado’, así que en ciertos casos donde podrían decir ‘es confidencial’ pero se trata de algo que no podemos guardarnos a causa de dichos deberes. Si ha habido un abuso físico o hay cosas de las que simplemente no podemos quedarnos sin hacer nada al respecto (U101M, 26, 64).⁹³

⁹² “It’s the case of some, just to going to talk about it’s enough in itself to be able to make someone else know (...) We saw that in a number of cases”.

⁹³ “But we also have ‘Duties of Care’ as an employment as well, so in certain cases where they would say ‘it’s confidential’ but it’s something that we cannot keep to us because of the ‘duties of care’. So, if there’s has been a physical abuse and there are certain things that we cannot just not do anything about”.

Sin embargo, más allá de los casos donde por ley tienen que hacer saber que ha habido una violación grave a la individualidad de una persona, los equipos de equidad y sus asesores contra el acoso se sustentan siempre en la **confidencialidad en los procedimientos**. En todas las universidades contactadas se reconoce este principio como fundamental para fomentar que las personas con algún problema de acoso u hostigamiento se atrevan a hablarlo con alguien de la propia institución:

De lo que se trata es de contar con un ambiente donde las personas puedan sentirse seguros en términos de lo que están contando, y es duro. No podemos decirle a la gente que somos completamente confidenciales y que pueden contarnos cualquier cosa sin que digamos nada al respecto, pero lo que si podemos hacer es ser abiertos y crear un ambiente donde se sientan más seguros y puedan confiar en nosotros hasta cierto punto (U101M, 26, 68,70).⁹⁴

La confidencialidad en ese sentido es una garantía que se promueve en los servicios de asesoría brindados por la propia política contra el acoso. Se trata por lo tanto de ofrecer **que la información que se discute en estos espacios de asesoría no será difundida** ni de manera externa hacia el resto de la universidad, ni de manera interna hacia otros departamentos o dependencias. Por una parte, ello intenta proteger la identidad de la persona que emite la queja a fin de evitar posibles represalias en los ambientes de trabajo y estudio:

Deben sentir que están hablando con alguien en confidencialidad y eso es muy importante, que lo que estás diciéndole a alguien no va a ser dicho en tu departamento. Así que la confidencialidad es muy importante para que las personas sientan que pueden confiar y decir cómo se sienten o lo que les ha pasado (U101M, 24, 64).⁹⁵

⁹⁴ "So I think it's to having an enviroment where people, where they can trust in terms of what they are saying, so it's hard. So I don't think we can completely get to say people are completely confident and trust us, like 'you can tell us anything and we won't say anything about it', but I think that if we can be opened and create enviroment where they feel safer, they can trust us to a certain extend".

⁹⁵ "They would feel that making and going to speak to someone in confidence and that's quite important, that what you say to someone won't go back to their department. So confidentiality it's really important, that people, they can feel that they can trust you and confident in terms of how they are feeling or what happened to them".

El siguiente paso en este procedimiento informal, es que **las asesorías brinden información legal suficiente sobre los mecanismos que pueden llevarse a cabo para enfrentar el problema de manera institucional**. De acuerdo a una de las capacitadoras en equidad, “los asesores y asesoras contra el acoso son una buena manera de hacer posible que se hable al respecto” (U103F, 14, 155).⁹⁶ Para uno de los responsables de equidad y diversidad, es necesario:

Tener un ambiente seguro en el cual las personas sientan que pueden acudir. Pueden contactar a alguien en confidencialidad para discutir las diferentes opciones que tienen y el tipo de apoyo que pueden recibir sin necesidad de alertar a alguien mas de su equipo o su red de trabajo al respecto (U101M, 26, 120).⁹⁷

Posteriormente, si se desea iniciar una denuncia formal, la figura del asesor hace visible esa posibilidad al final del proceso de escucha: “Después hay esta especie de señalar que ‘hay procesos y procedimientos’ si quieres llevarlo de manera formal, o, ‘hay otras cosas que puedes hacer” (U302F, 14, 96).⁹⁸

Como parte de las asesorías, se explican los mecanismos con los que cuenta la propia política y **se dan a conocer los documentos y la información pertinente, que se encuentra también disponible en la página web**. Según una asesora contra el hostigamiento, se trata de “darles la política, y de que hay una manifestación visible de la política representada en la literatura y en la web, de modo que si alguien viene le diría de echar un vistazo porque es muy transparente” (U301F, 14, 95).⁹⁹ El asesor funciona por lo tanto como un **punto de contacto que traduce la legislación de la Política contra el acoso en las**

⁹⁶ “The harassment advisors is again a good way forward to be able to talk about it”.

⁹⁷ “I think that having a safe environment where people do feel that they can go, they can contact someone in confidence and to have a discussion with different find outs about their options and of what kind of support is available to them, without alerting anyone else from their team or network about it”.

⁹⁸ “And then, there are kind of, they turn into well, “there are processes and procedures” if you want to go formal, or there are other things you can do”.

⁹⁹ “Giving them to the Policy, and there’s a visible manifestation of the policy and it’s represented in literature and on the Web, so if somebody comes I would tell them to have a look because it’s quite transparent”.

posibilidades de implementación para las usuarias, como lo explica una de las propias asesoras:

Es diciéndoles ‘estas son las cosas que puedes hacer y te podemos apoyar pero básicamente todo lo que elijas es por cuenta tuya, el camino que quieras tomar’. Uno brinda el apoyo y las diferentes opciones de a dónde deberían acudir, después ‘Tú tomas la decisión’. Así les estás dando de nuevo la responsabilidad y el poder (U102F, 14, 50).¹⁰⁰

Las asesorías han de ser realistas respecto al panorama general de los procedimientos, y según este entrevistado se debe **brindar orientación también sobre las consecuencias de un procedimiento formal**, sobre todo en términos del posible impacto negativo en sus carreras, dado que suele tratarse de círculos muy cerrados donde todos se conocen y trabajan juntos. Pero también desde el punto de vista legal, ya que cuando se decide iniciar un procedimiento formal, el primer requisito será proveer las pruebas necesarias de lo que se está diciendo, tal y como lo señalan dos asesoras contra el acoso:

Cuando van con la persona de contacto contra el acoso, debe quedar muy claro que si tomas parte de un proceso formal deberás contar con evidencia (U302F, 14, 128).¹⁰¹

Al final del día, tienen que contar con una evidencia del problema que están explicando (U401F, 19, 122).¹⁰²

Antes de proseguir con la explicación del procedimiento formal, en el siguiente apartado se expone una estrategia intermedia entre las asesorías y la denuncia formal: la mediación orientada a conciliar entre las personas involucradas. Para ello se da cuenta de los testimonios de mediadores y asesores contra el acoso de las 5 universidades contactadas donde la mediación está funcionando como medida alternativa para llegar a acuerdos.

¹⁰⁰ “Saying “these are the things that you can do, and we can support you, but basically all the choises is completely up to you”, how, you know, “which road you want to take” (...) you give different options and the support, to where you should go, then you make the desicion, you’are giving them the responsability and the power back to them”.

¹⁰¹ “That might be very clear when they go to the harassment support contact that if you are part in a formal process you will have to have evidence”.

¹⁰² “At the end of the day, they have to have an evidence with the problem they are saying”.

- Procesos de Mediación

Una de las experiencias también difundida en Reino Unido son los mecanismos de conciliación y mediación para casos de acoso y hostigamiento sexual que no sean graves. Este tipo de prácticas se llevan a cabo en todas las universidades contactadas, y en particular en una de ellas tiene mayor énfasis que la red de asesores contra el acoso. Su finalidad principal es la de **llegar a acuerdos que concilien a ambas partes**: la persona ofendida y la persona sobre la cual se sustenta la queja.

En ciertas universidades la conciliación o mediación es sugerida por los propios asesores y asesoras contra el acoso y el hostigamiento, una vez que se ha valorado la situación y se ha brindado la asesoría correspondiente. Por ello, la mediación se sitúa como una opción más de resolución informal sobre todo en problemas que se han suscitado por una mala comunicación entre las personas. La mediación consiste también en un procedimiento informal pero que requiere de la **intervención de un mediador profesional** para llevar a cabo una reunión entre ambas partes.

Puede pasar que hay dos personas que vienen y que simplemente no logran comunicarse, no pueden (...) así que viene un capacitador que les facilita la discusión y con suerte lo que ocurre al final es que hacemos un plan acción de acción para que trabajen mejor en el futuro y quedará escrito sobre papel. Esperamos que de cierta manera ello reúna de nuevo a las personas (U102F, 14, 35).¹⁰³

La persona que media es alguien que al igual que los asesores contra el acoso, ha estado entrenada para ello mediante una **formación especializada**, siendo en ocasiones algunos miembros de los equipos de equidad y diversidad quienes cubren ese rol. Se trata de una estrategia dialógica donde los y las mediadoras proveen un servicio para el cual están capacitados, realizándolo

¹⁰³ "So it may be that two people just come and they just can't communicate, I mean, they just can't (...) so they got a trainer who facilitates their discussion, and hopefully, what happened at the end, we got the plan, an action plan and it's about how work better in the future, and that will be reminded in the paper. And in one way, hopefully that can bring people together".

también de manera voluntaria, tal y como lo señala una asesora del equipo de equidad y diversidad:

Manejamos un servicio aquí que consiste en organizar reuniones, contamos con 13 mediadores en la universidad y están acreditados a nivel nacional y trabajan en toda la universidad. Algunos son asesores académicos, miembros del personal y acuden a una formación. Trabajan de manera voluntaria y acuden a la mediación cuando se les pide (U102F, 14, 46).¹⁰⁴

Para esta asesora contra el acoso sexual que ha mediado también algunas reuniones de conciliación, el procedimiento al igual que en las asesorías, consiste en brindarle a ambas partes la oportunidad de **escoger entre varias opciones a quien desea como mediador**. Ello se hace a fin de que se brinde un servicio imparcial (U501F, 14, 93, por ejemplo, para casos que envuelvan a dos miembros del personal, y donde se evite involucrar a ningún superior o jefe de las personas que acuden a la mediación.

Una de las cosas que hacemos en el servicio de mediación es que una vez que se ha organizado la reunión, les informamos a los participantes quién será la persona mediadora, y pueden escoger, pueden decir: 'No quiero a esta persona, ¿podría ser alguien más?'. Simplemente porque puede tratarse de alguien que conocen y que esté en su departamento (U102F, 14, 52).¹⁰⁵

En conjunto, los servicios de mediación organizan una especie de careo pero **enfocado no a la confrontación, sino a la conciliación de agravantes menores que en ocasiones remiten a malos entendidos** entre las personas, como lo describe una de las representantes estudiantiles:

Creo que la mediación informal funciona muy bien porque en muchas ocasiones el problema era que había habido un malentendido. Como una

¹⁰⁴ "We manage the service here, we organise the meetings, we have got 13 mediators at the university, and they are nationally accredited and they work all over the university. So some people work as academic advisors, some people are academic members for staffs, I go to training, they all are on a volunteer basis, they come to mediation when it is required".

¹⁰⁵ "One of the things we do with the mediation service, is that once we organise the meeting, we inform the participants on who will be the mediator, and they can choose, they can say "I don't want this person, or could be anyone else" just because it may be someone they know, it's in their department".

actitud que para ellos resulta buena, pero no para alguien más. (U402F, 14, 28).¹⁰⁶

En la mediación se trata de que **ambas partes expongan la percepción del problema** a fin de aclarar la forma en la cual se concibe la situación desde cada persona. Tal y como lo describe una responsable de formación en equidad:

Parte del (procedimiento) informal es aproximarse a la persona que está siendo acosada u hostigada y (saber) cómo se siente para que, con fortuna, eso no continúe, pero si no es así o no te sientes a gusto, entonces hay otras cosas que se pueden hacer (U103F, 14, 79).¹⁰⁷

En ocasiones, los malos entendidos se remiten a comentarios expuestos o a conductas que han sido interpretadas de una manera, y emitidas con una intencionalidad distinta. Por ello, el papel de la persona mediadora resulta primordial para **aclarar este tipo de discordias**, como lo relata una representante estudiantil:

Simplemente no saben si lo que dijiste fue literal. Quizás ambas partes puedan entender cómo se conduce

la otra parte y quizás necesiten comportarse y así no habría necesidad de ir a lo formal. Creo que para todos es mejor hacerlo así en lugar de meter una queja formal (U402F, 14, 28).¹⁰⁸

Para una de las asesoras y mediadoras entrevistadas, **la conciliación es un mecanismo de diálogo** entre las personas que requieren de una intervención externa para solucionar el conflicto. Por lo que se trata en el fondo de una forma de **‘comunicación orientada al entendimiento’**, siempre con la

¹⁰⁶ “I think informal mediation works quite well, because they quite most of the time the problem was that there has been a misunderstood, so it’s a behaviour in a way that sounds good for them but not for somebody else”.

¹⁰⁷ “Part of the informal [procedure] is to approach the person being harrassed or bullied and how they feel, and hopefully, that would be to make it stop. And if it isn’t then there are others things that you can do, or if you don’t feel comfortable on doing it”.

¹⁰⁸ “They just don’t know that if you literally just said that or talk in an issue, then maybe both sides can understand how the other side behaves and maybe they need to behave and then there’s no need to do it more formal. I think for everybody it’s better to do it like that rather than a formal complaint”.

mediación de una tercera persona con una actitud imparcial. Con este tipo de estrategias lo que se impulsa es **evitar conflictos que tienen como origen una comunicación poco eficaz entre las personas:**

La mayoría de las veces lo que encontramos es que se trata de una falta de comunicación y que no es siempre, ya sabes, 95% de las veces la gente no hace cosas con malicia, no es un asunto de criminología... y las personas se ofenden pero tienen que superarlo, así que por eso decidimos trabajar con los servicios de mediación, para unir de nuevo a las personas, y de decir 'Ok, ¿cuál es el problema?, ¿podemos encontrar un punto de acuerdo para trabajar juntos? (U102F, 14, 35).¹⁰⁹

Por las características de la mediación, lo que se ha impulsado es **aclarar situaciones mediante el diálogo** en la que se han presentado **confusiones**, que en cierta medida han aludido a referentes culturales diferentes. Tal es el caso de uno de los relatos hechos por una de las responsables de equidad y diversidad para el cual la mediación resultó una medida de éxito:

Hubo un caso del que estuvieron hablando, era una mujer de origen chino que tenía un jefe que tocaba mucho así como 'Hola, qué tal' y ella estaba muy espantada, sintiéndose realmente incómoda con eso. Así que acudieron a la mediación y dijo 'Necesito tener una reunión' pero de una forma muy amable, y él estaba aterrado de haber estado causando ese miedo en ella, pero él necesitaba saberlo (U201F, 14, 46).¹¹⁰

Por lo tanto, la mediación se sustenta en la conciliación cuando ésta es posible entre las partes, a fin de **promover una cultura de menos confrontación y mayor entendimiento**, sobre todo en grupos de trabajo que son realmente pequeños al interior de la universidad. Para una de las responsables de la

¹⁰⁹ "Most of the time what we found it's a lack of communication the issue, and it is not always you know, 95% of time people don't do things maliciously, it's not understanding criminology or that kind of... and people get offended and they have to turn it off, so that's why we decided to work on the mediation services, so we can bring people together, that kind of, to say, ok, "What's the problem?, is there some way we can find some common ground, we work together, to work through".

¹¹⁰ "There were a case they were talking about somebody who, a chinese women and she had a male manager who is really touching feeling like 'hi how are you?' and she was really frightened, she was really uncomfortable with that. So she went to mediation and say 'I just need to have a meeting' but in a kindly way and he was terrified that he was causing that fear but he needed to know".

formación al personal, la política contra el acoso se enfoca a reforzar los mecanismos de conciliación de los procedimientos informales ‘porque no destruyen las relaciones sociales’. Por eso se intenta **agotar el procedimiento informal antes de implementar la denuncia formal**:

Es un poco más difícil que la ruta formal, mucho más. Así que parte de la política consiste en contemplar la cultura de la organización. Diciendo ‘Ok, vamos a ver lo cultural, intentemos de asegurar que estas cosas no pasen, pero si pasan intentemos primero la ruta informal (U103F, 14, 75).¹¹¹

Para una de las asesoras contra el acoso, se trata de ‘ayudar a las personas con su comunicación’ (U102F, 14, 40) mediante un nuevo proceso que puede resultar un modelo alternativo entre dos personas para llegar a un acuerdo que termine de una forma positiva (U103F, 14, 155). Para la misma asesora, la mediación contribuye a evitar rupturas en las relaciones sociales basándose en un **diálogo conciliador**:

Porque lo que realmente no queremos es que la gente se pelee de verdad mediante una queja real y que nunca vuelvan a relacionarse, especialmente si se trata de un tutor, o estudiantes, o dos miembros del personal, lo que quieres es que trabajen juntos en el futuro, porque es una comunidad muy pequeña, lo que quieres es que caminen hacia delante en lugar de tener casos horribles (U102F, 14, 35).¹¹²

Como parte de la Política contra el acoso sexual, **se contempla que en casos donde ya se haya implementado un proceso formal**, se pueda recurrir a la mediación, por ejemplo, como lo narra una asesora: si “dos estudiantes toman el proceso formal pero dicen ‘vamos a tratar con la mediación, detendríamos el

¹¹¹ “It is a bit more difficult to the formal route, it’s much more difficult. So, part of the policy it’s about looking at the culture of the organisation. Then saying ‘Ok, let’s look at the culture, let’s try that to make sure that these things don’t happen, but if they do happen let’s try to the informal route first”.

¹¹² “Cause what we don’t want really is for people to just really battle as a real complaining, to never have a relationship again, and ever, specially if it’s a tutor, or students, or two members of the staff, you want them to work together in the future, because it is quite a small community and you want they to move forward really rather than some awful cases”.

proceso y diríamos ‘ok, intentaremos con la mediación (...) pueden intentarlo y mirar qué pasa (...) es otra opción’ (U102F, 14, 39).¹¹³

En términos de la evaluación y el impacto de la mediación orientada a la conciliación, todas las personas entrevistadas mostraron en común una valoración positiva, en el sentido de que consideran a la mediación como un proceso que “ha **resuelto algunos casos donde había una falta de comunicación**” (U401F, 14, 29).¹¹⁴ De acuerdo a una de las asesoras contra el acoso y el hostigamiento sexual que ha participado en varios procesos de mediación:

En este momento está funcionando bastante bien, y hay mucha evidencia de ello a lo largo de todo el país y en diferentes universidades y organizaciones. La mediación funciona como una forma alternativa tipo ‘revolución formal’, en lugar de ir directo al procedimiento formal y romper las relaciones (U102F, 14, 56).¹¹⁵

La misma evaluación la hizo uno de los responsables de equidad y diversidad, para quien **la mediación es un procedimiento acertado y exitoso en ciertos casos**, quien comentó en entrevista: “Más personas están inclinándose por los procesos informales y encontrándolos exitosos para ciertos casos, en el sentido de que está resolviendo los problemas que tenían (U101M, 28, 82).¹¹⁶

Sin embargo, **la mediación presenta limitaciones a nivel del grado de aplicabilidad**. Sobre todo para casos donde la comunicación entre las partes se ha dañado. De acuerdo a una de las asesoras contra el acoso sexual, en este tipo de casos no se puede aproximar a las partes involucradas bajo un modelo de conciliación, siendo los asesores de la red los perfiles más adecuados para apoyarlos en situaciones más graves, “ellos pueden en

¹¹³ “Two students go with the formal process, but then they just say, you know “let’s try mediation”, we would stop that process and say “ok, we’ll do mediation to try” (...) They can go and try mediation and see what happens (...) It’s just another option”.

¹¹⁴ “There are some cases that have been resolved in terms of lack of communication”.

¹¹⁵ “At the moment it’s working well, and quite evidence as well from across the country from different universities and different organisations, the mediation does work, as an alternative kind of formal revolution, rather than straight ahead on the formal procedures, and break down relationships”.

¹¹⁶ “More people are looking through the informal process and some of them are finding that to starting get a successful in some cases, in terms of people resolving the issues that they had”.

definitiva proveer de mejor asesoría que la brindada en los servicios de mediación” (U102F, 14, 35).¹¹⁷

Finalmente, tal y como lo comenta una responsable en equidad y diversidad “la mediación no puede resolverlo (todo), debe haber una línea entre los incidentes donde se puede mediar la forma en la que dos colegas trabajan, pero hay otros casos para los que realmente no funciona” (U501F, 14, 93),¹¹⁸ sobre todo en algunos casos donde la situación sea muy seria y donde solo procesa una queja formal (U102F, 14, 35).

- Procedimiento formal

La ruta que procede cuando la persona quejosa desea hacer una denuncia formal ante las instancias universitarias se conoce en las universidades de Reino Unido como ‘procedimiento formal’. Cuando se han agotado o no proceden las instancias informales y se ha brindado la asesora correspondiente por el personal de recursos humanos, del equipo de equidad o los asesores contra el acoso sexual, **la mediación es un paso omitido para proceder de manera legal:**

En algunos casos la mediación no es apropiada. Si hay un caso de acoso sexual y es un caso claro de acoso no irías con un mediador (risas), eso ya es legal, es un asunto serio y no estarías en condiciones de hacerlo. Entonces seguirías un procedimiento formal (U102F, 12, 58).¹¹⁹

Bajo esta ruta lo primero que se requiere es contar con el consentimiento informado de la persona que emite la queja formal, toda denuncia **se realiza por escrito**. De acuerdo a una asesora contra el acoso, la manera en la que funciona el procedimiento formal consiste en emitir **una queja de manera**

¹¹⁷ “They can give definitely better advise, and one of those is the mediation services”.

¹¹⁸ “Mediation might not resolve, it might get a line between incidents that can mediate the way two colleagues might work, but it might not really work in others”.

¹¹⁹ “In certain cases, the mediation, it would be not appropriate. If there's a case of sexual harassment, and it was a clear case of sexual harassment you wouldn't go to the mediator (laughs), that's legally, you know, it's a serious issue, and you wouldn't be able to do. And then it would go to a formal complaint”.

presencial ante uno de los contactos de la política contra el hostigamiento: “las personas tienen que venir a uno de ellos, ya sean los sindicatos, las uniones, los servicios de apoyo y ese tipo de servicios” (U102F, 12, 62).¹²⁰

Y es mediante consentimiento escrito que la quejosa declara que no está ni ha sido coaccionada para denunciar, como lo menciona una coordinadora de la red de asesores, “**un procedimiento informal nunca se convierte en una queja formal sin el permiso**” de la persona (U401F, 12, 58).¹²¹ Es evidente que este procedimiento existe sobre todo para los casos de agresiones severas donde la comunicación y el intento de mediación no pueden realizarse porque implicarían una confrontación violenta para la persona, como puede inferirse de este testimonio de una de las responsables de equidad y diversidad:

Para algunas quejas impulsar un diálogo informal es un acercamiento adecuado. Sin embargo, para casos más serios de acoso, el dialogo informal ya no es productivo y un proceso más formal donde se emita una queja es mejor para el bienestar de la persona quejosa (U202F, 12, 17).¹²²

Ahora bien, cuando se entra en un procedimiento formal, el primer requisito que solicitan para hacer la política aplicable es contar con las pruebas necesarias que den testimonio de la queja que se está interponiendo. Sin embargo, en muchos de los casos, al tratarse de situaciones sin testigos y en espacios donde normalmente no puede guardarse evidencia mediante grabaciones de video o sonoras, la mayoría de las personas que denuncian con el proceso formal se enfrentan a que no cuentan con las pruebas suficientes para respaldar su queja.

El procedimiento formal, prosigue conforme a derecho. Por lo que **si no hay evidencia no hay delito**. Para una de las Women’s Officer esta es la razón por la cual se ha de difundir una cultura de la evidencia, es decir, que promueva guardar todo tipo de testimonio escrito u oral mediante el registro de mails,

¹²⁰ “People have to come to one of them, whether the unions, support services, that kind of services, yes”.

¹²¹ “An informal procedure never becomes a formal complaint without permission”.

¹²² “For some complaints, encouraging informal dialogue is a suitable approach. However, for more serious cases of harassment, informal dialogue is no longer productive, and a more formal approach to placing a complaint is better for the welfare of the complainant”

chats, y procurando que cuando ya se ha padecido una situación de acoso siempre haya testigos (U104F, 12, 8).

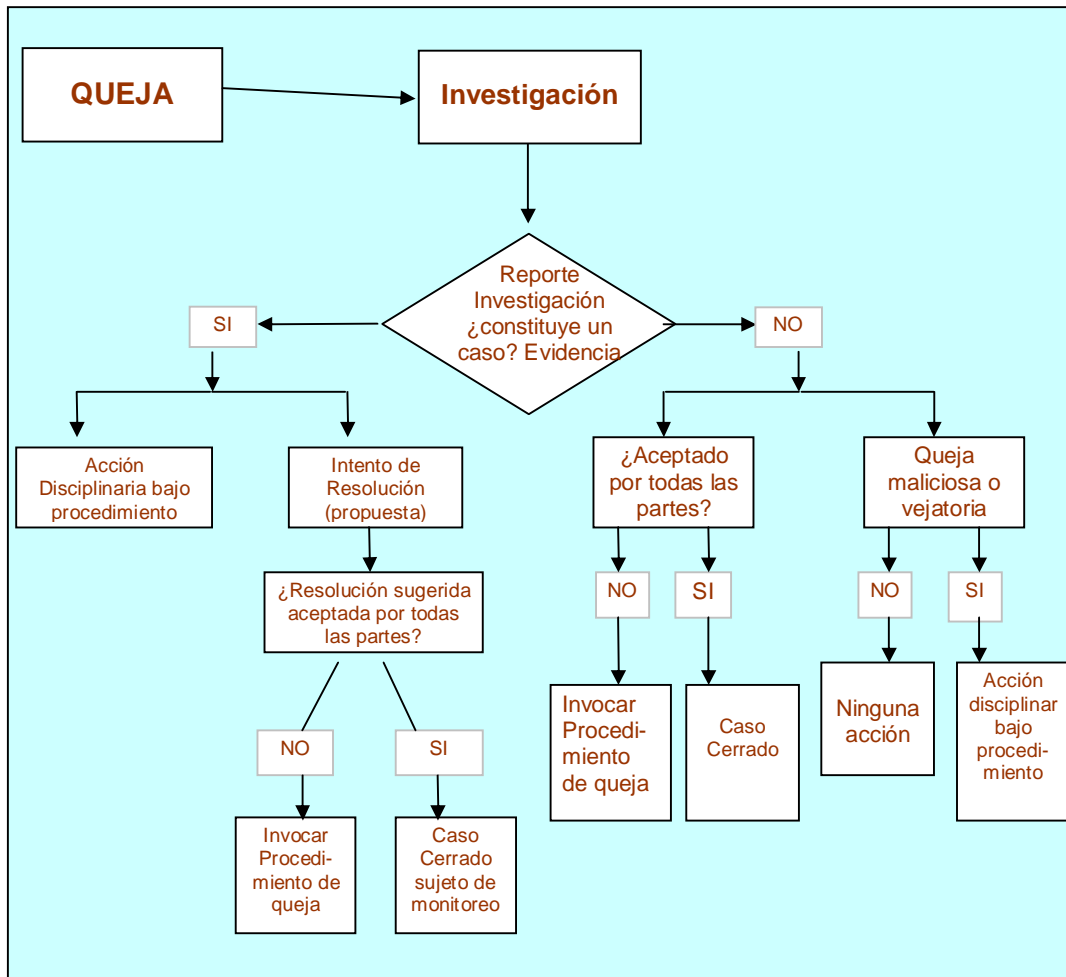
Por otra parte, el procedimiento formal tiene como característica que se trata de un **mecanismo imparcial**, en el cual la contraparte por derecho tiene que ser informada de la queja que se está interponiendo. Por ejemplo, cuando se ha decidido interponer un procedimiento formal, la política contra el acoso prevé que se le informe de inmediato a la persona acusada a fin de emitir la investigación correspondiente, **sin emitir un trato preferencial hacia ninguna de las partes involucradas**, tal como lo relata una de las asesoras contra el acoso:

Entonces la otra persona tiene que estar también informada, porque en este punto no hay, tienen que investigarlo, tienen que ser imparciales, porque sería injusto asumir que está persona tiene la razón y ese tipo de cosas. De tal manera que tendrás que mantener el equilibrio (U102F, 12, 60).¹²³

En el siguiente diagrama se describe en términos generales la ruta a seguir cuando se ha decidido implementar un procedimiento formal. Como se observa, este tipo de proceso se basa en una **investigación de carácter oficial que se sustenta en la evidencia** a fin de constituir un caso de hostigamiento u acoso sexual. Y solo en los casos en los que se demuestra la ofensa u agresión se puede llegar a una ‘acción disciplinaria’ o bien a una resolución acordada por ambas partes. Por el contrario, no se cuenta con la evidencia necesaria el procedimiento descarta la queja como un caso, el cual deviene improcedente o queja maliciosa, siendo este último elemento sujeto a sanción disciplinaria.

¹²³ “Then the other person has to be informed as well, because in that point there’s no, they have to investigate it, they have to be **impartial**, because it would be unfair just to assume that this person is right, you know, that kind of things, so you will have to be in balance”.

Ruta del Procedimiento formal¹²⁴



- Impacto de los procedimientos

La valoración que se hace desde los propios equipos de equidad, las redes de asesores y asesoras contactadas y las estudiantes activistas que participaron en la investigación coinciden en el impacto positivo de los procedimientos formales para resolver conflictos no graves y contribuir a una cultura más dialogante cuando se presentan incidentes menores de acoso u hostigamiento sexual.

Las asesorías brindadas con profesionalidad y en confidencialidad se consideran espacios que han abierto la posibilidad a romper el silencio y plantear las situaciones cuando éstas les afectan a las personas ofendidas. Es

¹²⁴ Fuente: documento interno de trabajo de una de las universidades contactadas.

mediante el rol activo de los y las asesoras contra el acoso sexual que de acuerdo a una capacitadora en temas de equidad que “la gente está hablando” (U103F, 20, 44) y comienza a aclarar su situación:

¿Cómo se sienten después de haber hablado? Creo que algunas de ellas se sienten mucho mejor después de ello. Y creo que les está ayudando a clarificar lo que les está pasando (...). Ahora, algunas dirán ‘Ok, ya escuché las opciones que tengo, pero aún quiero seguir con la ruta formal’. Otras pueden decir ‘Solo quería ir con la ruta formal, pero creo que ahora voy a intentar con la ruta informal (U103F, 20, 52-54, 56).¹²⁵

Para el caso de los procedimientos formales la evaluación varía según la universidad, pero en términos generales existe una apuesta menor en el impacto de la denuncia formal, principalmente debido a que existen casos en los que no se cuenta con las pruebas necesarias para proseguir una queja formal. En ese sentido, se estima que puede haber varios casos que por considerarse no procedentes impiden a las víctimas de una agresión conseguir una acción disciplinar.

Por ello, en una de las universidades donde la política contra el acoso y el hostigamiento cuenta con tan solo un año de funcionamiento, **se apuesta sobre todo por los procedimientos informales**, es decir, por la conciliación y la resolución de conflictos que no impliquen agresiones graves ni la ruptura de las relaciones sociales en los grupos de trabajo. El responsable de dicha universidad valora los resultados previos obtenidos por la red de asesores y los servicios de mediación como una fortaleza de la política contra el acoso (U101M, 28, 84).¹²⁶

En el futuro inmediato se plantea consolidar ambos procedimientos, el formal y el informal dentro de una política adecuada que vele por la seguridad de todos

¹²⁵ “How do they feel after spoken? (...) I think some of them feel much better. After that, I think it’s helping to clarify what it’s happening to them (...)Now, some people they say that ‘Ok, I’ve heard what the options are, however I still want to go out with this formal route’. Others would say, ‘I just wanted go down to the formal route, but I think I am going to try with the informal route”.

¹²⁶ “I think it’s early but the harassment advisors networks and mediators services is one of the strong things that we have”.

los miembros de la comunidad, y contemple también la resolución efectiva de los casos de violencia de género cristalizados en situaciones de acoso y hostigamiento sexual.

Desde el punto de vista de la evaluación y el seguimiento de casos, la política contra el acoso tiene como metas a superar el llevar a cabo **una mejor medición del problema**. La principal barrera es que de acuerdo a una coordinadora de asesores contra el acoso, “es difícil contar con puntos de referencia y hacer comparaciones porque no muchas universidades llevan estadísticas” del tema (U401F, 22, 13).¹²⁷

Ello se debe principalmente a la cuestión de la confidencialidad que se encuentra en la paradoja de garantizar la no difusión de la información de casos para no afectar a las personas denunciantes, pero que impide llevar registro de los mismos. Para una de las responsables de equidad y diversidad, “uno de los problemas de la política de Dignidad en el Trabajo es la confidencialidad” (U201F, 14, 90).¹²⁸ Entre diversos equipos de trabajo no está permitida la discusión concreta de los casos, **simplemente se permite referenciar el número de asesorías** y en algunas ocasiones el tipo de queja, como lo menciona otra coordinadora de equidad:

Si era confidencial y lo llevara Recursos Humanos yo no tendría acceso, todo lo que hago se remite a un cuadro para tener números, de tal forma que puedo informar oficialmente y decir ‘20 personas acudieron al apoyo contra el acoso o utilizaron el Esquema contra el acoso’, eso es todo, así que se trata puramente de números ante el Comité de Diversidad (U302F, 14, 151).¹²⁹

Sin embargo, una de las estrategias implementadas para llevar un mejor seguimiento de los casos es hacerlo de manera informal entre las redes de asesores y asesoras. Para la misma coordinadora, otra manea de monitorear

¹²⁷ “It’s hard to benchmarks, it’s hard to make comparisons because not many universities keeps statistics”.

¹²⁸ “*Dignity at work* [Policy] one’s problem is the confidentiality”.

¹²⁹ “If it was confidential by the HR then I wouldn’t have access, all I do is on this table to have numbers so I can report officially and saying “20 people went to the harassment support or used the harassment support contact Scheme”, that’s all, so it’s purely numbers to the Diversity committee”.

los resultados de la política es hablar de los casos de manera genérica en reuniones informales, por ejemplo que:

cada seis meses se tenga una mesa redonda con todos los asesores juntos, y convocar a una comida para que estén todos juntos de tal manera que tengamos un análisis punto por punto de los casos, el tipo. Si es una mujer, doctoranda, etc. Para tener un panorama y compartirlo (U302F, 14, 141).¹³⁰

La inquietud principal de los equipos de equidad y las redes de asesores contra el acoso se está enfocando también a la realización de evaluaciones internas de los procedimientos que realizan. En algunas universidades dado que son sus primeras experiencias con las políticas en pro de la equidad y contra la discriminación, los procesos de evaluación no habían comenzado al momento de realizar el trabajo de campo.

Sin embargo, en otras universidades donde las políticas llevan implementándose desde hace más de 5 años, se ubicó como una necesidad la **revisión del impacto de los procedimientos formales e informales**, ya fuese para mejorar y reformular las medidas de seguimiento existentes o para implementarlas en los casos donde no se llevan a cabo.

3.4.2 c Otras medidas y programas de prevención

En este apartado se recogen aquellas prácticas que en las universidades contactadas se llevan a cabo a modo de prevención de casos de violencia de género en el campus. Se conciben por lo tanto como medidas complementarias, paralelas y necesarias a las políticas contra la discriminación en función del género. Por ejemplo, para una de las responsables de equidad y diversidad “contar solamente con la política no es suficiente, porque lo que queremos es prevenirlo, hacerlo más informal” (U302F, 30, 21).¹³¹

¹³⁰ “Every six months have a round table to have the support contact together and have a lunch and so they just come together. So we’ve got a kind of breakdown of the cases, the type, you know, a women of a PhD, so we keep that and again it’s with the view to share”.

¹³¹ “If you just have a policy is not enough (...) But what we wanted is how do we prevent it, how do we do it more informally”.

Las medidas que se describen corresponden a la promoción de los valores de equidad *antes* de que se den conflictos entre la comunidad universitaria, a modo de previsión en términos de educación y procesos reflexivos (U301F, 26, 176). De acuerdo a una promotora por la equidad, se trata de incentivar una cultura del respeto al Otro y a la Diferencia en el ámbito del trabajo y el estudio, de “contar con un entendimiento entre colegas desde ahora para que se entiendan después, y de tratar de hacerlo muy personal” (U502F, 20, 193).¹³² Sobre todo porque desde su punto de vista se trata “mayormente de un asunto de una minoría. La mayoría de la gente no quiere discriminar o ser poco profesional” (U502F, 20, 112).¹³³

Los mecanismos de prevención se sustentan por lo tanto no sólo en mantenerse dentro del marco de la legalidad, sino de la difusión de los valores de equidad en sí mismos, como lo expresa una de las promotoras en equidad: “Estamos tratando de mirar hacia adelante, porque es un mejor negocio, si lo hacemos bien es mejor para todos, no se trata de estar por debajo de la ley, de decir ‘firma esto’; sino de empezar con mejores experiencias para todos” (U502F, 20, 178).¹³⁴

■ Estrategias de comunicación y difusión asertivas

Uno de los elementos necesarios para instrumentar las políticas contra la discriminación y acoso sexual es el referente a la comunicación y **difusión de las propias políticas entre toda la comunidad universitaria**. Normalmente, las políticas de este tipo son bien conocidas por los propios miembros de los equipos de equidad y las personas pertenecientes a las redes de trabajo. Sin embargo, y como parte de la estrategia de funcionamiento de las políticas, se

¹³² “So let’s have an understanding of colleagues now, so the colleagues will be more understandable then, so it’s trying to make it very personal”.

¹³³ “It is mostly the minority, the majority of people don’t want to be discriminatory or unprofessional”.

¹³⁴ “We are now trying to move on actually, ‘it’s a better business, if it’s right it’s better for everybody’ it’s not about being under the law, sign that, it’s starting better experiences for everyone”.

busca que exista una buena difusión de los mecanismos y servicios con que se cuentan en caso de presenciar alguna situación de violencia de género.

- **Página web de calidad**

Las estrategias de difusión para hacer llegar la información a estudiantes, profesorado y miembros del personal cuentan con diferentes espacios. El más importante es sin duda la página web que difunde desde el dominio de la propia universidad todo el marco normativo de las políticas de equidad, los puntos de contacto para asesorarse y las actividades promovidas por las oficinas de equidad y diversidad.

Todas las universidades contactadas cuentan con un sitio web actualizado y de calidad que hacen **difusión de la política contra el acoso sexual**. De acuerdo a uno de los responsables de equidad y diversidad, desde el comienzo de la política difundida en su universidad se planteó que su página web tenía que ser un sitio de calidad (U101M),¹³⁵ a fin de hacer accesible toda la información de manera pública en los medios digitales. Para otra de las responsables de equidad, **la página web es un refuerzo a la labor gestionada desde Equidad y Diversidad**, en el sentido de que difunden toda la normativa y los procedimientos existentes:

Es bueno contar con una oficina que tenga la responsabilidad de velar por la equidad y la diversidad, la ley, las normativas y los contactos. Y estar presente en la página web, para agendar, y que miembros del personal, responsables y académicos sepan al respecto, de tal manera que pueden acudir ahí y obtener algún consejo, eso es la página web (U502F, 10, 160).¹³⁶

Es ahí donde las personas pueden consultar una y otra vez los lineamientos de la política contra el acoso y asimilar la normativa paso a paso. Para una de las consultoras en equidad, cuando has padecido un incidente de violencia de

¹³⁵ Notas de campo, fuera de entrevista.

¹³⁶ "It's good to have an office where has the responsibility to looking at Equality and diversity, to looking at the law, getting a guidelines, and contacts, to be on the website, and to have with members of staff, or managers or academics, schedule, previous know about it, so they can go and get advise, that's the website".

género “puedes ir a la web y mirar el paso siguiente, cuáles son los procesos más formales, y ahí hay mucha información, tips que las personas pueden emplear” (U301F, 14, 95).¹³⁷

Para una estudiante activista, el contar con la opción de consulta en la página web, permite **fomentar que las estudiantes que no deseen acudir a una asesoría presencial puedan igualmente conocer la normativa vigente**, las definiciones sobre el acoso y el hostigamiento sexual, y eventualmente contactar mediante los medios electrónicos a algún miembro de la red de asesores y asesoras. Sobre todo tomando en cuenta la diversidad estudiantil en términos de alumnas extranjeras que pueden encontrar en la barrera lingüística un impedimento para contactar directamente a los miembros de equidad y diversidad:

Especialmente para las personas que vienen de fuera (...) Si eres una estudiante extranjera y quizás no te sientes cómoda de hablar con alguien, puedes invertir media hora en leer la página web, tomándote tu tiempo para entender realmente lo que es, en lugar de acudir con alguien porque (...) yo he sido estudiante extranjera y el hecho de hablar con alguien sobre un problema que tienes en un idioma distinto... Yo personalmente preferiría enviar un correo electrónico que no implicase necesariamente ir y hablar con alguien, creo que tener el muro virtual es realmente útil (U402F, 2, 55, 56).¹³⁸

Asimismo, la presencia de los equipos de equidad en la página web permite **potencializar su marco de cobertura** en términos de la población a la que pueden llegar, sobre todo tomando en cuenta que sus grupos de trabajo están compuestos por un número reducido de personas, tal y como lo comenta una consultora de equidad:

¹³⁷ “But then they can go to the web and see the next stage which is more formal processes and there’s a lot of information, and there are the tips that people can see”.

¹³⁸ “Specially people who come from overseas (...)If you are an international student, and maybe you don’t feel confident to speak to somebody, you can spend have an hour reading the website, taking time to really understand what is that, rather to go to somebody, because (...) I used to study abroad, and in terms of go to talk to somebody in a foreign language about problems they are having (...) I would prefer email contact because that wouldn’t necessarily become to go and talk to somebody, I think having the virtual wall is really useful”.

En tanto equipo pequeño, no podemos estar en todas partes, pero recientemente desde que tenemos más presencia en la página web, hay más información práctica realmente al servicio de la gente. De esta manera podemos llegar a más personas (U502F, 18, 178).¹³⁹

Finalmente, la página web es un medio de difusión constante que permite dar a conocer la política a nuevos estudiantes y miembros del personal en la universidad (U502F, 18, 74). Todos los contenidos de la Política contra el acoso están en la web (U302F, 18, 33). Y su permanencia en medios electrónicos se considera por lo tanto fundamental para la consolidación de un posicionamiento institucional de no tolerancia a la violencia de género en el campus.

- Medios impresos informativos

Junto con la difusión en los medios electrónicos, las oficinas de equidad promueven como proceso paralelo la **impresión y diversificación de material** en papel que contengan de manera sintética los objetivos de la política contra la discriminación y acoso sexual, sobre todo para que miembros del personal y estudiantes puedan saber de la existencia de los mecanismos disponibles. La principal estrategia es mediante los **posters, folletos o trípticos informativos** que contienen los puntos de contacto a los que pueden acercarse en caso de padecer una situación de acoso u hostigamiento.

En este tipo de materiales se difunden definiciones sobre lo que es el acoso y el hostigamiento sexual, así como el hostigamiento laboral y el bullying. Ambas conductas se definen como ‘conductas inaceptables’ en el contexto universitario y se respalda por figuras de alta jerarquía de la universidad, como el rector.¹⁴⁰ Para una de las representantes de estudiantes, este tipo de acciones de difusión se consideran valiosas de cara a **informar sobre lo que**

¹³⁹ “As a small team and we can’t be everywhere, recently since we’ve got more on the website, more practical information really close to people, we can raise more people this way”.

¹⁴⁰ Véase Tríptico de la Política de *Dignidad en el trabajo y el estudio* de la Universidad de Manchester (2010).

constituye una agresión en términos de acoso sexual y desmitificar la normalización del problema:

Es de mucha ayuda porque no tienes que acudir físicamente para hablar con alguien, puedes leerlo. Y creo algunas personas estarán más abiertas a leer lo que es la discriminación, porque se dirán ‘bueno yo lo sentí, lo viví de esa manera (U402F, 2, 54).¹⁴¹

Los medios impresos o digitales contribuyen por lo tanto a aclarar cuando en efecto se está padeciendo una situación de violencia de género al interior de la universidad, sin olvidar que es a través de estas formas de difusión que se permite canalizar a las personas que requieren asesoría con alguno de los miembros de la red de asesores y asesoras (U302F, 18, 118-120).

Finalmente, en la Universidad de Manchester se pudo constatar que existen otros mecanismos de difusión entre la comunidad universitaria para poner a su disponibilidad los servicios de equidad y contra el acoso sexual. A fin de hacerlo visible en la mayor cantidad de medios impresos, esta universidad realizó durante 2010 un **calendario por la diversidad** donde además de incluir diferentes fiestas religiosas, las celebraciones de días internacionales por la equidad de géneros,¹⁴² así como la promoción de personajes destacados pertenecientes a minorías, **se destacan los puntos de contacto a donde acudir** en caso de padecer una situación de acoso sexual, discriminación u hostigamiento.

¹⁴¹ “That is really helpful because you don’t have to physically go and talk to somebody and you can read. I think some people will be more open to read what discrimination is about, because they would say ‘well, I felt, I didn’t like that’.

¹⁴² Por ejemplo: el Día internacional de la Mujer y el Día del Orgullo Gay.



Calendario por la Diversidad. Universidad de Manchester (2010)¹⁴³

En cada contraportada de dicho calendario existe una leyenda inferior que señala: “Si tu o alguien que conoces está siendo acosado u hostigado, contacta a algún asesor contra el acoso en este teléfono o visita el sitio web de la política”.¹⁴⁴ Y de acuerdo a los promotores de estas estrategias, lo que se intenta es difundir la existencia de los procedimientos y de la postura institucional contra la violencia y la discriminación, como lo comenta esta asesora miembro del equipo:

Cada mes esperamos escoger una imagen, este mes es el Día Internacional de la mujer, así que nos enfocamos en las mujeres (...) para que las personas miren y piensen sobre el compromiso de la universidad con todos y el entendimiento entre la gente (...) Con este tipo de ambiente inclusivo

¹⁴³ University of Manchester (2010). *Diversity Calendar*. Equality and Diversity. Disponible en: www.campus.manchester.ac.uk/equalityanddiversity/calendar/

¹⁴⁴ La leyenda original indica: “If you or someone you know is being bullied or harassed contact an harassment advisor on 01613065857 or visit www.campus.manchester.ac.uk/dignity”.

progresamos en una dirección donde las personas se sientan más seguras (U102F, 18, 42).¹⁴⁵

Es mediante este tipo de soportes impresos y 'actividades de promoción' que los equipos de equidad y diversidad promueven los valores que sustentan a las políticas de no discriminación y acoso, también ligadas a la coexistencia y tolerancia de la diversidad sexual. Y con todas estas actividades de difusión se busca que la estrategia de equidad sea difundida a nivel interno en cada facultad, sobre todo manteniendo informados a los responsables de cada entidad en términos de la agenda del mes (U101M, 28, 88).

■ Estrategias de intervención comunitaria

- Eventos y jornadas temáticas

Otra de las actividades puntuales es la programación de eventos con temáticas de equidad que se difunden a lo largo del campus. El objetivo de dichos eventos es realizar durante una o varias jornadas una **sensibilización en la población universitaria sobre una temática en particular** en relación a la igualdad entre hombres y mujeres, la inclusión de los grupos con una sexualidad diferente, pertenecientes a alguna minoría cultural o que tienen alguna discapacidad. Para una de las asesoras contra el acoso, todo ello ya está en la web y en los folletos, pero también se busca que con estas jornadas se tengan mayores oportunidades para explorar los valores de equidad (U401F, 18, 109).¹⁴⁶

Durante el trabajo de campo se logró observar una de las jornadas dedicadas al Día Internacional de la Mujer en una de las universidades, donde se organizó una caminata para recorrer algunos puntos históricos de la ciudad señalando la

¹⁴⁵ "Each month we hope to choose one picture. This month, is the international women's day, so look women (...) in order to people look and think about the commitment the university has to everybody and to understand between people (...) this kind of inclusive environment and so, as we progress in that road people will feel safer".

¹⁴⁶ "It's on the website, leaflets, there are some open days. There are opportunities to handle a leaflet, we are looking for opportunities to explore this everywhere".

presencia de mujeres que destacaron en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y del movimiento feminista. De acuerdo a un responsable de equidad y diversidad que también participó en estas jornadas:

Contamos con diferentes eventos que recuerdan a la gente lo que tenemos aquí, a través de nuestro folleto mensual (señalamos) que tenemos el día lésbico, el evento por la bisexualidad, el día internacional de las mujeres (U101M, 28, 88).¹⁴⁷

En otras de las universidades donde el activismo estudiantil está muy presente y cuenta con una infraestructura institucional, las **campañas por la equidad de género promovidas por estudiantes** han sido valoradas como positivas en términos de la difusión de valores de equidad y la prevención de la violencia en las relaciones sexuales-afectivas. Para una de las promotoras de las mujeres estudiantes (Women's Officer), la labor activista que se realiza desde las uniones de estudiantes es fundamental para la promoción de un ambiente universitario más igualitario en términos de género:

Desde la Unión de estudiantes tratamos de apoyar la política contra la discriminación a través de nuestros eventos y campañas. Promovemos la equidad de género (recientemente tuvimos una campaña con mucho éxito que fue 'La campaña por el consentimiento', que resaltaba que nunca se puede asumir el consentimiento de la otra persona para tener relaciones sexuales. La campaña de las mujeres suele romper el silencio contra actitudes degradantes o no respetuosas a través del lenguaje e imágenes sobre la mujer (U202F, 26, 4).¹⁴⁸

Finalmente, se trata de que la política contra el acoso y el hostigamiento sea una estrategia integral que cuente con diferentes medios de difusión y sensibilización sobre la problemática a modo de **mecanismos de prevención**. Para una de las responsables de equidad y coordinadora de la red de asesores

¹⁴⁷ "We have different events on keeping reminding people that we are here so through our mensual leaflet we have a lesbian day, bisexual event, we have the International Women's Day".

¹⁴⁸ "As a Students' Union, we attempt to support a nondiscriminatory policy in our events and campaigns- we actively campaign for gender equality (a recent successful campaign was the "Consent campaign", which highlighted that consent to sexual activity can never be assumed). The Women's Campaign often speaks out against sexist attitudes which result in demeaning or disrespectful events, language and images of women".

en su universidad, “la cuestión radica en la prevención” y la formación que sensibiliza y desmitifica la normalización del problema:

La prevención consiste en, tú no puedes evitar que la gente haga ciertas cosas, pero puedes formar sobre lo que es aceptable, y si continúan haciéndolo contamos con otras formas, es un límite. O sea, no puedes controlar el comportamiento de las personas, pero [otra cosa es] si das capacitación que indique lo que es el hostigamiento y diciendo que llamar a tu colega ‘niñita’ aquí no está bien (U401F, 30, 130).¹⁴⁹

El diagnóstico del problema supone un **programa de trabajo constante** que si bien se sustenta en la normativa vigente, requiere de medidas a corto, mediano y largo plazo que agilicen la apropiación de la política por la comunidad universitaria en términos de su ejercicio y aplicación. “Se trata de garantizar que no hemos terminado sino que hay que incorporar (a la comunidad) en los mecanismos de la universidad porque las personas no piensan automáticamente en términos de equidad y diversidad” (U101M, 28, 88).¹⁵⁰

- Talleres sobre equidad

Bajo este principio de continuidad del impacto, los equipos de equidad están comenzando a ejecutar proyectos a largo plazo. El objetivo es, por una parte **ampliar la cobertura de las personas sensibilizadas** en los temas de equidad y género, y promover a la universidad como un espacio libre de violencia de género bajo un código de conducta que apela a la construcción de la no tolerancia del acoso y el hostigamiento como parte de la cultura institucional. Para uno de los miembros de equidad y diversidad, este tipo de estrategias van **dirigidas sobre todo a los nuevos estudiantes**:

¹⁴⁹ “I think the question is about prevention. Prevention is about, you can’t stop some people to do certain things, but you can train about what is acceptable, if they continue to do that we’ve got other issues, it’s a limit, I mean you can’t control people’s behaviour, but if we provide training saying this is bullying, if you call your ‘girly colleague’ is not ok here”.

¹⁵⁰ “So I think that ensuring that we are just not finishing but is also incorporating them through the mechanisms of the university. I don’t think that people automatically think on equality and diversity”.

Una de los temas de diversidad es la introducción de los estudiantes. Cuando llegan los nuevos estudiantes hay alguno de los consultores del equipo de diversidad que hacen presentaciones para ellos sobre la equidad y la diversidad (U503M, 26, 58).¹⁵¹

De acuerdo a una de las responsables de equidad y coordinadora de la red de asesores, este tipo de presentaciones han de realizarse tomando en cuenta sobre todo a **estudiantes provenientes de otras culturas**, porque son con quienes suelen “tener menos confianza o condiciones para ser ayudados”, por lo que se consideran una población en mayor riesgo (U401F, 30 y 18, 99).¹⁵²

- Tutores y mentoras con misión de género

A nivel del impacto a largo plazo en el éxito académico de las estudiantes, se está impulsando que las mentoras y mentores que tienen a su cargo el **seguimiento de las carreras académicas de estudiantes mujeres**, impulsen su desarrollo profesional y su bienestar en el ambiente universitario. Si bien estas tutorías se enfocan sobre todo a la obtención de buenos resultados académicos, en estos espacios de seguimiento se pueden tratar otras problemáticas relativas a sus situaciones en el campus.

Para una de las coordinadoras de asesores y asesores contra el hostigamiento, este esquema de seguimiento a las estudiantes funciona adecuadamente, y permite **detectar situaciones de riesgo** en términos de violencia de género, siempre relacionado con el impacto en su desempeño académico:

Esta universidad cuenta con muy buenos mentores de género, casi siempre para el personal y las estudiantes, y que probablemente ayudan de manera informal. Pero tenemos también un esquema de mentores formal para brindar consejos, de tal forma que una mujer en el comienzo de su carrera académica (para el personal) tendrá a alguien de más rango a su lado (...) pueden hablar

¹⁵¹ “Some of the diversity issues, students induction when new students arrive and some of the diversity officers make presentations for the new students, about equality and diversity”.

¹⁵² “Who are less confident or in conditions for, not to be helped”.

de ascensos, de sus áreas de investigación, de cosas personales y estoy segura que lo hacen (U401F, 30, 77).¹⁵³

- Redes de equidad y grupos de discusión de mujeres

Otra estrategia innovadora que se está implementado en dos de las universidades contactadas está siendo promovida por una coordinadora de la red de asesores y asesoras, y tiene que ver con la organización de **grupos de lectura** destinados a académicas y estudiantes. En este tipo de espacios se están trabajando temáticas de género y se intenta que en ellos se lleve a cabo un intercambio de experiencias a modo de plataforma de discusión informal.

Su objetivo, además de realizar redes entre la comunidad universitaria, es **difundir recomendaciones de prevención sobre el acoso** en particular, y en general, trabajar la promoción de las mujeres en los espacios académicos. Esta experiencia se ha comenzado en una universidad con un grupo piloto de mujeres académicas que se reúnen para comentar sus situaciones y experiencias en medio de círculos universitarios profundamente masculinizados, así lo describe una coordinadora de equidad:

Estamos alentando a seguir adelante a las estudiantes mediante los grupos de lectura de ingeniería, donde hay estudiantes mujeres de ingeniería particularmente muy preactivas, y el impacto de las reuniones que tenemos cada mes y hablar de diferentes temáticas en ingeniería. Así que tienen un texto para leer, un texto muy confidencial que contiene algunas temáticas y recomendaciones para situaciones específicas, a fin de que tengan un techo (...) y tenemos la capacidad para hacerlo, estamos trabajando en grupos y nódulos (U401F, 30, 46).¹⁵⁴

¹⁵³ "This university has a quite good gender mentors, often between staff as well as students, eventhough they will probably informally help, but we have formal mentoring Scheme, for the counsulting to run it, so we match a woman at the beggining for academic carrer, for staff, somebody who is more Senior (...) they can talk about promotion, they can talk about particular areas of research, they can be talking about about personal issues, and I am sure they do".

¹⁵⁴ "We encorage students within engeeners reading groups, which is a particularly proactive female engeneering students, and the impact when we have meetings once a week, was to talk about issues, you know in Engeneering, so they have a text to read and they have a very

Estas **redes y grupos de discusión** se están implementando en grupos de académicas y estudiantes de doctorado, por lo que su cobertura se reduce al mundo académico. Sin embargo, a través de estas redes se intenta potencializar los mecanismos de prevención ante la violencia de género entre las propias mujeres que forman parte de la vida académica universitaria, discutiendo sus inquietudes en materia de género y desigualdad, haciéndolo de manera segura en un espacio institucional pero confidencial.

De acuerdo a una responsable de equidad y diversidad, la propuesta se sustenta por lo tanto como espacio informal, a fin de que “el personal académico que trabaja sobre género o raza, puedan contar con un espacio donde compartir experiencias sin que necesariamente quieran hacer algo al respecto” (U501F, 30, 142).¹⁵⁵ Este tipo de **redes de equidad** y grupos de discusión entre mujeres, tienen como sustento no solamente las cuestiones de violencia cristalizadas en el acoso y el hostigamiento sexual, sino la discusión de problemáticas más generales sobre la condición de la mujer en el ámbito académico.

Ello es trascendente, porque de acuerdo a uno de los responsables de equidad y diversidad, la cuestión de fondo tiene que ver con el ‘techo de cristal’ que enfrentan las académicas, profesoras, e investigadoras cuyo acceso a las esferas directivas es muy reducido. Por lo que la visión que se comienza a discutir es la equidad entre hombres y mujeres, en cuya problemática la violencia ocupa solamente una dimensión:

Dentro del sistema de las universidades de Reino Unido se ha discutido enormemente en términos del acoso sexual, pero lo que se tiene que discutir más es la equidad de género. En términos del desarrollo de la carrera, sus promociones, las mujeres dentro de la universidad y el éxito de las estudiantes (U101M, 2, 14).¹⁵⁶

confidential text with some issues and recommendations for specific situations, to have a roof (...), we are more able to do that, we are like work in groups and nodules”.

¹⁵⁵ “Staff, particularly around race or gender, staff can have a space where they can share experiences, not necessarily wanting to do something about it”.

¹⁵⁶ “Within the UK universities system that it’s discussed a great deal in terms of a sexual harassment, what has to be discussed more it’s around some gender equality, in terms of

■ **Prevención y costos: retención y productividad**

En todas las universidades contactadas el tema de la equidad y la promoción de la diversidad como valor a favor de una universidad sensible a la realidad social contemporánea en el Reino Unido, alude no solamente a una cuestión de inclusión social y de justicia social de los grupos en mayor desventaja. Se trata también de una cuestión económica en términos de productividad y competitividad.

El modelo de las universidades en Reino Unido está sustentado en un esquema de productividad similar al de una empresa. Por ello, **tanto la equidad como la diversidad se promueven bajo un modelo de incrementar la productividad y mantenerse como universidades que a la vez de inclusivas resultan competitivas** a nivel global.

Tenemos esta misión de estar entre las 15 mejores universidades del mundo y de hecho lo estamos, y sólo consigues estarlo si gestionas con las diferencias. El énfasis está en eso, en ‘hacerlo bien, hacerlo en positivo’, porque si reclutas personal que después no vas a tratar bien terminarán yéndose, y entonces no va a resultar un buen negocio (U502F, 20, 188).¹⁵⁷

Para una de las personas miembro del equipo de equidad y diversidad, bajo una perspectiva meramente económica, **resulta más rentable invertir en equidad entre hombres y mujeres, y en la prevención de la violencia de género en el campus** (‘prevención de síntomas en población susceptible de discriminación’), que gestionar las quejas cuando ya ha degradado las relaciones sociales (‘atención del daño’). Debido a la legislación vigente en Reino Unido, en términos económicos es aún más rentable invertir en prevención que en la gestión de casos contenciosos que van a tribunal:

Puede ser caro si lo miras solo desde el punto de vista de los servicios que brindas, por ejemplo, con los servicios de mediación. Si, tienes que hacer

carrer development with promotion, or women within the universities and the attainment of female students as well”.

¹⁵⁷ “We have this mission, is to be in one of the top 15 universities in the world, actually we are on the 15, and you are only going there if you deal with the differences. So, that’s very much the emphasis of ‘let’s getting right, let’s getting possitive’, because if you reclute staff and you don’t treat them well they will leave, and you are not going to have a good business”.

formación, producir materiales de promoción, muchos folletos. Pero si lo miras desde otro punto, si eso previene que un caso vaya al tribunal, no hay comparación, porque alguien tendrá que ser recompensado económicamente si el caso no es favorable. Así que si lo miras desde el punto de vista económico, **un solo caso costaría todo lo que hacemos** (U102F, 20, 94).¹⁵⁸

También en términos de inversión a largo plazo, y en relación con las consecuencias negativas de la violencia de género en la vida personal y académica de las estudiantes, la prevención como fundamento de las políticas de equidad se concibe como un elemento para **evitar la deserción del sistema universitario y el fracaso académico**. Para la misma promotora de equidad, se trata de una cuestión de retención de las estudiantes en un ambiente respetuoso que incentive sus logros académicos y que haga de la universidad una **institución competitiva y prestigiosa** a nivel mundial:

Queremos retención. No queremos que la gente venga y después se marche, porque es caro (risas), eso es caro. Si miras la retención del estudiantado y el nivel de éxito, ese tipo de cosas, la universidad quiere que la mayor cantidad de estudiantes permanezca y lo haga bien. **Es contra su reputación si desertan** (U101F, 20, 68).¹⁵⁹

¹⁵⁸ "It can be expensive if you are just looking at the services you provide, to say for example with the mediation services, yes you have to make training, to produce promotional materials, a lot of leaflets. But if you look from the other side if it prevents one case from going to a tribunal, there's no comparison, and someone can be awarded of financially compensations, if the case it's not going on favored. So, if you just look the financial aspect saying that one case will pay everything we do".

¹⁵⁹ "We want retention, we don't want people to come and then leave because it's expensive (laughs), it's expensive (..) If you look at student's retention, and attainment's level, that kind of things, the university wants the most of the students to stay and do it well, that's against their reputation if they don't."

CAPÍTULO CUATRO:

Medidas, programas y prácticas de prevención de la violencia de género en la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)



Mural de David Alfaro Siqueiros, Rectoría. *Campus de Ciudad Universitaria, UNAM*

4.1 Introducción¹

En mayo de 2008, Lydia Cacho destacada periodista y escritora mexicana recibía en Barcelona el “Premio Casa Amèrica Catalunya a la Libertad de Expresión en Iberoamérica”. Su proyecto de denuncia ante una red internacional de pederastia en México recibía el reconocimiento a su labor periodística y social tras haber padecido el acoso político y un fallido intento de inculpación judicial.

En su libro *Los demonios del Edén*, se rompía el silencio ante esa discreta masacre de inocencias consumada por poderosas mafias de políticos y delincuentes de alto rango. Esta escritora, en su visita a Barcelona comentó que las mujeres que más padecen la violencia de género son aquellas que luchan por su erradicación. En el acto, le hicieron la pregunta de ¿por qué ocurrían tantos casos de violencia de género en México y en particular en Ciudad Juárez? Ella respondió: ‘Porque pueden’. ‘Porque existe un escenario de impunidad y una lógica que *permite* dejar acontecer sucesos como los descritos en su libro sin que haya consecuencias por parte de las instituciones del estado’.

Como ya se ha analizado en el capítulo 1, la violencia de género no se ubica únicamente en alguna clase social determinada, grupo de edad o cultura. Por el contrario, trasciende incluso los ámbitos académicos haciéndose presente incluso en las universidades.

En este capítulo, se elabora un diagnóstico de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en torno a la situación de la violencia de género y las medidas que se están llevando a cabo, o que requieren su implementación de acuerdo a la investigación empírica realizada en dicha universidad. En el primer apartado se realiza una justificación de la selección de la UNAM de acuerdo al ranking mundial de universidades, que la comprende en 2009 como la mejor universidad de Iberoamérica como

¹ Este capítulo ha sido posible gracias al apoyo institucional del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) de la UNAM, donde la autora realizó una estancia de investigación entre junio y septiembre de 2010. Mi sincero agradecimiento a las personas que conforman el centro y en particular al apoyo académico de la Mtra. Jennifer Ann Cooper, directora de la estancia.

merecedora del Premio Príncipe de Asturias en Comunicación y Humanidades. Posteriormente se presenta un diagnóstico general de la violencia de género en la UNAM en dos dimensiones: la presencia y prevalencia del problema así como las necesidades de implementación (factores exclusores)²; y las medidas, mecanismos y prácticas existentes que coadyuven a aminorar la violencia de género en la universidad (factores transformadores).

4.2 Selección de la UNAM como la mejor universidad de Iberoamérica

Tal y como se describe en el apartado metodológico de la investigación, la selección de universidades se realizó de acuerdo a mediciones internacionales que contemplan a todas las universidades del mundo. En particular, la investigación se acoge al Academic Ranking of World Universities (ARWU). En el ámbito de Iberoamérica que comprende España, Portugal y América Latina, se seleccionó a la UNAM en base a los siguientes criterios:

- Mejor universidad de Iberoamérica de acuerdo al ranking web de universidades del mundo³, ocupando el lugar 44 a nivel mundial en 2009.
- Premio Príncipe de Asturias de Comunicación y Humanidades 2009.
- Primer lugar en las universidades mexicanas⁴.

La UNAM es la universidad más grande de América Latina en términos de estudiantes, programas de formación impartidos, proyectos de investigación desarrollados y actividades de difusión cultural. Su presencia en el territorio mexicano es de suma importancia, debido a sus aportaciones para el desarrollo del país y su impacto en la región iberoamericana.

² Véase *Supra* el apartado de Metodología.

³ Véase el Academia Ranking of World Universities 2009, www.arwu.org/ [consultado en septiembre 2009].

⁴ UNAM (2009). 'La UNAM en los rankings internacionales', en sitio web de la UNAM: http://100.unam.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=459&Itemid=198 [consultado en septiembre 2009].

4.3 Recolección de la Información

En total, se entrevistaron a nueve personas miembros de la comunidad universitaria, cuyos perfiles se describen en el cuadro 1. Las entrevistas fueron realizadas entre junio y agosto de 2010 en el campus de Ciudad Universitaria, al sur de la ciudad de México en la delegación Coyoacán. El contacto con los informantes se realizó mediante la técnica de 'bola de nieve'⁵ contando con el apoyo institucional del Programa Universitario de Estudios de Género. Sólo una de personas entrevistadas participaron de manera anónima en la investigación, por lo que en la mayoría de los casos se describe el perfil de la persona, y respetando el anonimato de la participante que así lo solicitó.⁶

Cuadro 8. Perfil de las/los entrevistados

	Código	Entidad	Perfil
1	UN01F	Defensoría de los Derechos Universitarios	Abogada Asesora
2	UN02M	Facultad de Filosofía y Letras	Secretario General
3	UN03F	Programa Universitario de Estudios de Género	Secretaria de Equidad de Género
4	UN04F	Programa Universitario de Estudios de Género	Responsable de Comunicación y de Campaña por la Equidad de Género
5	UN05F	Programa Universitario de Estudios de Género	Coordinadora de talleres de sensibilización, Área de Educación en equidad
6	UN06F	Asociación Autónoma de Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM)	Secretaria general
7	UN07F	STUNAM (Centro Integral para el Desarrollo de la Equidad de Género, CIDEG)	Coordinadora
8	UN08F	STUNAM Secretaria de Acción para la Mujer	Secretaria Adjunta
9	UN09F	STUNAM Secretaria de Acción para la Mujer	Secretaria General

⁵ Véase *Supra* apartado metodológico: Selección de universidades y muestreo.

⁶ Los guiones de entrevista se encuentran en los anexos de esta tesis.

Aunado a las 9 entrevistas, se realizaron 4 observaciones comunicativas, tres de ellas en la Facultad de Odontología como parte de los talleres de sensibilización en género; y una en las instalaciones del PUEG para el caso de una asesoría por hostigamiento sexual de una estudiante extranjera. Por lo tanto, en total se realizaron 12 técnicas.

Cuadro 9. Técnicas de la investigación

Técnica	Número
Entrevista	9
Observación comunicativa (talleres)	3
Observación comunicativa (asesoría PUEG)	1
Total:	13

4.4 Análisis de la Información

El trabajo de campo realizado para este estudio de caso de la UNAM se hizo de acuerdo a las categorías descritas en el cuadro de análisis y en correspondencia con la Metodología Comunicativa Crítica. Por ello, se presentan dos dimensiones generales de análisis: la dimensión transformadora, y la dimensión exclusora⁷. La *dimensión transformadora* se refiere a las prácticas que contribuyen a combatir y/o prevenir la violencia de género en las universidades, tales como: un posicionamiento institucional, la formación de personal cualificado, la existencia de políticas de equidad y procedimientos específicos con la variante de la confidencialidad, entre otros. Por otra parte, la *dimensión exclusora* comprende todas aquellas barreras que impiden un ambiente de equidad de género en la universidad y que posibilitan o promueven prácticas de violencia de género entre la comunidad universitaria.

Los apartados siguientes muestran los resultados del estudio de caso de la UNAM de acuerdo a las categorías anteriormente descritas, indicando de existir, las dimensiones: transformadora y exclusora para cada una de ellas.

⁷ Véase *Supra* el apartado de Metodología, en particular el cuadro de análisis empleado.

4.4.1 Diagnóstico de la violencia de género en la UNAM

4.4.1 a Normativa⁸

■ Constitución mexicana y normativa derivada

La Universidad Nacional Autónoma de México cuenta con un marco jurídico a nivel interno a través de la Legislación Universitaria y los Estatutos que la rigen. Aunado a ello, existe la normativa jurídica desde el marco federal y estatal. Recordemos que la República federal está integrada por 32 entidades federativas: 31 Estados y un Distrito Federal. La UNAM se rige por lo tanto por el ámbito jurídico mexicano y por su normativa interna.

La Constitución General de los Estados Unidos Mexicanos, que es la norma fundamental de la que derivan todas las normas de derecho positivo en México, en su artículo 4 habla como norma genérica sobre la igualdad entre hombres y mujeres asentando que: “el varón y la mujer son iguales ante la ley”, y añade que “esta [ley] protegerá la organización y el desarrollo de la familia”⁹. Ahora bien, a nivel de derecho penal, es a través de los códigos penales que se regulan y sancionan por ley las conductas ilícitas, incluido el acoso y el hostigamiento sexual. Sin embargo, en los códigos penales de las entidades federativas la legislación es muy ambigua y varía constantemente.

De acuerdo a una revisión exhaustiva realizada en 2007 por Alejandra Sánchez en el Colegio de México, el “el *hostigamiento sexual* ha sido legislado de manera confusa, limitada e ineficaz”¹⁰. La principal problemática es que no existe una legislación homogénea y clara a nivel nacional, cada estado lo reconoce o no como delito de acuerdo al Código Penal de cada estado. Como un indicador importante cabe señalar que en México nueve entidades no

⁸ Este apartado analiza el status del marco jurídico vigente hasta octubre de 2010 y se enfoca en la inclusión o no de la perspectiva de género en la legislación universitaria.

⁹ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2010). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (Vigente al 28 de julio de 2010). Título Primero, Capítulo I de las Garantías Individuales. México, Legislación Federal.

¹⁰ A. Sánchez (2007). *No pasa nada; el hostigamiento sexual, ¿un problema estructural? El caso de algunas trabajadoras de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)*, p. 190.

cuentan con el delito tipificado: Campeche, Guanajuato, Michoacán, Nayarit, Puebla, Quintana Roo, San Luis Potosí, Tamaulipas y Tlaxcala.

En este marco, la ambigüedad en la legislación nacional, orilla a recurrir en pocos casos a tratados internacionales ratificados por México, y a apoyarse sesgadamente en la legislación laboral. El vacío jurídico, así como su imprecisión fomentan formas alternativas de sancionar el hostigamiento sexual, con todas las limitaciones que ello conlleva en términos de eficacia.

Existe además una confusión jurídica en torno a la definición de ‘acoso’ y ‘hostigamiento’. No hay una sola definición, existen variaciones en la tipificación dependiendo del estado de la república, por ejemplo, en algunos casos sólo se considera como hostigamiento cuando existe una relación jerárquica, quedando fuera todos los casos entre iguales. A nivel federal se persigue por querrela, y nuevamente cuando existe una relación jerárquica¹¹.

Otra de las flaquezas encontradas por A. Sánchez, es el hecho de que las legislaciones existentes, no expresan los mecanismos de sanción, ni los criterios para definirla, por lo que con frecuencia la legislación se percibe como raquítica en tanto no contempla la totalidad de casos lo que genera una aplicación casi nula de la misma y ergo un vacío legal.

■ Leyes específicas a nivel nacional

A nivel nacional existe la *Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. Esta ley está vigente desde 2007 y en su Capítulo II de la Violencia Laboral y Docente, Artículo 10, señala que:

¹¹ Véase la definición de *hostigamiento sexual* del *Código Penal Federal* (Poder Ejecutivo Federal), Libro Segundo, Título decimoquinto: delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, capítulo I; Artículo 259 bis. “Al que con fines lascivos asedie reiteradamente a persona de cualquier sexo, valiéndose de su posición jerárquica derivada de sus relaciones laborales, docentes, domésticas o cualquiera otra que implique subordinación, se le impondrá sanción hasta de cuarenta días multa. Si el hostigador fuese servidor público y utilizase (sic) los medios o circunstancias que el encargo le proporcione, se le destituirá de su cargo. Solamente será punible el hostigamiento sexual, cuando se cause un perjuicio o daño. Solo se procederá contra el hostigador, a petición de parte ofendida.”

Se ejerce por las personas que tienen un vínculo laboral, docente o análogo con la víctima, independientemente de la relación jerárquica, consistente en un acto o una omisión en abuso de poder que daña la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad. Puede consistir en un solo evento dañino o en una serie de eventos cuya suma produce el daño. También incluye el acoso o el hostigamiento sexual¹².

La violencia laboral y docente, comprende por lo tanto un abuso de poder que no se limita a las relaciones jerárquicas. En el artículo 12 de la misma ley, se especifica que la 'violencia docente' se ejerce por parte de maestros o maestras contra las alumnas dañando 'la autoestima con actos de discriminación por sexo, edad, condición social, académica, limitaciones y/o características físicas'. Finalmente, en el Artículo 13 se define al hostigamiento y al acoso sexual de la siguiente manera:

El *hostigamiento sexual* es el ejercicio del poder, en una *relación de subordinación* real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

El *acoso sexual* es una forma de violencia en la que, si bien *no existe la subordinación*, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos¹³.

Vemos en que en esta definición, se hace una diferenciación clara entre el hostigamiento y el acoso, señalando al primero como la conducta que implica una relación de jerarquía, mientras que el acoso puede tipificarse entre pares. Esta distinción es particularmente útil incluso para el ámbito universitario ya que permite diferenciar entre acoso y hostigamiento en un universo que implica interacciones entre estudiantes, profesorado, autoridades y personal administrativo.

¹² Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2007). "Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia", en *Diario Oficial de la Federación*, 1º de febrero de 2007.

¹³ El subrayado es mío.

La otra normativa vigente es la *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres* aprobada en México desde 2006. Los principios rectores de esta ley de acuerdo a su Artículo 2 son la igualdad, la no discriminación y la equidad entre sexos tanto en el ámbito público como en el privado. La importancia de esta ley radica en que a nivel estructural se plantea la creación de un sistema nacional en materia de igualdad que incluya la participación y representación equilibrada entre hombres y mujeres; la igualdad de acceso y pleno disfrute de los derechos sociales; la igualdad en la vida civil y la eliminación de estereotipos establecidos en función del sexo que discriminan y promueven la violencia de género (artículo 41). En particular, su Artículo 37 señala como uno de los objetivos de la ley el “revisar permanentemente las políticas de prevención, atención, sanción y erradicación de la violencia de género”¹⁴.

■ Legislación Universitaria

El Estatuto General de la UNAM que junto con la Legislación Universitaria son la normativa vigente, fue reformado en 2004 para incorporar la perspectiva de género. Desde ese año, el Artículo segundo señala:

Para realizar sus fines, la Universidad se inspirará en los principios de libre investigación y libertad de cátedra y acogerá en su seno, con propósitos exclusivos de docencia e investigación, todas las corrientes del pensamiento y las tendencias de carácter científico y social; pero sin tomar parte en las actividades de grupos de política militante, aun cuando tales actividades se apoyen en aquellas corrientes o tendencias. *En todos los casos las mujeres y los hombres en la Universidad gozarán de los mismos derechos, obligaciones y prerrogativas, reconocidos y garantizados por las normas y disposiciones que integran la legislación universitaria*¹⁵.

Esta es la única mención que en materia de género existe en la normativa universitaria. Cabe reconocer que es un avance de la incorporación de la perspectiva de género en la legislación universitaria, pero aún insuficiente para

¹⁴ Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2006). “Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres”, en *Diario Oficial de la Federación*, 2 de agosto de 2006.

¹⁵ UNAM (1970). *Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México*, p. 77.

cristalizarla en medidas y procedimientos concretos. El vacío en la normativa universitaria se percibe también como una barrera para generar mecanismos de prevención y erradicación de la violencia de género en la UNAM, tal como lo señala el secretario general de la Facultad de Filosofía y Letras:

En la legislación universitaria no hay ninguna figura en ese sentido, no existe nada, o sea, no nos podemos acoger a nada. Si existe la admisión de actos inmorales o indebidos o qué sé yo, pero nada más, no se especifica si se trata de un hostigamiento o no. Y esto nos pone al descubierto (UN02M, 9, 22).

De acuerdo al Proyecto de Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM, impulsado por el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), respecto a las normas y reglamentos que constituyen la legislación universitaria “habrá que analizar minuciosamente, para realizar las reformas necesarias que garanticen la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de acuerdo a sus necesidades específicas, en todos los niveles y ámbitos universitarios”¹⁶.

En cuanto a la legislación de la UNAM que atañe a los dos sindicatos, existen varias referencias. La primera concierne al Sindicato de Trabajadores (STUNAM), que en su Estatuto, (Artículo 79), menciona como sanciones y correcciones disciplinarias de hasta seis meses, cito *in extenso*:

- a) Por calumniar o promover difamaciones en contra de cualquier afiliado al Sindicato.
- g) Al que *asedie, acose o solicite favores de naturaleza sexual* para si o para un tercero con la amenaza de causar a la víctima un mal relacionado con las expectativas que puedan tener en el ámbito de una relación, bien sea entre superiores e inferiores jerárquicos, entre iguales o cualquier circunstancia que los relacione en el campo laboral o docente, se le impondrá una sanción de suspensión de sus derechos sindicales por tres meses, a la persona que incurra en el delito de *hostigamiento sexual* en el área laboral, por primera vez

¹⁶ Véase documento “Institucionalización y Transversalización de la perspectiva de género en la UNAM”, UNAM-PUEG, 2008, p. 11. Disponible en: www.pueg.unam.mx/images/pdf/DocEquidad/Institucionalizacion-2008-Proyecto%20extenso.pdf [Consultado en junio 2010].

y si reincide dicha sanción será de seis meses. La CAV deberá presentar al CGR una propuesta de procedimiento para la aplicación de la sanción.

h) A la persona que *acuse a otra con falsedad de cometer el delito de hostigamiento sexual*, para sí o para un tercero, se le impondrá una sanción de seis meses de suspensión de derechos sindicales¹⁷.

En estos incisos se considera al acoso y al hostigamiento sexual como merecedores de suspensión de los derechos sindicales. Sin embargo, en la práctica la sanción de tres meses suele tener una mínima eficacia, ya que de acuerdo a una de las informantes del trabajo de campo, la sanción no suele ser percibida como tal, sino que incluso es recibida como 'beneficiosa'. Por otra parte, la normativa no señala ningún procedimiento establecido, dado que es la Comisión Autónoma de Vigilancia (CAV) quien presenta al Consejo General de Representantes (CGR) una propuesta de sanción. En este mismo capítulo se analizará más adelante la eficacia de dicha normativa desde el punto de vista de las representantes sindicales.¹⁸

Para este mismo sindicato, el Contrato Colectivo de Trabajo, en la cláusula 20 sobre las causales de rescisión señala que un trabajador puede ser despedido por 'faltas de probidad u honradez', y específicamente en lo que atañe a la violencia de género:

- Por cometer actos inmorales durante el trabajo o en el lugar donde desempeña los servicios.
- Por incurrir el trabajador en actos de violación sexual en el campus universitario o centro de trabajo¹⁹.

Para el caso del otro sindicato existente, el contrato colectivo de la Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM (AAPAUNAM), la cláusula 22 señala como causas de suspensión, rescisión y terminación de la relación de

¹⁷ Véase STUNAM (1977). *Estatuto*, en particular: Capítulo X de las Sanciones y Correcciones Disciplinarias, Artículo 79. Disponible en: www.stunam.org.mx/21declaracion/21contenido/n3capitulo10.htm, [consultado en septiembre 2010].

¹⁸ Véase *Infra* apartado 4.4.1 b

¹⁹ STUNAM (2008), Contrato Colectivo de Trabajadores, Disponible en: <http://www.stunam.org.mx/27contrato/cct08-10/cont06.htm> [consultado en septiembre 2010].

trabajo lo que se contempla lo que la Ley Federal del Trabajo disponga. Es decir, no hace ninguna mención a causales de rescisión por hostigamiento, acoso, ni otro tipo de violencia de género²⁰. De acuerdo a la secretaria de Acción para la Mujer del STUNAM, los sindicatos cuentan aún con elementos de defensa que aún pese a las imparcialidades al aplicar el marco normativo, constituye un avance en materia de acoso y hostigamiento sexual, en comparación con la población estudiantil, considerada aún más en situación de vulnerabilidad.

¿Bajo qué norma de la Legislación Universitaria? Y la Legislación Universitaria ¿qué tiene? yo pregunto, si es del siglo antepasado, ¿qué tiene para las cuestiones de equidad de género? Nada, absolutamente nada. Entonces si tú te fijas, las chicas, las estudiantes es el sector más desprotegido todavía, más que las académicas y nosotras todavía, porque todavía nosotras [las trabajadoras] podemos gritar y decir: 'A ver, aquí está el contrato y dice tal cosa', ellas no (UN09F, 9, 76-78).

En resumen, de acuerdo con la legislación universitaria y los estatutos vigentes, sólo el contrato colectivo de trabajadores del STUNAM contempla sanciones para casos de acoso y hostigamiento. Para el universo de estudiantes y académicos no existe ninguna normativa específica que contemple incidentes de violencia de género. Como se desarrollará más adelante, la ruta de denuncia existente en la UNAM no cuenta con una legislación que dé soporte a las quejas y denuncias, y en la mayoría de los casos se acude a la Defensoría de los Derechos Universitarios, para el caso únicamente de estudiantes y académicos, y en pocos casos se llega a la instancia máxima que es el Tribunal Universitario²¹.

²⁰ Véase AAPAUNAM (2009-2011), *Contrato Colectivo de Trabajadores*, Capítulo IV Suspensión, Rescisión y terminación de la relación de trabajo académico. Disponible en: <http://www.aapaunam.org.mx/cct-2009-2011.html> [consultado en septiembre 2010].

²¹ De acuerdo a la investigación de A. Sánchez (2007), "ciertamente el Tribunal Universitario podrá conocer de lo casos de *acoso sexual*, es sólo, si primero se agotó la instancia penal y si es realizado en contra de algún estudiante o académico, dejando fuera a los y las trabajadoras administrativas". *Op. Cit.* p. 42.

4.4.1 b Presencia de la violencia de género entre la comunidad

El primer hallazgo de la investigación de campo es que la UNAM prevalece la discriminación contra las mujeres y la violencia de género se expresa de manera constante bajo una multiplicidad de casos. De acuerdo a la coordinadora del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), durante 2009 y 2010 se realizó una investigación para el diagnóstico de la UNAM mediante una encuesta representativa en Ciudad Universitaria sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM. En dicha encuesta, se aplicaron 2,300 cuestionarios aproximadamente y se incluía una pregunta compleja de 12 reactivos (véase siguiente cuadro), abordando el tema del hostigamiento en todas las poblaciones: estudiantes de licenciatura y posgrado, académicos y administrativos de base.

Pregunta 25. En los últimos dos semestres, ¿ha vivido algunas de las siguientes situaciones en esta dependencia?	
1	Presencia de carteles, calendarios, pantallas de computadoras u otras imágenes de naturaleza sexual que le incomoden
2	Frecuentes piropos no deseados acerca de su apariencia.
3	Miradas morbosas o gestos que le molesten.
4	Bromas, comentarios o preguntas incómodas sobre su vida sexual o amorosa.
5	Presión para aceptar invitaciones no deseadas fuera de la escuela.
6	Llamadas telefónicas, correos electrónicos y mensajes de naturaleza sexual no deseados.
7	Amenazas si no acepta las invitaciones o propuestas sexuales.
8	Cambio de grupo o dar de baja una materia por acoso sexual.
9	Roces, contacto físico no deseado.
10	Presión verbal para tener relaciones sexuales.
11	Amenazas y castigos para realizar actos sexuales no deseados.
12	Uso de la fuerza física para tener relaciones sexuales

Fuente: Extraído de Encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM²²

²² Véase los cuestionarios de la *Encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM* en sitio web del PUEG, disponible en:

La pregunta realizada es una escala de medición sobre la violencia de género donde el grado 1 representa el agravio más leve y el 12 es el más grave el cual incluye la violación. A su vez, esa escala se divide en tres: los primeros 4 reactivos son leves, los segundos 4 son medios y los terceros son graves.

En ninguna de estas poblaciones hay casos extremos de hostigamiento (...) No hay prácticamente respuestas en la última parte de la escala. ¿Qué fue lo que más se encontró en todas las poblaciones? Miradas morbosas. Es lo que más se dice. En el caso de las investigadoras un 23% de la población encuestada: carteles, presencia de imágenes indeseables, todo este tipo de cosas, pero nada que puedas decir tenemos un, o pudimos captar, *yo no digo que no exista, pero no pudimos captar un problema severo de hostigamiento en la universidad* (UN03F, 28, 6).

En términos de medición estadística, la encuesta referida no detecta una presencia del problema de hostigamiento sexual²³. Sin embargo, en términos del mundo de vida, y contrastado con la investigación de campo realizada, todas las personas entrevistadas aludieron al problema como constante y presente en las 3 poblaciones de la universidad: académica, estudiantil y personal administrativo. De acuerdo a una persona miembro de la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU), que es la unidad responsable de atender las quejas provenientes del alumnado y el profesorado, la violencia de género en la UNAM:

es un asunto muy serio yo creo que se debe tomar como tal y que se tiene que reconocer que se sigue dando en todos los niveles, lo más común sea quizás de profesor hacia alumnas por la cuestión de poder, la relación de poder, pero también se da entre pares, alumnos a alumnas, profesores a profesoras (UN01F, 21, 38).

http://www.pueg.unam.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=163 [consultado en mayo 2010].

²³ De acuerdo a una de las investigadoras del equipo de equidad de la UNAM, esta primera encuesta no es un instrumento concluyente para captar el hostigamiento sexual, dado que el procedimiento aplicado para recabar la información se incluyó en un largo cuestionario más general sobre la comunidad universitaria. Las preguntas sobre hostigamiento sexual se incluyeron al final de dicho instrumento, y fueron cuestionarios realizados cara a cara por estudiantes.

Incluso con la investigación realizada desde el PUEG en la UNAM la cuestión del acoso y el hostigamiento sigue estando vedado y no afrontado como tal, no sólo desde un punto de vista institucional que prefiere dirimir el asunto de manera interna, sino también desde la percepción del mismo como normal desde la comunidad. Desde las mismas instalaciones del PUEG, que es propiamente un programa académico, pero a donde suelen llegar varias quejas de mujeres que han padecido algún caso, la percepción es la misma:

Te enteras de ‘oye hay un profesor que hostiga a sus alumnas y no lo quieren echar’. Ahora, yo lo que si te diría es que hay como una dinámica, o una lógica en la universidad de que es un **tema no deseado, en la medida de lo posible no afrontado**. Es algo que pareciera que la gente no quiere ver, ni escuchar. Entonces si pasan cosas, difícilmente hay una acción de la universidad en ese sentido (UN03F, 1, 10).

De acuerdo a la secretaria general del sindicato del personal académico (AAPAUNAM²⁴), “la UNAM lo que **generalmente intenta es que los asuntos no salgan a la luz, dirimirlo dentro**, ‘la ropa sucia se lava en casa’. Pero hay momentos en que la ropa sucia no se puede lavar en casa, cuando hay una violación de facto se tiene que ir a tribunales externos (UN06F, 1, 72). De esta manera, las instancias que actualmente canalizan las quejas de este tipo suelen ser:

Cuadro 10. Instancias de la UNAM para quejas de violencia de género

Instancia	Universo que atiende
Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU)	Estudiantes y profesorado
El Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)	Estudiantes y académicas principalmente
Sindicato de trabajadores STUNAM (Secretaría de Acción para la Mujer)	Trabajadoras afiliadas al mismo
Sindicato del profesorado AAPAUNAM	Trabajadoras afiliadas al mismo
Directivos de las entidades (facultad, instituto, etc.)	Estudiantes y académicas principalmente

²⁴ Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM.

Durante la investigación se tuvo acceso a los expedientes de quejas y denuncias de los cuales el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) tiene conocimiento. En un periodo de tiempo de 3 meses (junio a septiembre de 2010) se analizaron 16 casos de mujeres, considerados como denuncia formal bajo el criterio de que todas ellas emitieron su queja por escrito ante alguna de las instancias descritas anteriormente. La tipología de los casos se enlista a continuación:

Cuadro 11. Expedientes de denuncia registrados por el PUEG

Caso	Fecha	Nivel/Área	Tipo de denuncia	Resolución
1	Mayo 2006	Investigadora Ciencias duras	Hostigamiento laboral por denunciar inequidades de género (contenido misógino en una página web)	Ninguna (Despido laboral) ²⁵
2	Nov 2007	Investigadora Ciencias duras	Besos y caricias sin consentimiento	Ninguna ²⁶
3	Oct 2007	Posgrado Ciencias	Lenguaje que agrade la equidad de género: alumnas de maestría obligadas a poner en la tesis el título de 'Maestro'	Ninguna
4	Oct 2007	Posgrado Ciencias	Lenguaje que agrade la equidad de género: acta de examen de Doctor, y no Doctora.	Ninguna
5	2007	Profesora Ciencias Sociales	Acoso sexual por profesor ex pareja sentimental. Campaña de desprestigio en la facultad.	- Sigue trámite en Ministerio Público - El director de la facultad lo suspende por un semestre
6	Jun 2008	Investigadora Ciencias	Lenguaje que agrade la equidad de género: investigadora desprende exposición de arte con contenido sexista	El Tribunal Universitario la juzga por faltas a la disciplina universitaria (Futuro académico limitado)
7	Ene 2009	Investigadora Ingeniería	Discriminación por género a partir de embarazo. Hostigamiento laboral por maternidad (pérdida de plaza ganada previamente), alegando baja productividad.	Pierde queja ante DDU por no considerar que atenten sus derechos universitarios Cierre del caso Abril 2009

²⁵ La quejosa describe desalojo de su equipo de cómputo y material de su despacho.

²⁶ La quejosa alega "la Defensoría no sirve, me consta, no sirve".

8	Jun 2009	Trabajadora Economía	Agresión física (empuja) de trabajador contra otra trabajadora embarazada sindicalizada de STUNAM	Desconocida Pone queja ante del director del IIE
9	Marzo 2010	Alumna Filosofía	Acoso (seguimiento) de vigilante de STUNAM a estudiante	La facultad sanciona al trabajador. Se conmuta 'rescisión de su contrato Individual de trabajo por una amonestación
10	Mayo 2010	Posgrado Geografía-Servicios Médicos UNAM	Comentarios sexistas en consulta médica por parte de doctor que atiende alumna doctoranda	DDU emite recomendación de que el médico asista a taller de sensibilización en equidad de género
11	Mayo 2010	Investigadora Servicios de Cómputo	Discriminación por género (embarazo), se realiza acoso laboral para que renuncie y se niega reducción de la jornada laboral	Ninguna Despido de la trabajadora
12	Jun 2010	Trabajadora Geografía	Agresión física (rostro) de Delegado sindical a una auxiliar	En proceso: levanta acta administrativa en la UNAM y averiguación previa en la PGJDF ²⁷
13	Jun 2010	Posgrado Estudiante extranjera	Tocamiento y caricias sin consentimiento por investigador durante realización de pruebas	En proceso Estudiante interpone queja ante DDU, PUEG y embajada
14	Ago 2010	Estudiante Filosofía	Acoso, amenazas e insultos de exnovio por medios electrónicos (llamadas, facebook, etc) Difundir rumores sobre la vida sexual	En proceso PUEG remite a DDU
15	Ago 2010	Estudiante Psicología-Servicios Médicos de la UNAM	Tocamiento y caricias sin consentimiento en revisión médica (oscultación abusiva)	En proceso PUEG remite a DDU
16	Ago 2010	Posgrado Energía	Hostigamiento de director de tesis a estudiantes de doctorado (intentos de caricias sin consentimiento). Reprueba examen de la candidata	En proceso

²⁷ Procuraduría General de Justicia del Distrito Federal.

En los casos anteriores, se aprecia que **el problema existe en todos los niveles y en todas las áreas de conocimiento**, incluye tanto a profesoras (1 queja), investigadoras (5 quejas), trabajadoras (2 quejas) y alumnas de licenciatura (3 quejas) y posgrado (5 quejas). A continuación se irán desglosando cada uno de los universos mencionados.

■ Académicas

Una de las aportaciones de Oliver y Valls (2004) en su libro sobre la Violencia de género es que “la aceptación de la violencia supera los estereotipos culturales, las clases sociales y, desgraciadamente, no se supera con mayor formación académica”. Las autoras recuperan a Strauss remarcando la idea de que en el ámbito universitario, la violencia de género permea aún en las altas esferas académicas, cito:

Incluso entre un grupo de elite altamente educado como los estudiantes universitarios, hay un largo camino por recorrer para cambiar las normas culturales que toleran la violencia en las relaciones de pareja²⁸.

En el caso de las académicas de la UNAM, la investigación permitió detectar que de acuerdo a análisis previos que ha realizado el PUEG, **la violencia de género es un tema tabú entre las académicas** y que no se reconoce con facilidad el haberla experimentado.

En el grupo focal de académicas de la facultad de psicología preguntamos sobre el hostigamiento, y la primera reacción de todas las académicas fue decir ‘No, no, no, o sea, acá esas cosas no pasan’ y de repente una de ellas dice ‘bueno, a mi en realidad si me pasó, ahora que pienso, que una vez...’ y ese comentario de esa académica desató que todas tuvieran alguna experiencia al respecto, propia o cercana (UN03F, 21, 23).

Este hecho sobre la resistencia al reconocimiento puede ser también un indicador que explique la falta de respuestas en la Encuesta anterior sobre la

²⁸ E. Oliver y R. Valls (2004). *Op. Cit.*, p. 59.

situación de los hombres y las mujeres en la UNAM. De acuerdo a la coordinadora del programa de equidad en la UNAM, entre las académicas, se entiende lo que es violencia de género, pero no se asimila como un problema propio de su grupo social:

habría que reflexionar mucho ¿por qué?, pero de repente esta condición de estar en un espacio universitario donde la gente está preparada, estudiada, de repente te hace tener una resistencia a reconocer que un espacio de esta naturaleza se presenta, al igual que en cualquier otro espacio social, el hostigamiento sexual hacia las mujeres (UN03F, 21, 23).

Aunado a ello, la investigación realizada por el PUEG en 2006 sobre la *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM*, muestra que existe una baja representatividad de las mujeres en nombramientos de alto rango entendiendo este fenómeno como el ‘techo de cristal’²⁹, que impide una mayor participación de las mujeres en cargos de alta responsabilidad: “en la única área donde las mujeres son mayoría como investigadoras en la UNAM, se vuelven una minoría en el nivel más alto”³⁰.

■ Estudiantes

Actualmente no existe ningún estudio que demuestre categóricamente una presencia de violencia de género entre las estudiantes de la UNAM. Sin embargo, basado en la observación de los talleres de sensibilización en género que conduce el PUEG pudo apreciarse en la sesión dedicada al tema del ‘hostigamiento sexual’³¹ que es **problema presente en el medio académico de licenciatura**. De las asistentes a la sesión, 11 de las 12 personas que estaban presentes comentaron conocer o haber padecido una experiencia de hostigamiento. La pregunta realizada fue *¿cuántas y cuántos han sufrido esa*

²⁹ A. Buquet, *et. al.* (2006) *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM 2006: una radiografía*. UNAM-PUEG, México.

³⁰ *Ibidem.* p. 52.

³¹ Taller de sensibilización en equidad de género en la Facultad de Odontología de Ciudad Universitaria, titulada “Hostigamiento sexual”, el 23 de junio de 2010, a la que asistieron 14 estudiantes y dos monitores.

experiencia?, y de acuerdo al monitor del taller, que lo ha conducido desde hace 3 años, en los talleres ‘siempre sale el conocimiento de una experiencia vivida’.

El sondeo se hace en cada taller después de mostrar una diapositiva que define al hostigamiento sexual como “el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva”.

Los comentarios del alumnado que asistió a este taller si bien no son representativos de la población estudiantil de la UNAM, permiten vislumbrar que el problema es constante en las relaciones con el profesorado. Una de las asistentes relató una experiencia de acoso por parte de un profesor en la preparatoria, pero después de platicarlo con una amiga ella decidió no demandar y aprobar la asignatura:

Yo se lo comenté a una amiga y me dijo que obviamente que estaba mal y que ella me apoyaba para demandarlo y que no pudiera hacer eso. Y la otra me decía que al final de cuentas era mi calificación, y que lo hiciera hasta cierto punto, y que luego ya estaba³².

En el mismo taller, solo uno de los estudiantes comenta haber sufrido hostigamiento por una profesora que le insistía a tener una proximidad con él: “Era muy tenso porque era mucha insistencia, me sentí muy incomodo. Y aparte decía “se me hace que eres joto, que no puedes (risas)”³³. Al final de la sesión, cuyo objetivo es visibilizar y ser sensibles ante la violencia de género, los participantes hicieron un ‘cierre afectivo’ del taller completando la frase de “*Hoy no me gustó*”, con los comentarios siguientes:

- que el acoso es muy grande
- que hay soluciones muy lejanas

³² Alumna de odontología, UNAM.

³³ Alumno de odontología, UNAM.

- darme cuenta que hay mucha desigualdad
- que pasan muchas generaciones y seguimos en lo mismo
- que el problema existe y no hay solución
- *ver que muchas hemos sido víctimas de violencia*
- que no hacemos nada por remediarlo
- *ver que la violencia está a diario y la vemos como cotidiano*
- que lo vemos como normal
- que somos víctimas
- que no hay solidaridad
- que nos hacemos de la vista gorda
- que no hay iniciativa para las mujeres

Por su parte, la Defensoría de los Derechos Universitarios presenta en su *Informe de Actividades 2009-2010* que en el periodo de un año realizó 1300 asesorías, de las cuales 22 fueron por Hostigamiento, que corresponde al 2% del total de quejas recibidas³⁴. En el informe no se especifica cuántas de dichas asesorías por hostigamiento corresponden a hostigamiento sexual, no se desagrega por sexo, ni el perfil (estudiante, académico, etc.), sin embargo, se explicita que de las 22 asesorías originales, sólo 6 terminan en queja formal (27%).

Del total de 28 quejas que se hicieron en el período descrito, las 6 quejas por hostigamiento corresponden al 21.4%, sin embargo, una de ellas termina en desistimiento y otra en incompetencia³⁵. Por lo que en realidad son 26 las quejas que se tramitaron entre 2009 y 2010, y si se toma en cuenta que de las 28 quejas presentadas, 16 corresponden al alumnado, 6 al profesorado, 1 a un investigador, 2 a técnicos académicos y 3 a otros rubros, es posible que al menos el 50% de las quejas provengan del alumnado.

³⁴ Defensoría de los Derechos Universitarios (2010). *Informe de Actividades 2009-2010*, UNAM, p. 4

³⁵ *Ibidem.* pag. 46 y 47.

**Cuadro 12. Quejas tramitadas ante la Defensoría de Derechos
Universitarios: 2009-2010**

Rubro de la queja	Número
Acto Discriminatorio	2
Concurso de Oposición	1
Derecho de Petición	1
Hostigamiento	6
Asuntos laborales	1
Legislación Universitaria	14
Programa de Estímulos	1
Trámites Escolares	1
Otros	1
En vías de solución	8
Total:	28

Fuente: DDU. Informe de Actividades 2009 – 2010 gráfica IV, p. 6.

Si bien en la investigación de campo no se obtuvo ninguna entrevista con alumnas que hubieran padecido alguna situación de violencia de género³⁶, se realizó una observación participante de una asesoría realizada por académicas del PUEG³⁷. En la asesoría la alumna de origen extranjero becaria y en estancia doctoral relata haber padecido tocamiento corporal por parte de un investigador mientras realizaba pruebas experimentales en un laboratorio. Acudió al PUEG solicitando cambio de investigador y una llamada de atención a la persona acusada. Previamente había acudido a la Defensoría de Derechos Universitarios por el consejo de una amiga, donde levanto un ‘acta de hechos’ señalando el acoso sexual que padeció:

Nos trasladamos al laboratorio y en ese lugar se me acercó a mi y me abrazó, por lo que yo consideré como un saludo, sin embargo, me estrechó hacia él y me besó, trató de meter su mano bajo mi ropa a la altura de la cintura, por lo que yo lo rechacé empujándolo y diciéndole que no, que eso no estaba bien, entonces él me soltó diciéndome, espero que esto no te moleste, y yo le

³⁶ Se contactaron 3 alumnas por email, pero no se obtuvo respuesta para participar en la investigación.

³⁷ Observación participante en las instalaciones del PUEG en junio de 2010.

contesté que si me daba un abrazo como saludo no era incorrecto pero que de otra manera ya sería una agresión de su parte, diciendo él que no lo había hecho con mala intención, situación que me causó molestia y a la vez confusión pues nunca me había sucedido algo parecido, por lo que cambié la conversación y continuamos con las pruebas que debía soportar.

Haciendo el seguimiento de este caso en particular, la investigación arrojó que **existe una falta de reconocimiento institucional ante los casos de hostigamiento sexual**. El procedimiento de las instancias existentes es demorado y poco claro, lo que en este caso en concreto se cristalizó con un impacto negativo en los resultados académicos de la quejosa, quien frente a los requerimientos de la Defensoría por emitir una recomendación hasta después de realizada la investigación administrativa, el consejo de acudir a instancias externas de la universidad como el Ministerio Público, se inclinó por cambiar de laboratorio e incluso de campus para continuar su investigación.

A decir del testimonio de la quejosa en la asesoría del PUEG, después de levantar el acta de hechos en la Defensoría, el presunto hostigador la llamó y pidió disculpas “diciendo que se sentía mal por haberla molestado, pero que lo que había hecho no era malo, pues no lo hizo con mala intención y que se emocionó porque era extranjera, que además no sabía que ella no estaba acostumbrada a esa situación”. Lo cual demuestra que existe también una **justificación cultural del acoso**:

Una alumna extranjera que fue, bueno que sufrió acoso sexual por un investigador, con el que estaba realizando unas prácticas y bueno ella se movió en la embajada, en CONACYT, en fin en varias instancias, se sintió muy ofendida, muy agredida, concretamente por este profesor. El director, digamos del instituto habló con ella, el hostigador también, se disculpó, pero todavía le dijo: que él no, que estaba siendo cariñoso, o sea, el abrazarla, el besarla a fuerzas le pareció que era..., se justificó diciendo ‘pues lo lamento pero no era’, y eso es como común que digan ‘ay no lo malinterpretó, o era o sea’ en fin, ‘si lo siento, pero no estaba hostigando’ (UN01F, 19, 40).

Finalmente, la percepción de existencia de casos de hostigamiento y acoso sexual a estudiantes es visible también desde las líderes sindicales de la UNAM, pues a decir de la secretaria de acción para la mujer del STUNAM, es uno de los sectores que padece violencia de género y que cuenta con menos mecanismos para hacerle frente de manera institucional:

Si nosotras tenemos una norma que es el contrato y una relación bilateral, tenemos algo más para defendernos, las estudiantes ¿qué tienen? y las estudiantes bueno tú ya lo viste, denuncias de asesinatos, de violaciones y esta cuestión de no es gratuito lo que te estoy diciendo de que te mandan mensajes por computadora y por celular, porque tengo una sobrina que está padeciendo de verdad (UN09F, 9, 74).

■ Trabajadoras

En el ámbito de las trabajadoras de la UNAM es particularmente significativa la investigación realizada por A. Sánchez (2007) con su tesis de maestría titulada *No pasa nada; el hostigamiento sexual, ¿un problema estructural? El caso de algunas trabajadoras de la UNAM*³⁸. En esta investigación se señalan las ‘condicionantes culturales’ que permiten que el hostigamiento sea un problema normalizado en el contexto mexicano, y en particular en el ambiente de la Universidad Nacional. A través de diferentes entrevistas, Sánchez Guzmán expone la problemática vigente en la UNAM, en concreto experimentada por trabajadoras administrativas que dan testimonio de sus casos.

La importancia del trabajo reside, además de la riqueza etnográfica a partir de 9 entrevistadas a trabajadoras, en que permite hacer un diagnóstico de la situación en la UNAM. Las participantes en este estudio son siete trabajadoras administrativas y dos académicas, casi todas realizan funciones secretariales. El estudio demuestra que entre el mundo de las trabajadoras hay un **proceso de “naturalización” del hostigamiento** entre hombres y mujeres que permite hablar de una situación de normalización del problema, “el no pasa nada”.

³⁸ A. Sánchez (2007), *Op. Cit.*

Ninguna de las entrevistadas denunció ante las autoridades de la universidad el hostigamiento que relatan en las entrevistas. Lo cual se explica entre otras causas, por la asociación que se hace entre el acoso y el rejuogo erótico de la seducción como variable asociada a la cultura y para el ascenso laboral; por la casi nula percepción del hostigamiento como un acto violento, pero también por la falta de confianza en las autoridades universitarias para resolver el conflicto:

Lo primero que las informantes relatan es que las autoridades universitarias no tratan de solucionar los problemas que se suscitan entre las trabajadoras(es), incluido el *hostigamiento sexual*, pues intentan conciliar pero no establecen ningún castigo contra los agresores, generando así un ambiente de impunidad y desesperanza; por otra parte, pierden credibilidad frente a las participantes, quienes al no recibir la atención y al no encontrar una solución a la problemática se sienten frustradas y solas³⁹.

De acuerdo a la investigación de campo realizada en 2010, otro de los problemas para la denuncia es el hecho de que en el caso de las trabajadoras generalmente sindicalizadas en el STUNAM, **no se sienten apoyadas por las bases de representación** que en un principio velan por los derechos de los y las trabajadoras. En su Estatuto el STUNAM mantiene en su *Declaración de Principios* la dimensión de género, pronunciándose a favor de la ‘lucha por las reivindicaciones específicas de la mujer y por su liberación’, pero sobre todo “reconoce y evitará en lo que esté a su alcance, que en los marcos de la sociedad actual las mujeres constituyen un sector sujeto a opresión, a desigualdad de derechos: políticos, educativos, laborales, a marginación social, hostigamiento, violencia sexual, etc.”⁴⁰

Sin embargo, la percepción de que las **mujeres trabajadoras de la UNAM es uno de los grupos más afectados por la violencia de género** es una constante en varias de las personas entrevistadas. De acuerdo a la responsable de la campaña de equidad de género en la UNAM “uno de los grupos sociales que (...) tienen más broncas de violencia, de que hay

³⁹ A. Sánchez (2007), *Op. Cit.* p. 164.

⁴⁰ Véase STUNAM (1977), *Op. Cit.*

segregación, de toda esa historia, de esa realidad social, [es el] que conforman los trabajadores, que además son gentes que tienen años, años, años, años y se heredan los espacios laborales (UN04F, 21, 22)”.

La misma percepción se tiene desde la Defensoría de los Derechos Universitarios, que también ha atendido casos de hostigamiento, a pesar de que está fuera de sus competencias, se percibe el hecho como una problemática incluso fomentada por los propios miembros del sindicato:

Es una constante, eso si te puedo decir, lo poco que veo, es una constante en el hostigamiento sexual que varía en gravedad se puede decir, en el caso de la trabajadora era otro trabajador que procedió a exhibir..., y cosas muy..., es muy difícil ver que se sienten tan violentadas y no poderles dar una salida. Hay otra que ya no sé que pasó porque ya no...pero un grado de acoso tan insoportable que tuvo que acabar yéndose del trabajo porque resulta que el acosador es el delegado del STUNAM (UN01F, 21, 103-104).

Sánchez asocia este tipo de discriminación proveniente del STUNAM a una 'ideología laboral patriarcal'. Para su investigación, la autora refiere la constante del miedo a hablar por parte de las trabajadoras entrevistadas, asociadas principalmente al **temor por las consecuencias en su vida laboral o incluso personal** y destaca al sindicato como un organismo que protege y fomenta la impunidad para los casos de acoso y hostigamiento:

De acuerdo a los testimonios, el sindicato antes que ser un medio de defensa, es un organismo que sólo responde a los intereses de sus líderes y se aprovecha del poder que tiene para agredir impunemente, a quienes supuestamente debía de defender (...) los sindicatos siguen obedeciendo criterios socioculturales caracterizados por la desigualdad de género, la discriminación y la violencia contra las mujeres⁴¹.

La investigadora refiere que en algunas denuncias se ha dado el caso de trabajadoras que han sido transferidas de su lugar de trabajo por la relación automática que el sindicato hace de la denunciante como culpable o propiciatoria de la situación, entendiendo a la mujer como 'sospechosa' y

⁴¹ A. Sánchez (2007), *Op. Cit.* p. 139

causante del problema por intenciones de seducir al otro trabajador. Con lo cual, la persona afectada además de enfrentarse a la agresión en sí misma, presencia de manera secundaria **procesos de doble victimización**, por parte del agresor y por parte de los compañeros de trabajo, del sindicato y en ocasiones también de la familia y pareja.

De acuerdo a la secretaria de Acción para la Mujer del STUNAM, en su labor de formación y sensibilización contra la violencia de género, este organismo ha percatado esos procesos de doble victimización frente a la agresión contra las mujeres trabajadoras, que en ocasiones viven durante años ocultando sus casos por parte de sus superiores en la universidad:

Dimos un taller de 'violencia sutil' [y] salieron testimoniales de compañeras que han sufrido cuestiones de alcoholismo, en la familia o de ellas mismas, cuestiones de violencia sexual que las trabajadoras, *muchas de ellas han sido sujetas de agresiones sexuales por sus jefes y jamás lo han denunciado*, y ahora ya tienen a los hijos trabajando (porque tenemos esa prestación, que podemos recomendar a los hijos) y ahora ya no lo denuncian porque ya tienen a sus hijos ahí trabajando y van a ventilar cosas que han pasado durante mucho tiempo (UN09F, 26, 18).

Aunado al hecho de desconfianza en el sindicato como organismo que pueda eventualmente apoyar frente al hostigamiento, la investigación de Sánchez señala que la denuncia se inhibe también por miedo a represalias por notificar situaciones de acoso u hostigamiento, sobre todo cuando se trata de jefes inmediatos y que no siempre son miembros del sindicato. En palabras de la secretaria adjunta de *Acción para la Mujer* del STUNAM la violencia de género hacia las trabajadoras es visible también desde las autoridades universitarias:

También sufren las compañeras en las dependencias por parte de la misma administración, ya no padece uno por parte de los compañeros de base, sino peor todavía por parte de la misma patronal, y no tienes idea de cuántos, cuántos, cuántos hacen mal uso del poder que tienen y lo vacían todo contra nuestras compañeras. Hay un gran caso de misoginia yo lo llamaría, por parte de la autoridad para nuestras compañeras (UN08F, 21, 3).

Desde la oficina de Acción para la Mujer del STUNAM, se tiene por lo tanto conocimiento de casos de violencia de género hacia las trabajadoras, sin embargo, un elemento a mejorar para la evaluación del Estatuto sindical, es contar con registros sistematizados de los casos a fin de dar seguimiento a las denuncias.

Resumen:

La presencia de la violencia de género en la UNAM es un fenómeno que involucra a las tres poblaciones: académicas, estudiantes y trabajadoras. En general, existe una **cultura de la no denuncia** en los tres universos y actividades de pasividad frente al hostigamiento, en algunas ocasiones debido a la normalización del hecho por parte de las mujeres, pero también por la falta de confianza en la respuesta institucional de los organismos existentes, y una falta de respuesta inmediata frente a la agresión. Lo cual de acuerdo a la coordinadora del Programa de Equidad de Género de la UNAM, suele vivirse como una victimización:

Por las cosas que me han contado las mujeres que ‘oye es que llegó y me abrazó’ y la pregunta es: ‘Y ¿qué le dijiste?’, ‘nada’, y ‘¿lo miraste feo?’, ‘es que no, porque yo no sé muy bien, sino’, o sea hay como una cosa completamente introyectada, aparte de los estereotipos, de la cultura, de todo, en donde normalmente las mujeres no enfrentan eso, es como si hubiese un proceso de victimización automática, como una cosa de ‘me está hostigando, que alguien haga algo’. (UN03F, 21, 123).

Finalmente en la UNAM hay poca denuncia de los casos y un bajo reconocimiento del hostigamiento como forma de ejercer la violencia hacia la mujer. Algunos entrevistados como el secretario general de la facultad de filosofía lo asocian a un asunto de vergüenza que inhibe alzar la voz y fomentar la denuncia: “No sabemos el tamaño del fenómeno por una razón muy sencilla, no sé si sea algo cultural, pero es un hecho que como cuestiones íntimas, como la corporeidad de las personas, **hay mucha vergüenza para denunciarlo** (UN02M, 21, 2)”. En conclusión, hay una presencia constante de

casos de hostigamiento en la UNAM, que denunciados o no, responden a una lógica de discriminación contra las mujeres presente también en la universidad:

Creo que se da mucho pero hay poca difusión, sigue siendo, sigue estando relacionado con un asunto de vergüenza, o sea yo creo que no hay mucha denuncia, o sea a nosotros nos llegan algunos casos, yo creo que pocos, en relación a lo que está sucediendo, no es algo que se acepte, que se hable. El discurso, desde mi punto de vista siempre es el de la igualdad, no hay políticas que yo conozca en la universidad abiertamente, discriminatorias. **La práctica es donde se ve la discriminación y la violencia de género**, sin duda (UN01F, 21, 4).

4.4.1 c La ruta de denuncia actual

Como parte del diagnóstico de la violencia de género en la UNAM, el presente apartado describe los mecanismos de denuncia que hasta el mes de septiembre de 2010 se llevan a cabo en el campus de Ciudad Universitaria. Cada ruta de denuncia tiene sus lógicas internas dependiendo del perfil de la denunciante, si es académica o estudiante es un procedimiento distinto de si es una trabajadora afiliada a un sindicato o a otro (véase cuadro 10), además de que si se trata de académicas o trabajadoras están regidas también por un contrato colectivo de trabajo.

De tal manera que las **estudiantes y académicas acuden por lo general al Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)**, a la Defensoría de los Derechos Universitarios y en ocasiones (para el caso de las profesoras de confianza) se intenta obtener cita con los directores de las facultades para exponer el problema. En el caso del PUEG, que en principio funge como una instancia académica, actúa también como una instancia de asesoría, canalización de casos y seguimiento de quejas. De acuerdo a la coordinadora del programa de equidad de la UNAM: “normalmente las mujeres que tienen algún problema de este tipo recurren al PUEG, por distintas razones, muchas

porque vieron la campaña, otras porque saben lo que es el PUEG, otras porque alguien les dice que vengan al PUEG” (UN03F, 21, 4).

Al no haber un protocolo instaurado en la UNAM, las acciones que el PUEG realiza son de manera aislada y sin un procedimiento específico, tomando en cuenta que está fuera de su normativa, la atención de casos también implica una dedicación de tiempo por parte de las académicas y funcionarias dedicadas a gestión del programa. Como parte de las asesorías brindadas por el PUEG, la canalización se hace hacia la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU) cuando se trata de académicas y/o estudiantes.

■ Defensoría de los Derechos Universitarios

De acuerdo a los Estatutos de la DDU, ésta es “un órgano jurídico de carácter independiente que tiene como finalidad velar por la observancia de la Legislación Universitaria, tutela y procura el respeto de los derechos académicos de la comunidad estudiantil y del personal académico”⁴².

La DDU es principalmente un órgano de conciliación entre las autoridades, el personal académico y los estudiantes. En términos de quejas por violencia de género, la Defensoría realiza primeramente una investigación solicitando a la dependencia responsable un informe en base a la información de la quejosa. Y en algunos casos emite recomendaciones para las dependencias. Dentro de este procedimiento, la Defensoría sólo puede recibir reclamaciones por escrito, a pesar de que realiza algunas asesorías:

Recientemente, lo que se da, digamos una política de la defensoría es que cualquier queja, que le llames así, respecto a la violencia de género de cualquier tipo inmediatamente se radica como queja, o sea se abre un expediente y se investiga (UN01F, 12, 6).

⁴² Defensoría de los Derechos Universitarios (2010), sitio web: www.ddu.unam.mx [consultado en junio de 2010].

Por lo tanto el mecanismo es formal, ya que de acuerdo al Artículo 16 del Estatuto de la Defensoría “los estudiantes o los miembros del personal académico que se consideren afectados en algún derecho universitario deberán acudir personalmente a la Defensoría a presentar su queja; salvo en los casos de imposibilidad física”⁴³. Uno de los requerimientos que pueden pedirse para la investigación es la solicitud de evidencias para que el caso proceda, ya que de acuerdo al Artículo 22 del mismo Estatuto, la Defensoría cuenta con la libertad de “solicitar los elementos de prueba que considere necesarios y que resulten relacionados con el caso concreto tanto del quejoso y del funcionario supuestamente responsable”⁴⁴.

Uno de los principios del procedimiento actual es que la Defensoría tiene que actuar con imparcialidad, es decir, ha de hacer de conocimiento de la parte acusada que existe una queja en su contra y vigilar que la dependencia responsable de seguimiento del caso. Ello implica que el papel de la Defensoría sea más bien de gestor de quejas sin estar facultada para emitir ninguna sanción, simplemente investiga y en algunos casos recomienda:

Hay un procedimiento que se tiene que seguir, tenemos que recibir, pedir, el informe, o sea, saber qué dice la otra parte, qué medidas se están tomando, o sea es como de vigilar que se lleve a cabo, o sea nosotros no vamos a hacer nada propiamente, ni sancionar, ni llevar a cabo la investigación de si ocurrieron así los hechos o no, pero si vigilar que se cumpla, que las autoridades hagan lo que se tiene que hacer (UN01F, 12, 54).

Sin embargo, la Defensoría también se enfrenta a casos de **falta de imparcialidad al aplicar los procedimientos**, aún cuando se trate de solicitud de informes de quejas a las dependencias, porque existen barreras por parte de las propias instituciones, que sin criterio de imparcialidad respaldan a las personas hostigadoras, haciendo más compleja la gestión eficaz de una sanción para la víctima:

⁴³ Defensoría de los Derechos Universitarios (1986). *Reglamento*, UNAM, disponible en: <http://www.dgelu.unam.mx/o4-1-3.htm> [consultado en junio 2010].

⁴⁴ *Ibidem*.

Necesariamente, tenemos que informar 'esta persona acusa a tal persona de tal cosa'. Y la autoridad se entera, y si hay temor a represalias. En todos los casos, sí. El problema aquí, cuando es acoso sexual, los mismos directivos son reticentes, bueno es que 'fulanito es un profesor de tanto prestigio, de tantos años', si se pone en duda el dicho de la alumna. Es muy difícil de probar (UN01F, 19, 122).

El rol de la Defensoría como instancia a dónde acudir frente a casos de hostigamiento y acoso es por lo tanto de **mediación y conciliación**: "esa es la función de la defensoría, son, aquí la mayoría de los asuntos se busca conciliar" (UN01F, 12, 6). Pero sobre todo, la función de la DDU se sustenta en velar por el cumplimiento de la Legislación Universitaria, sin embargo, como ya se señaló anteriormente⁴⁵ al no haber una normativa en materia de género la cuestión del acoso y el hostigamiento quedan fuera de las competencias de la propia instancia.

Una de las funciones de la DDU es también **brindar asesorías a estudiantes y académicos** que así lo soliciten, y en algunos casos incluso a trabajadoras que han acudido por quejas de hostigamiento, pues lo consideran como una forma de discriminación por género. De acuerdo a una abogada de la defensoría:

una medida muy importante, bueno en primera es que damos asesoría a cualquier persona, y si se le da una atención especial a las personas que vienen, que han sufrido, en especial acoso sexual, eso es algo que atendemos entre otras, esa es una forma de discriminación (UN01F, 14, 6).

Sin embargo, **la DDU tiene competencias limitadas para emitir sanciones**, en primer lugar, puede actuar solamente frente a casos de hostigamiento (relación jerárquica) y no cuando se trata de acoso (relación entre pares, sin jerarquía). Además, su universo de atención como se describió anteriormente, son autoridades, académicos y estudiantes, quedando sin atención el mundo de las trabajadoras:

⁴⁵ Véase apartado 4.4.1 del presente capítulo.

Aquí en la Defensoría se siguen tratando (otra vez limitaciones) solamente de autoridades académicos a alumnos, o sea, profesor-alumno, o de autoridad a profesor, pero no hay nada, no podemos hacer nada si es entre colegas digamos, o entre estudiantes (UN01F, 19, 100).

La percepción al interior de la Defensoría y de algunos miembros de la comunidad que han acudido a esta instancia, es que en tanto órgano conciliatorio tiene **poca eficacia de los mecanismos existentes**, porque bajo su propia normatividad muchos de los casos rebasan sus competencias: “hay asuntos que les podemos ayudar muy rápidamente y se van felices, y hay otros en lo que no somos competentes, sobre todo eso, los casos en los que se enojan porque entonces ¿para qué sirve?” (UN01F, 19, 70).

Las limitaciones de la DDU se ven incrementadas por el hecho de que las recomendaciones que emiten tienen justamente el carácter de recomendación, y por lo general, la aplicación de sanciones depende del criterio de la entidad donde se suscita la queja y “para casos de violencia de género, sigue estando a criterio del director” (UN01F, 19, 30). Llegados a esto, los directores y directoras de las facultades no cuentan con la capacidad para realizar las investigaciones que la Defensoría sugiere, en parte, por cuestiones de tiempo, pero también porque excede sus funciones.

Las sanciones pueden ir desde una llamada de atención hasta la destitución como ha ocurrido en limitados casos. Finalmente, el papel de la DDU es bastante limitado, en el sentido de que concilia, asesora y en su caso “acompaña a las víctimas del hostigamiento sexual a levantar la denuncia correspondiente en el Ministerio Público y sólo en el caso de que prospere por esta vía se consigna al Tribunal Universitario”⁴⁶.

⁴⁶ A. Sánchez (2007), *Op. Cit.* p. 40-41.

■ Sindicatos

- STUNAM: Secretaría de Acción para la Mujer

¿Cuáles son las instancias de atención para las trabajadoras de la UNAM que padecen alguna situación de violencia de género? Como se describió anteriormente, la Defensoría de los Derechos Universitarios no tiene competencia en el ámbito administrativo, por lo que esta parte de la comunidad universitaria queda sin atención. Sin embargo, el sindicato de trabajadores (STUNAM) cuenta con una Secretaría de Atención para la Mujer que se hace valer por la *Ley Federal de la No Violencia contra la Mujer* a nivel federal, y también por la *Ley de Equidad de Género*.

Este equipo de trabajo sigue un procedimiento que brinda asesorías a las trabajadoras en su despacho, dentro de las instalaciones del STUNAM. De igual manera que en la Defensoría, la queja se hace por escrito y las quejas cuentan con apoyo para la redacción del documento.

El acoso, es algo que directamente ha tenido, o ha eh, sido si atendido por la Secretaría de Acción para la Mujer, cuando hay casos de este tipo directamente entran a Secretaría, ¿cómo?, bueno pues ahí se siguen las instancias primero generales, ¿cuáles son las generales?, investigar el asunto, si es un asunto que ya tiene cierto grado de gravedad, primero que nada una investigación administrativa, hay el jurídico (UN07F, 12, 24).

La Secretaría de Acción para la Mujer es una instancia que igualmente intenta procesos de **mediación y canalización a otras dependencias** competentes, principalmente porque no cuenta con una normativa para ejecutar un procedimiento formal cuando el caso lo amerite. En palabras de la secretaria de acción para la mujer del STUNAM, el papel de esta instancia es “el mismo que tienen todas las organizaciones de mujeres, exactamente. Recibes la queja, te entrevistas con las partes, con la agredida y el agresor, medias o canalizas” (UN09F, 9, 3-4).

Después de realizar una investigación en torno a la queja, la Secretaría colabora para que a nivel interno de la dependencia donde está adscrita la denunciante se haga un procedimiento (investigación administrativa); o bien, para que de forma externa a la universidad se realice una investigación penal. Sin embargo, esta oficina no cuenta con una formación específica para llevar a cabo este tipo de investigación, ni con un protocolo que garantice la protección de las denunciantes, por ejemplo, en términos de confidencialidad.

En el caso de que la queja de hostigamiento sea contra un miembro de la Patronal, la secretaria asesora y en ocasiones media con la representación sindical de la dependencia para que realice el procedimiento administrativo:

En principio que se suscita el caso en sus dependencias dentro de y en su horario laboral, la administración tiene que levantarles un acta de hecho ante el jurídico de la misma dependencia, hay dependencias que no lo hacen y es cuando nosotros intervenimos (...) junto con la delegación sindical de cada dependencia (UN08F, 12, 17).

El impacto de dicha ruta de denuncia que pasa por la asesoría a la agredida, la investigación interna y la mediación con las autoridades de la universidad, tiene desde la percepción de las 3 personas entrevistadas del STUNAM, una **nula eficacia**:

Esa canalización es donde ya no existe la respuesta, o sea, puedo enviarte al MP [Ministerio Público], o puedo decirle que le levantes una investigación administrativa al trabajador para que al final de cuentas el trabajador pues ni siquiera sea amonestado, ¡eso es lo grave! Que ni siquiera existe en la norma establecida, en las normas que tenemos en la UNAM, llámese Contrato Colectivo, una instancia que realmente investigue si es real esta cuestión del acoso, y que además sancione en el caso de que sea real (UN09F, 9, 3-4)

Si la queja se tramita por los medios externos a la Universidad, en este caso ante el Ministerio Público, el rol de la secretaria es meramente de asesoría pues no puede representar a la denunciante ni acompañarla en el proceso de denuncia, dado que la queja es de carácter individual: “pero, ahí se sigue el proceso, en el momento en el que tú mandas a la trabajadora al Ministerio

Público va sola. Va sola, ya no va con la instancia laboral porque nuestra relación es laboral” (UN09F, 9, 5-8).

Uno de los principales hallazgos de la investigación en torno al STUNAM, es la **falta de imparcialidad del sindicato frente a las quejas de acoso y hostigamiento**. Esta es una percepción generalizada en 4 de las personas entrevistadas. A nivel interno el para sancionar casos de violencia de género existe, en primer lugar, las quejas si el presunto perpetrador es miembro del Sindicato se dirigen a la Comisión Autónoma de Vigilancia y a la Comisión de Honor y Justicia del STUNAM.

“La comisión de vigilancia determina, y junto obviamente con el secretario general, determinan si procede o no procede, una vez que se ha hecho la investigación” (UN08F, 12, 32). La investigación consiste en entrevistarse con las dos partes por separado. Sin embargo, de proceder la queja, la sanción - que de acuerdo al Estatuto, puede llegar hasta la suspensión de los derechos sindicales-, desmerece frente a intereses políticos de diversos grupos a nivel interno del sindicato:

Pasa por estas dos instancias, Vigilancia me sanciona y Honor y Justicia ratifica o rectifica el dictamen de vigilancia, y ahí es donde se cruza la política, si eres de la corriente mayoritaria, si eres de la corriente en el poder o de la corriente que ostenta la mayoría *en el sindicato pues no pasa nada, o sea, cubres a tus cuadros hasta en ese caso*, de violencia sexual, que ya es muy grave y eso es preocupante, porque obviamente no podemos cruzar las cuestiones de género con las cuestiones ni de religión, ni de credo, ni políticas, ni de corrientes porque entonces pues ya no funcionan las cosas, ya no funcionan, tienen que ser tratadas solamente como cuestiones de género (UN09F, 19, 18).

El apoyo incondicional del Sindicato a agresores es una constante ratificada por las entrevistadas que consideran **la aplicación de los derechos y obligaciones del Estatuto depende de la posición que se ocupe dentro del sindicato y los grupos de presión**, que no necesariamente comparten la misma visión política. “en este sindicato no somos tan democráticos, y

desgraciadamente muchas veces pesa el que tú seas de una corriente o de otra” (UN08F, 19, 43). El STUNAM, más allá de la Secretaria de Acción para la Mujer enfrenta pugnas internas para la aplicación del derecho que pasa por la protección de agresores en una estructura que funciona mediante valores patriarcales y de vago ejercicio de la equidad de género. La poca eficacia en la aplicación de los procedimientos coincide nuevamente en **brindar apoyo al ofensor y no a la agredida**:

Hay un caso del delegado sindical del Instituto X, a decir de la trabajadora, la golpeó en la cara. Solicité la investigación del caso, y ella acudió a mí y acudió al Ministerio Público, (...) compañero ni siquiera recibió una amonestación de ninguna especie. La actitud del jefe de la unidad administrativa fue de protección y de decir ‘yo conozco a las partes, conozco a la trabajadora’ y su respuesta fue casi casi de decir que ‘ella es una gente muy castrante, provocadora y que a lo mejor por eso, que yo no la conocía, que por eso él la había agredido y que no era cierto’ (UN09F, 19, 12).

Pero como él tiene un cargo sindical o sea se siente protegido por tener ese cargo sindical de que la universidad no lo va a tocar precisamente por eso, porque es tener problemas con el sindicato (UN09F, 19, 16).

La labor de la Secretaria de Acción para la Mujer tiene como limitante también que la red de comisionadas que colaboran con la secretaria no cuentan siempre con el apoyo institucional del propio sindicato para llevar a cabo la gestión de proyectos en pro de la equidad de género y la erradicación de la violencia de género, “muchas de las comisionadas son bloqueadas por la otra estructura, porque tenemos una estructura que es el Consejo General de Representantes, la comisión es como auxiliar de la Delegación Sindical” (UN09F, 7, 64).

Aunado a la imparcialidad de los procedimientos, el STUNAM enfrenta también un **conflicto de intereses internos** al concebirse como una organización fundamentada en la defensa de los derechos de los trabajadores, y que estatutariamente no se puede poner en riesgo el trabajo de ningún trabajador. “¿Cómo el propio sindicato va a proponer más causales de rescisión de las que ya tenemos?’ Entonces es una contradicción ahí muy importante, ‘¿somos o no

somos', 'estamos defendiendo los derechos o no?' (UN07F, 21, 24). La Secretaría de Acción para la Mujer es la que generalmente representa a la trabajadora (o trabajador) que ha sido hostigada, pero la persona acusada al ser también trabajador, está igualmente representado por el Área de Conflictos o de trabajo. En resumen, esa imparcialidad llega a niveles de contradicción de derecho que irremediablemente afectan a valores como la igualdad de género en la universidad:

Si hay gente que en lugar de castigarla pues la premia, y te puedo dar un ejemplo, me atrevo a hacerlo, que es el caso de una compañera mía de mi dependencia (...) Su marido, segundo matrimonio, viola a su hija de 9 años, y él cuate se va, se da a la fuga. Ella le hace una denuncia y demás, y resulta que hoy en día sabemos, justamente la semana pasada nos enteramos, que ya está contratado otra vez, después de 5 años. Y dices 'pero ¿por qué?' porque está de lado de la corriente mayoritaria. Nosotros estamos pelando para erradicar eso de alguna manera (UN08F, 19, 43).

- AAPAUNAM: Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM

El otro sindicato de la UNAM que cuenta con una afiliación mayoritaria de personal académico es la AAPAUNAM. De acuerdo a la secretaria general de este organismo, normalmente al no existir una normativa específica contra el acoso y el hostigamiento sexual en el contrato colectivo de trabajadores, **los casos se tramitan como acoso laboral**, lo que a largo plazo implica una ocultación del problema y bajo reconocimiento de su presencia entre las trabajadoras y trabajadores afiliados. En el sindicato el acoso sexual se gira hacia la lesión de la relación laboral aunque al origen no necesariamente puede ser esa la causa de la queja.

En esta oficina por la afectación que tiene el acoso sobre la relación laboral es precisamente el de digamos el del jefe sobre algún académico que depende de él, en la realización de su trabajo y lo transforman en un acoso laboral. Porque yo creo que desde un punto de vista cultural, difícilmente alguien viene a decirte que hay un acoso sexual, más bien acoso laboral (UN06F, 21, 4).

Esta desviación del trámite que convierte a denuncia en afectación laboral, también se debe a la falta de evidencias que en un momento dado son necesarias para continuar el procedimiento y hacerlo viable, ya que en la AAPAUNAM “si ha habido acoso sexual, pero difícilmente se han podido demostrar” (UN06F, 21, 6). El procedimiento es similar al del STUNAM, se realiza una **investigación administrativa** en la dependencia donde ocurre el hecho y ambas partes han de aportar testigos. Pero en el caso de la AAPAUNAM este sindicato se apoya en su Departamento Jurídico para después llevar las quejas a las “Comisiones Mixtas que son la instancia interna de la UNAM conciliación y resolución, y luego nos las llevamos hasta la Junta de Conciliación, pero con el objetivo de que se está lesionando la parte laboral” (UN06F, 21, 8).

La secretaria general de la AAPAUNAM comentó en entrevista que normalmente tramitan quejas de alumnos/as que denuncian a algún profesor o profesora por hostigamiento, y el sindicato juega el rol de cuidar la relación laboral de sus agremiados y “a menos que ya sea muy evidente lo rescinden del contrato” (UN06F, 9, 21-22). De acuerdo a la directora de dicho sindicato, normalmente se llevan a cabo entrevistas por separado con las personas involucradas y se pide la presentación de pruebas, y en ocasiones cuando no se logra conseguirlas se pide traigan a testigos. El problema reside en que a veces ambas partes llevan a testigos que desmienten la declaración de la contraparte, se trate de alumnos o profesores.

La función de la AAPAUNAM en este tipo de denuncias es también conciliatoria, y en casos concretos se ha apoyado de otra instancia de la universidad: la Oficina del Abogado General de la UNAM cuya misión es “apoyar en el resguardo del cumplimiento exacto de la Legislación Universitaria y defender, en asuntos judiciales y contenciosos, los intereses de esta Casa de Estudios”⁴⁷. La posición de este sindicato al estar por la mediación ha gestionado casos mediante la reunión de las partes involucradas en la dependencia, a fin de que el asunto pueda arreglarse de manera no

⁴⁷ Oficina del Abogado General (2010). UNAM, sitio web: <http://www.abogadogeneral.unam.mx/mision.html> [consultado en septiembre de 2010].

contenciosa, pero sobre todo en casos donde la agresión no es tan grave, ni involucra una agresión física.

Intenté la conciliación en arquitectura. Un maestro agredió verbalmente a una académica (...) dos académicos se enfrentan en un estacionamiento y se insultan (...) El académico le dice que es una loca, que 'cómo puede circular así, que se vaya a su casa a lavar trastes'. Y ella se siente lesionada en lo más profundo de su ser, porque es una arquitecta profesionalista de alto nivel. Nos costó tanto conciliar en la oficina del Abogado General, porque ella quería que lo corrieran, y él quería que la mandaran al manicomio, porque ella estaba fuera de sí, y él también. Logramos conciliar la situación diciéndole 'mira fulanita, vamos a mandar al maestro hasta el último salón' porque ella decía 'es que me lo encuentro en el pasillo, y me paraliza del miedo'. Pero ya el maestro no se va a cruzar conmigo, nunca quiso ofrecerle una disculpa. Entonces conciliamos la situación por una parte. (UN06F, 14 y 20, 66)

Las denuncias ante la AAPAUNAM se enfrentan igualmente a las limitaciones de las estructuras existentes. Por una parte como ya se mencionó anteriormente, el vacío en la normatividad que impide proceder quejas de violencia de género, pero también -y como consecuencia de la limitación jurídica- a la excesiva burocratización de trámites y complejidad de procedimientos. El **tiempo de los procedimientos es largo y tedioso**, y de acuerdo a la secretaria de este sindicato las demandas no se llevan a fin: "el procedimiento, no lo terminan, el alumno dice '¿sabes qué?, ciao', porque son procesos muy largos, muy tediosos" (UN06F, 11, 56-58).

Resumen:

La ruta de denuncia que existe actualmente en la UNAM frente a un caso de violencia de género suele pasar por varias instancias internas como el Programa Universitario de Estudios de Género, la Defensoría de los Derechos Universitarios, y los sindicatos del STUNAM y el AAPAUNAM. Estas instancias funcionan como canalizadoras a otros organismos, incluido el Ministerio Público como instancia externa a la universidad, y en algunos casos se lleva al Tribunal

Universitario cuando existe evidencia que pueda hacer proceder la denuncia formal.

Las instancias anteriormente descritas ofrecen en la medida de sus posibilidades asesoría para realizar un proceso formal, pero **no cuentan con un protocolo de acción** que dicte la manera en la cual se debe operar cuando hay una denuncia de este tipo. Por lo tanto, fuera del Tribunal Universitario, los mecanismos existentes en la UNAM son insuficientes, solo canalizan sin resolución:

Las instancias como el PUEG o como el Instituto de las Mujeres canalizan, no atienden, o sea, canalizan, te orientan, 'vaya usted, contacte, vaya acá, vaya allá', pero en los hechos ¿quién atiende? ¿dónde está la instancia que va a resolver en concreto o donde tú puedes encontrar respuesta a tu queja? Todos nos encargamos de asesorar, de mediar, de canalizar, de conseguir abogados, asesores, etcétera, etcétera, pero ¿dónde está la instancia que realmente retoma el problema y lo resuelve? Como un delito, porque está tipificado ya la agresión del acoso sexual, laboral, en todos los abusos, en tu trabajo, en la calle, en tu medio está tipificado ya como un delito por esta ley, pero ¿dónde se constituye el castigo para tal delito?, es lo que todavía no (UN09F, 9, 2).

En la mayoría de los casos y de acuerdo a las personas entrevistadas, lo que sucede es que las denunciantes eventualmente desisten al no contar con elementos de prueba que garanticen haber padecido una situación de violencia de género. Esto se debe principalmente a que existe una **cultura de la evidencia** que conforme a derecho no permite proceder porque es la palabra de una persona contra otra, ambos miembros de la universidad. Desde la experiencia de la Defensoría,

Lo que sucede en la práctica de quejas por hostigamiento sexual, en primera tenemos la misma problemática que tienen los ministerios públicos, es que es muy difícil de probar, es la palabra de una contra la de otro, porque la mayoría de los casos es hombre contra mujer, no exclusivamente pero es la mayoría. Se da en circunstancias cuando no hay testigos, y eso es difícil de probar (UN01F, 19, 26).

Existen sin embargo casos aislados de agresiones no severas contra mujeres donde la mediación ha funcionado y generalmente consiste en un acuerdo para alejar a la persona de la convivencia física, como cambios de grupo para el caso de alumna hostigada por un profesor, o cambios de aulas cuando ocurrió entre profesor y profesora. El problema sigue siendo que al no haber ninguna medida para sancionar la Defensoría funge un papel de seguidora de casos que en pocas ocasiones emite recomendaciones para enmendar el agravio. Pero **no hay ninguna medida pues ni para sancionar, ni para evitar que vuelva a suceder**, al profesor hostigador, porque siempre está la duda, ¿será o no será? Y eso todavía no lo hemos podido pues superar (UN01F, 19, 26)

Finalmente, el diagnóstico de la violencia de género en la UNAM permite hablar de una relativa sensibilización ante el tema entre la comunidad, donde al menos el hostigamiento y el acoso comienzan a ser entendidos como conductas indeseables en la universidad. Para la secretaria de acción para la mujer del STUNAM, la evaluación es contundente: “Se ha roto el silencio, pero ¿qué pasa después si denuncias? A qué vamos a llegar cuando entres al desánimo de que ‘ok, yo recorrí, hice, fui y de todas maneras sigo en las mismas’, eso es lo preocupante que es lo que te digo dónde termina (UN09F, 19, 72).

La existencia de casos de personas que están dispuestas a testimoniar, pese a la ineficacia de la ruta de denuncia actual permite ubicar las necesidades a implementar en materia de política universitaria a fin de que el paso siguiente pueda conducir a mecanismos más eficaces.

4.4.1 d Identificación de Necesidades

■ Posicionamiento institucional contra la violencia de género

La primera necesidad de implementación que se hace patente en la investigación, es el hecho de que la **UNAM como institución de educación superior formalice su rechazo a la violencia de género**. Las personas entrevistadas en la Defensoría de los Derechos Universitarios, en los dos

sindicatos (STUNAM y AAPAUNAM), y del Programa Universitario de Estudios de Género ubicaron como necesario el posicionamiento institucional de la UNAM. De acuerdo a la representante de la Defensoría entrevistada: “la UNAM debe de jugar un papel de defender en serio el derecho que tiene un universitario, sea académico, sea trabajador, sea alumno, defender en serio sus derechos universitarios y no resbalarse el problema (UN06F, 1, 47-48)”.

En México, pese a que la UNAM es valorada como la mejor universidad del país, se han empezado a implementar medidas y políticas contra la violencia de género en otras instituciones de nivel superior. El Instituto Politécnico Nacional (IPN) es la única institución de educación superior que cuenta con un protocolo y una Campaña de Prevención, Atención y Sanción para la Erradicación del acoso y hostigamiento⁴⁸. Es por ello que una de las constantes demandas de los entrevistados frente al diagnóstico de la violencia de género en la UNAM, es que la institución se **defina como un espacio que no tolera la violencia de género** y se difunda como cultura institucional:

[La UNAM] ha sido vanguardia en la cuestión de la democracia. Preocupa que hay un alto índice de violencia de todo tipo, y que de verdad se generen las instancias para que no solamente haya leyes, sino que las leyes se cumplan y los delitos se sancionen (UN09F, 1, 74).

A nivel de casos aparecidos en prensa, durante 2009 en el periódico *Milenio* se hizo público un caso de hostigamiento sexual. Una reconocida escritora y trabajadora del Patronato de la UNAM (organismo que se ocupa de las finanzas de la universidad) declara haber sido destituida de su puesto de trabajo y lo asocia a situaciones de acoso sexual promovidas por parte de su jefe directo, a quien describe que incluso se aparecía borracho por la oficina⁴⁹.

⁴⁸ Véase el Programa Institucional de Gestión con Perspectiva de Género coordinado por la Dra. Martha Tronco del Instituto Politécnico Nacional (IPN), que desde 2008 implementa acciones para la prevención, atención y sanción a fin de erradicar el acoso y hostigamiento en el ámbito escolar y laboral. Sobre todo a través de la Comisión de Prevención y Atención para la Erradicación del Acoso y Hostigamiento (COPAEAH) y el sitio web del IPN, disponible en: <http://148.204.103.55:70/genero/denuncia/copaeah.jsp> [consultado en junio 2010].

⁴⁹ Véase C. Gómez Leyva (2009). “Acoso sexual en la UNAM (De chica quería ser puta). La historia en breve”. Nota de prensa 25.03.2009, en *Periódico Milenio*. Disponible en: <http://impreso.milenio.com/node/8550366> [consulta junio 2010].

El caso se envió a tribunales, sin embargo, en términos de posicionamiento institucional, el abogado general de la UNAM respondió a dicha publicación declarando intolerable el acoso sexual en la universidad y comprometiéndose a colaborar en la investigación de la denuncia de hostigamiento presentada por la escritora Elena Sevilla. Categóricamente expresa en la carta enviada al diario *Milenio*, que: “Respecto a la acusación de acoso sexual, la Universidad Nacional indica de manera enérgica que no ha tolerado, ni tolerará conducta alguna de esa naturaleza ni de aspectos que tengan que ver con discriminación”⁵⁰.

Existen por lo tanto respuestas institucionales que tratan de subsanar y dar seguimiento a denuncias por discriminación (de género). Sin embargo, como se describió en el apartado sobre la normativa vigente⁵¹, además del señalamiento genérico sobre igualdad entre hombres y mujeres del Artículo 2 de la Legislación Universitaria, **no hay mayor especificidad legal sobre cómo aterrizar un postulado de estas características.** La Oficina del Abogado General por su parte, ejerce la función de:

salvaguardar y proteger jurídicamente los intereses de la Institución pero, sobre todo, tienen como responsabilidad el vigilar y promover el respeto a los principios universitarios de autonomía y libertad de cátedra e investigación como esencia de la actividad académica; la pluralidad y tolerancia, así como la razón y el derecho como fórmulas únicas de convivencia y resolución de controversias⁵².

Entre sus competencias no se señala explícitamente el atender denuncias de hostigamiento, acoso o cualquier otro caso de violencia de género. Sin embargo, de acuerdo a las entrevistas realizadas, la **Oficina del Abogado General** conduce algunas denuncias que se consideran procedentes, aunque estos expedientes no fueron posibles de revisar para la investigación. A decir

⁵⁰ L. R. González, Abogado General. “Respuesta de la UNAM al caso Sevilla. Especial”. Nota de prensa 26.03.2009, en *Periódico Milenio*. Disponible en: www.milenio.com/node/190569 [consulta junio 2010].

⁵¹ Véase apartado 4.4.1.a del presente capítulo.

⁵² Oficina del Abogado General-UNAM (2009). “Informe de Actividades y Resultados del Subsistema Jurídico de la UNAM. Oficina del Abogado General 2008-2009”, p. 6. Disponible en: www.abogadogeneral.unam.mx/PDFS/informepdf.pdf [consultado en septiembre de 2010].

del Informe bianual 2008-2009 que presenta el abogado general, están planteadas reformas a los mecanismos de gestión de casos, dado que incluso el actual rector de la UNAM reconoce: “La lentitud de los procedimientos, la pérdida de juicios, el distanciamiento de la vida universitaria y la centralización de las decisiones son, entre otros, algunos de los problemas que afectan este sector”⁵³.

En este mismo informe se elabora un diagnóstico de las oficinas jurídicas mediante las cuales la Oficina del Abogado General ejerce sus funciones. En particular, la problemática detectada que necesita fortalecerse gira en torno a: comunicación poco efectiva con las entidades, ‘falta de capacitación y conocimiento jurídico’, ‘centralismo en las decisiones’, ‘insuficiencia de recursos humanos y materiales’ y ‘falta de herramientas tecnológicas’.

Existe además una **Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias de la UNAM** (UNAD) que desde 2001 atiende y orienta “a víctimas de algún ilícito y, a partir de la información que se obtiene, [realiza] la implementación de políticas de prevención del delito”⁵⁴. La asesoría se lleva a cabo a través de varios medios de denuncia que comprenden un número telefónico y un correo electrónico que es atendido por una persona responsable y 8 becarios de licenciatura en derecho.

Dentro de su estrategia de difusión a través de carteles, trípticos y cartillas de bolsillo se pretende incentivar la cultura de la denuncia. En términos de resultados, durante 2009 esta instancia brindó 81 asesorías telefónicas principalmente a estudiantes y académicos que la propia oficina de atención clasifica en asuntos: civil, penal, laboral y de derechos universitarios⁵⁵. Por ello, **se desconoce el impacto que en denuncias de género pueda tener la atención brindada desde la UNAD.**

⁵³ Oficina del Abogado General-UNAM (2009), *Idem*.

⁵⁴ *Idem*, p. 41.

⁵⁵ Oficina del Abogado General (2009). *Op. Cit.* p. 92-94.



Cártel de la UNAD distribuido en Ciudad Universitaria, UNAM (2010)

En términos de quejas formales, entre 2008 y 2009, la unidad recibió 14 denuncias (11 realizadas presencialmente; y 3 vía mail o telefónica), sin embargo, el informe se limita a clasificar las quejas por perfil del denunciante y la categorización publicada no permite diferenciar si alguna de ellas se trata de afectación a la equidad de género, tal y como se señala en el siguiente cuadro:

Cuadro 13. Denuncias reportadas ante la Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM

Denuncias			
Por tipo de denunciante			
Tipo	2008	2009	Subtotal
Académicos	0	2	2
Administrativos	2	1	3
Alumnos	2	7	9
Total	4	10	14

Fuente: Oficina del Abogado General, UNAM (2009)⁵⁶

⁵⁶ Oficina del Abogado General (2009), *Op. Cit.* Anexo 21, p. 197.

La información disponible sólo permite ubicar el número total de quejas clasificados por académicos, personal administrativo y estudiantes y el tipo de dependencia de la que provienen⁵⁷. Y dado que la unidad atiende cualquier tipo de denuncias de la UNAM, no puede hacerse ninguna relación con quejas relacionadas con la violencia de género. En resumen, se **carece de un sistema público de información y seguimiento de quejas por discriminación de género** (incluida la variable de violencia), que permita hacer pública la información de denuncias y procedimientos, así como el término de las mismas. De acuerdo a una asesora de la Defensoría de los Derechos Universitarios, en la UNAM es necesario “visibilizar la problemática de género, yo creo que se tiene que hacer patente que si hay discriminación, que si hay dificultad” (UN01F, 2, 50).

Como parte del diagnóstico de la UNAM, la coordinadora del Programa de Equidad de Género en la UNAM hace patente la **necesidad de contar con una página web** (UN03F, 2, 41) donde se defina el posicionamiento institucional contra la violencia de género y los mecanismos para proceder cuando se presenten casos. A nivel México, el ejemplo del **Instituto Politécnico Nacional (IPN) es un referente de este tipo de iniciativas públicas que proveen soporte a las víctimas desde una infraestructura digital**.

La Comisión de Prevención y Atención para la Erradicación del Acoso y Hostigamiento (COPAEAH) cuenta con una página web donde se incluyen los formatos de denuncia, el informe de denuncias presentadas durante 2008, así como una presentación de la “Campaña de Prevención, Atención y Sanción para la Erradicación del acoso y el hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar en el IPN”.

⁵⁷ Dirección General de Divulgación de la Ciencia en Universum (1), Escuela Nacional Preparatoria plantel 7 (1 queja), Facultad de Ciencias Políticas y Sociales (2 quejas), Facultad de Contaduría y Administración (2 quejas), Facultad de Ciencias (1 queja), Facultad de Filosofía y Letras (1 queja), Facultad de Derecho (1 queja), Facultad de Química (1 queja), FES Cuautitlán (1 queja), Instituto de Geografía (1 queja), Instituto de Investigaciones Bibliotecológicas (1 queja), Jardín Botánico (1 queja).

**Página web del IPN: Campaña contra el acoso y hostigamiento sexual
(fragmento)**



Fuente: Instituto Politécnico Nacional, COPAEAH ⁵⁸

La campaña de la COPAEAH hace visible el posicionamiento del IPN en el cual se declara "comprometido con un ambiente libre de violencia y discriminación [que] busca concienciar a la comunidad politécnica sobre la importancia de reconocer, denunciar y enfrentar el acoso y hostigamiento en los ámbitos laboral y escolar, como una manifestación de violencia y discriminación"⁵⁹.

■ Oficina Especializada de Atención a casos de violencia de género

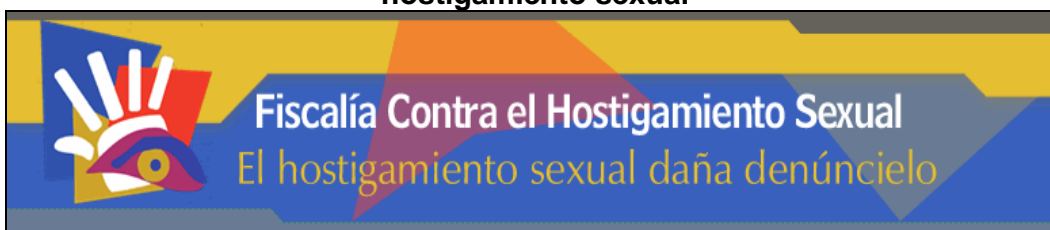
Aunado al posicionamiento institucional, algunas académicas del PUEG y la entrevistada de la Defensoría de los Derechos Universitarios, así como las dirigentes sindicales de la Secretaría de Atención para la Mujer (STUNAM) y la AAPAUNAM, hacen visible la **necesidad de un espacio que atienda los casos de violencia de género de la comunidad universitaria**. Como ocurre












⁵⁸ Disponible en: <http://148.204.103.55:70/genero/denuncia/index.jsp> [consultado en junio 2010].

⁵⁹ COPAEAH, Instituto Politécnico Nacional, *Idem*.

en el IPN y en otras universidades de América Latina. Por mencionar un ejemplo, la Universidad Nacional de Costa Rica (UNA) cuenta con una Campaña de tolerancia cero para informar y prevenir el hostigamiento sexual. Su página web institucional se basa en la *Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y en la Docencia*⁶⁰ de 1995. En concreto la UNA cuenta con una Fiscalía contra el hostigamiento sexual que asesora y recibe denuncias cuyo órgano de investigación es La Comisión de Resolución de denuncias.

Página web de la Universidad Nacional de Costa Rica (Campaña contra el hostigamiento sexual)



Recomendaciones	Sanciones
<p>¿Qué debes hacer ante el hostigamiento sexual?</p>	
<p> No culparte, ni paralizarte por el miedo y la vergüenza.</p>	<p>De acuerdo al Reglamento de la Universidad Nacional y dependiendo de la gravedad del hecho:</p>
<p> No retirarse del trabajo, ni del estudio.</p>	<p> Advertencia por escrito</p>
<p> Manifestar a la persona que te hostiga que esa conducta te desagrada y que no la deseas.</p>	<p> Suspensión</p>
<p> Anotar todas las manifestaciones de hostigamiento, incluyendo fecha, lugar y personas que puedan servir como testigos.</p>	<p> Despido del trabajador (a)</p>
<p> Buscar apoyo psicológico profesional y/o apoyo emocional en personas que sean de tu confianza, ante quienes puedas expresar los sentimientos que te causa cada episodio de hostigamiento.</p>	<p> Expulsión del o la estudiante</p>
<p> Guardar los mensajes escritos.</p>	
<p> Tomar nota sobre las represalias que el acosador ha tomado en contra tuya: bajas calificaciones sin justificación; desproporcionadas llamadas de atención, etc.</p>	

Fuente: Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, UNA⁶¹

⁶⁰ Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (1995). *Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y en la Docencia*.

⁶¹ Universidad Nacional de Costa Rica, disponible en: www.una.ac.cr/fiscalia/ [consultado en junio 2010].

La **inexistencia de una Oficina de Equidad en la UNAM que centralice y se especialice en la atención de casos y denuncias por violencia de género**, se valora desde la Defensoría de los Derechos Universitarios como una carencia a nivel institucional, que no permite actuar con eficiencia ni brindar el soporte jurídico y psicológico, que corresponde a una asesoría de calidad:

En primera no se tiene, no hay mucha claridad de a dónde ir, tenemos algunos casos que nos canaliza el PUEG, pero me parece que *están dispersas las instancias* (...) pero en un caso de violencia de género yo creo que *debería haber algún tipo de servicio integral que ofreciera también, además de la asesoría legal que nosotros podemos dar, el apoyo psicológico* (...) y que no esté tan, no hay a dónde ir, no saben qué hacer, y no hay una instancia que pueda dar seguimiento a esos asuntos, porque el PUEG tiene otras funciones, de investigación básicamente (UN01F, 9, 34).

La necesidad de una instancia especializada responde no sólo a la percepción de los grupos de presión al interior de la universidad como el PUEG, sino también a los resultados de la investigación empírica realizada en 2010 sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM⁶². De acuerdo a este estudio representativo, **la mayor parte de la comunidad universitaria opina que es necesario implementar medidas que promuevan la equidad de género:**

Al final de la encuesta preguntamos: ¿si consideran necesario que se impulsaran medidas a favor de la igualdad entre hombres y mujeres?, y ahí el porcentaje que contesta que 'si' pasa del 70% y tu dices 'qué raro, si no están viendo condiciones de desigualdad, ¿por qué están a favor de impulsar políticas de igualdad'? (UN03F, 26 y 9, 28 y 29).

De igual manera, como parte del proyecto de *Institucionalización y Transversalización de la Perspectiva de Género en la UNAM*⁶³ se han realizado talleres de sensibilización en género destinados a estudiantes y trabajadores⁶⁴, donde **desde el punto de vista de los participantes es necesario que exista un espacio institucional especializado en atender quejas y cuestiones de**

⁶² Encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM, *Op. Cit.*

⁶³ UNAM-PUEG (2008), *Op. Cit.*

⁶⁴ Véase *Supra* apartado 4.4.2 a

género. Como lo comenta la coordinadora de dichos talleres de sensibilización y la responsable del Programa de Equidad de Género en la UNAM:

Una de las conclusiones del año pasado, de los 17 talleres, es que la UNAM no tiene una instancia como tal, o sea especializada que atienda. Esa fue una de las conclusiones que se reportaron en el informe. No hay una instancia como tal que atienda casos específicos de hostigamiento (UN05F, 1, 40).

Y sale muy fuertemente [en los talleres de sensibilización en género] la falta de un espacio en donde estas cosas se puedan canalizar (UN03F, 26, 27).

La creación de una instancia especializada que atienda, asesore, investigue y sancione los casos de hostigamiento y acoso entre la comunidad universitaria se considera como necesaria frente a las propias limitaciones de las estructuras existentes, como la Defensoría de los Derechos Universitarios, centrada a la atención de casos entre autoridades, profesores y estudiantes y orientada principalmente a la conciliación, pero sin capacidad de sancionar, pues por sus propios estatutos sólo puede emitir recomendaciones:

Uno de los argumentos para crear una Oficina aparte puede ser: uno, que la Defensoría no tiene competencia en el ámbito administrativo y entonces queda una parte de la universidad sin atención; y otra, que la función principal de la Defensoría es conciliar a través de los estatutos propios de la universidad (UN03F, 10, 47).

Finalmente, desde el punto de vista de los dos sindicatos de trabajadores y académicos (STUNAM y AAPAUNAM), pero también de la Defensoría, una oficina especializada así como **una política de tolerancia cero frente al hostigamiento y el acoso ha de contemplar siempre las denuncias malintencionadas.** Desde la experiencia del STUNAM se han gestionado casos de denunciantes (mujeres y hombres) que acusan de hostigamiento y que después de la investigación la denuncia no procede porque el trabajador o la trabajadora lo hacían por un asunto de despecho (UN08F, 12, 33).

Eventos similares relató la secretaria general de la AAPAUNAM pero refiriéndose a denuncias malintencionadas por parte del alumnado, que han de

contemplarse en un protocolo contra el hostigamiento y el acoso sexual, a fin de contemplar también ese tipo de casos:

Siempre de los casos que yo he vivido, y no quiero señalar, a los alumnos, el alumno tiene malas calificaciones. Entonces como rechazo a la mala calificación, como venganza de que: 'No me revisaste el expediente, el examen, no me diste derecho de réplica. Ah, entonces ahora te acuso de acoso sexual' (UN06F, 21, 30).

Para la gestión de denuncias malintencionadas que intenten afectar a un miembro de la comunidad universitaria, la Defensoría recalcó como elemento fundamental de un protocolo o ruta de denuncia, el **brindar asesorías a ambas partes**, tanto a la persona denunciante como a la persona contra la cual se interpone la queja, y sobre todo contando siempre con la confidencialidad y discrecionalidad en la gestión del expediente a fin de evitar afectaciones en terceras personas, y un mal uso de la política contra el hostigamiento. Lo cual implica contar con el personal capacitado para realizar las investigaciones, sin necesidad de que sean abogados.

Para la generalidad de los casos, de acuerdo a la representante de la AAPAUNAM, el procedimiento debe garantizar la protección de las personas denunciantes durante la investigación, a través de la confidencialidad, pero también de brindar garantías de que el hecho de hablar e interponer una queja no implicará represalias contra la persona quejosa:

Yo me voy contra este doctor que tiene un curriculum excelente, regreso y la gana, y en el siguiente semestre, los amigos de ese doctor me van a reprobar (...) Hay que darle garantía de que no va a haber impunidad. Hay que darle garantía de que serán respetados sus derechos y que puede decir 'saben qué, lo demostré' y eso es muy difícil (UN06F, 19, 38-42).

■ Espacios de asesoría y escucha especializados

En la UNAM instancias como el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG), la Defensoría de los Derechos Universitarios (DDU), la Secretaría de

Acción para la Mujer del Sindicato de Trabajadores (STUNAM) y la Asociación Autónoma del Personal Académico (AAPAUNAM) brindan asesorías a mujeres que acuden para recibir orientación sobre los procedimientos que pueden llevar a cabo si han padecido alguna situación de violencia de género.

El tipo de asesorías brindadas desde el PUEG y la DDU no son especializadas en el sentido de que no cuentan con una formación para atender este tipo de casos, y en ocasiones se trata de profesoras que ayudan de manera voluntaria e informal a estudiantes que acuden al PUEG, canalizándolas principalmente a la DDU y sobre todo brindando la oportunidad de ser escuchadas.

En el caso de la DDU, la asesoría se otorga por parte de abogados y abogadas que atienden a estudiantes y profesorado, generalmente los casos de violencia de género se canalizan de manera interna a una misma persona que por su experiencia y sensibilidad en el tema da seguimiento a las quejas. Sin embargo, la percepción existente es que es **necesaria una formación integral para atender a las quejas**, toda vez que este tipo de orientación requiere de habilidades específicas, que cubran no solamente el dominio del área legal, sino también el manejo de la situación:

Hemos comentado pues que nosotros no tenemos la preparación psicológica, porque hay gente que viene muy alterada, muy molesta, y es más intuitivo lo que podemos hacer. Somos todos abogados, no sabemos cómo manejar a una persona en crisis, no tenemos eso (UN01F, 13, 128).

Al no existir tampoco un área especializada en la atención de casos de violencia de género, y al no contar con los procedimientos que por normativa se hubiesen de seguir, **las asesorías que se otorgan desde la Defensoría se limitan a las posibilidades jurídicas de emprender una denuncia**. Las asesorías no tienen siempre un impacto positivo porque **no hay una instancia que dé seguimiento a la queja**.

Dadas las propias limitaciones normativas de la Defensoría (de acuerdo a su Estatuto), en ocasiones su papel consiste solamente en brindar asesoría y

hacer del conocimiento de las personas acerca de las posibilidades que tienen de acudir y canalizar su queja a *otras* instancias con mayores competencias, sobre todo cuando se trata de las trabajadoras. Para estos casos, las asesorías canalizan a organismos externos a la universidad, siendo muy poco el apoyo que pueden recibir de la Defensoría:

Muchas de las asesorías que damos normalmente no procede la queja porque no somos competentes, o sea les damos asesoría igual, pero podría darse el caso de que no quieran presentar su queja y les decimos aquí cuáles son sus alternativas, las analizamos, incluso a veces se han canalizado a ONG's, a servicios de psicología, o sea les damos las opciones (UN01F, 13, 126).

Pero también existen casos de mujeres que quieren ser escuchadas y que no tienen intenciones de iniciar una queja o una denuncia formal. **El derecho a hablar y a contar lo sucedido es por lo tanto también una constante en los casos de violencia de género en la UNAM.** De acuerdo a la experiencia de una abogada de la Defensoría, a esta instancia acuden también mujeres que han padecido alguna situación de hostigamiento o acoso y que simplemente desean ser escuchadas:

Si, si se da ese puente que las personas dicen 'yo nomás venía a que me escucharan', si sí se da (UN01F, 13, 126).

¿Es una constante también de la necesidad simplemente de ser escuchado?

Si, de que te escuchen, si si la verdad (UN01F, 13, 127-128).

En las asesorías comentadas por esta persona entrevistada, se destaca el hecho de que las asesorías a trabajadoras, si bien son un bajo número de casos, no logran constituirse como un mecanismo eficiente para emprender una denuncia formal, sino que se trata de una medida de simple orientación y escucha. "Y eso es muy difícil pero a veces si logramos esa como empatía, de 'pues si te entiendo, lo siento mucho, yo no puedo hacer nada por ayudarte pero entiendo tu molestia y tu enojo'" (UN01F, 13, 132). En este tipo de asesorías brindadas por la Defensoría, existe un **proceso de reconocimiento del hostigamiento como un delito**, pero también un asesoramiento en términos de las posibilidades de denuncia y sobre todo cuando no se cuenta

con la evidencia necesaria para proceder en otras instancias. Nuevamente, el no contar con pruebas necesarias imposibilita tramitar las quejas:

En el caso de una de las trabajadoras administrativas que atendí fue decirle: 'Está mal, o sea lo que te están haciendo sí está mal. No es tu culpa, tú no lo provocaste'. Y si le dije: 'Mira puedes denunciarlo, pero va a pasar esto y esto, o sea, tienes derecho, pero *como o hay pruebas, como no hubo testigos*, no creo que vayas a ganar nada'. También decirles la verdad, pero si creo que en ese caso fue como 'ah bueno me escuchaste' y decirle 'si tienes razón, si te están agrediendo', pero hasta ahí porque no pude darle otra alternativa (UN01F, 13, 134).

Para el caso de las trabajadoras que acuden a la Secretaría de Acción para la Mujer, la cual forma parte del sindicato STUNAM, las asesorías suelen tener un mayor impacto para aquellas mujeres que están afiliadas. En esta instancia -según la secretaria adjunta-, se atienden todos los casos de hostigamiento laboral, sexual y de violencia de género en las dependencias de la UNAM (UN08F, 14, 3).

Las asesorías suelen ser presenciales y las brinda el equipo de la misma secretaría atendido por mujeres con experiencia en el mundo sindical y en la promoción de valores de equidad. En un principio, el acercamiento a la Secretaría de Acción para la Mujer funge también como un punto de escucha a las trabajadoras que acuden ahí para orientarse y buscar una solución a los problemas de hostigamiento y acoso. Sin embargo, las entrevistadas del STUNAM coinciden en que **las actividades de formación dirigidas a trabajadoras de la universidad, sirven para romper el silencio y acercarse a las asesorías** para en algunos casos iniciar un procedimiento:

Nosotros lo que hacemos es en varios talleres de autoestima principalmente, talleres, pláticas, conferencias, cursos (...) que llevamos a las dependencias para que las mismas compañeras vayan tomando conciencia, agarren confianza y solitas van sacando sus problemas, (...) ya posteriormente ellas mismas se van acercando diciendo: 'Es que mira yo quisiera ver quién me puede atender sobre este caso', entonces las citamos tal día en la secretaría o en la oficina que es aquí o allí en el centro, 'te veo tal día' platicamos, las

escuchamos, lloran, no tienes idea, (...) entonces las escuchamos, dejamos que se desahoguen (UN08F, 14, 6-7).

La atención brindada por la Secretaría de Acción para la Mujer del STUNAM, cuyo primer contacto son los talleres y las asesorías, también canaliza a otras instancias externas a la universidad con las cuales colabora directamente. Al apoyarse en la legislación nacional (*Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, 2007* y *Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2006*), esta secretaría colabora constantemente con el Instituto Nacional de las Mujeres y el Gobierno del Distrito Federal, para que a través de estos organismos se brinde una atención más adecuada:

En torno a lo que estamos escuchando ya vemos con quién las canalizamos. Nosotros tenemos el apoyo del Instituto de las Mujeres del gobierno del Distrito Federal, particularmente trabajamos con la Delegación Coyoacán (...) Ahí hablamos a las abogadas, a las psicólogas a las de derechos humanos 'oye mira tengo este caso' entonces ya las canalizamos con ellas, ya ellas nos hacen el favor de atenderlas (UN08F, 14, 7).

Por parte de la AAPAUNAM también se brindan asesorías, y de acuerdo a la secretaría general de dicho sindicato, las profesoras acuden también a la asociación para orientarse sobre los procedimientos que pueden seguir, pero sobre todo desde el punto de vista de la normativa del contrato colectivo de trabajadores.

Para la entrevista comenta que la AAPAUNAM puede asesorarlas y decirles cuál es el camino jurídico pues cuentan con un departamento jurídico que de hecho ya realiza asesorías de este tipo (UN06F, 10, 98). Sin embargo, desde el punto de vista de la secretaria general, la cuestión de la violencia de género, y en concreto el hostigamiento, son casos que implican para el sindicato mucha cautela debido a que sobrepasa la dimensión de sus atribuciones estatutarias:

Si hay acoso se rompe la relación, las condiciones de trabajo. Tienes que usar palabras enmarcadas en el marco legal, laboral: acoso, se lesiona relación laboral; acoso, se lesiona condiciones de trabajo para que tenga yo camino.

Porque si no me van a decir 'no mi vida vete a derechos humanos' (UN06F, 13, 94).

Finalmente, en términos de asesoramiento, desde el punto de vista de la informante de la Defensoría, en la UNAM **es necesario contar con una línea telefónica que atienda casos de hostigamiento y acoso de manera anónima** porque existen mujeres que no quieren seguir un procedimiento formal y que sobre todo necesitan hablar con alguien sin tener que decir su nombre. (UN01F, 9, 140).

■ **Formulación de Protocolo (Ruta de denuncia)**

La necesidad de un protocolo o ruta de denuncia es una necesidad que se percibe como imperante frente al constante surgimiento de casos en la UNAM y el vago seguimiento de las quejas que terminan desistiendo, principalmente por no contar con las pruebas necesarias, pero también por la poca claridad y eficacia que existe en los procedimientos actuales. Al no existir un procedimiento oficial que se tenga que seguir por una instancia que esté capacitada y que pueda ejercer por mandato, **el trámite de las quejas no tiene ningún impacto para sentar precedentes en la detección, erradicación y prevención de la violencia de género en la UNAM.** De acuerdo a la coordinadora del Programa de Equidad de Género, “está en proceso, *claro que se necesita un protocolo en el tema de hostigamiento.* O sea, porque ahora todo es un poco a tuestas y ‘ve con tal y cuéntale lo que te pasó y vamos a ver qué podemos hacer’, se necesita un protocolo muy claro” (UN03F, 9, 123).

Actualmente en la UNAM no hay una política de equidad de género. Existen programas y medidas implementadas desde el PUEG, como talleres, campañas, formación del profesorado, etc. que se realizan en algunas dependencias. Sin embargo, a nivel institucional no se cuenta con un procedimiento formal ni informal para quejas de hostigamiento y acoso. No existen garantías procesales y hay falta de confidencialidad en los

procedimientos actuales. “Todavía no se ha implementado un reglamento específico, algo así que se pueda aplicar” (UN01F, 9, 29-30).

El procedimiento implementado desde la Secretaría de Atención para la Mujer del STUNAM si bien cuenta con asesorías, es también un medio de canalización. Por lo que en general, en la UNAM no hay una instancia imparcial que pueda intervenir y hace falta la redacción de procedimientos que detallen lo conveniente para cada caso y cada tipo de población. Siendo necesaria una serie de procedimientos diferentes cuando se trata de académicas, estudiantes o trabajadoras.

■ Redes y enlaces con representación en cada entidad

Una de las propuestas que está siendo impulsada desde el Proyecto de Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM, impulsado por el PUEG, es **contar con una red de representantes de la comunidad sensibilizados en la temática de género** a fin de diversificar los puntos de contacto, asesoría y queja que formen parte de una política contra la violencia de género en la universidad. El impulso de la propuesta se basa en llegar a todos los universos poblacionales en cada dependencia de la UNAM. Pero al mismo tiempo, se sustenta en evitar la centralización y aislamiento de una eventual oficina especializada, como lo comenta la coordinadora del Programa de Equidad de Género de la UNAM:

Creo que tendría que haber una especie de ‘enlaces’ en cada entidad, alguien adentro de cada facultad, de cada instituto y escuela que fuera visiblemente la persona encargada de canalizar estas situaciones de hostigamiento, discriminación o de violencia de género hacia la comisión, o sea que la comisión tuviera brazos en toda la universidad, que no fuera un ente que está allá arriba inalcanzable (UN03F, 8, 41).

Contar con enlaces de representación se percibe también como una necesidad básica en relación a la gran población de la propia universidad. Por ejemplo, los datos a octubre de 2010 indican que la UNAM cuenta con 13 facultades, 29

institutos, 16 centros, 5 unidades multidisciplinarias y 4 escuelas y tiene una población de académicos y estudiantes que asciende a 350,236 (personal académico 35,679 y 314,557 alumnos)⁶⁵. Desde el PUEG se plantea que los ‘enlaces’ sean representativos de las 3 poblaciones, es decir, que en **cada entidad haya 3 enlaces: un administrativo, un académico y un estudiante** (UN03F, 8, 59).

El **sistema de redes se vislumbra como también desde la Defensoría** como una forma de brindar atención a la mayoría de la población, para la entrevistada de dicha instancia, lo ideal sería “que en cada facultad y en cada escuela hubiera una oficina” (UN01F, 9, 84). Desde la propia **Defensoría**, se planteó también la **propuesta de contar con un área de atención a casos de violencia de género** que pudiera atender este organismo:

La UNAM es tan grande que una sola oficina no podría, pero tal vez pudiera ser como ligadas a una oficina, o sea que hubiera por ejemplo aquí en la Defensoría una instancia y como delegaciones o algo así, una sería esa atender y canalizar, recibir, tener muy claro ‘aquí es donde se ven asuntos por discriminación de género’ (UN01F, 9, 86).

Asimismo, el secretario general de la Facultad de Filosofía y Letras sustenta que “en el momento en el que se den elementos estatutarios dentro de la universidad que permita funcionar a los alumnos, en ese momento la Defensoría de los Derechos Universitarios tendrá que por fuerza tener como una especie de Departamento de género” (UN02M, 9, 73). La percepción general es que dada la complejidad estructural de la UNAM, las redes y enlaces son una alternativa que pueden diversificar en el contexto local de escuelas, facultades, institutos, etc. una política de equidad de género.

Por la parte de los sindicatos, existe **una disponibilidad tanto de la Secretaría de Acción para la Mujer del STUNAM como de la secretaria general del AAPAUNAM para integrar sus propios proyectos a una estrategia de atención general** que contemple también el universo de las trabajadoras. A decir de la secretaria de acción para la mujer existen ya

⁶⁵ Véase UNAM (2010), *La UNAM en números 2010*, disponible en: <http://www.estadistica.unam.mx/numeralia/> [consultado en octubre 2010].

comisionadas de género afiliadas al sindicato en las dependencias de la UNAM y que pueden funcionar como enlaces de representación del STUNAM:

Tengo una base que es muy importante (...) alrededor de unas 250 comisionadas de acción para la mujer, eso quiere decir que tengo 2 representantes de las mujeres por cada dependencia. De la universidad, tenemos nosotros en el sindicato 206 dependencias, el tener esa estructura, te permite hacer lo que quieras porque esta estructura si está capacitada (UN09F, 8, 32).

La estructura sindical del STUNAM plantea que cada dependencia tenga al menos una comisionada de acción para la mujer, y que de acuerdo a la coordinadora del Centro Integral de Desarrollo para la Equidad de Género (CIDEG-STUNAM) es una estructura sensibilizada en temas de género ya que son las que asisten de manera sistemática a reuniones, asambleas y juntas que se les convocan (UN07F, 8, 12).

Bajo la propia estructura de la UNAM, una de las iniciativas que no se han puesto en práctica pero que puede considerarse como necesidad a implementar, es la propuesta de **crear a modo de enlaces, Comisiones de Género en el Consejo Técnico de cada facultad**. De acuerdo a la legislación universitaria, el Consejo Técnico existe en todas las escuelas y facultades, y es la autoridad máxima de la Facultad, está conformado por profesores y alumnos de cada área del conocimiento. Esta propuesta ha surgido de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, donde se pretenden implementar una serie de medidas para la erradicación de la violencia de género. De acuerdo al secretario general de esta facultad:

La creación de una Comisión de Género en el Consejo Técnico de la facultad, va a permitir que el Consejo Técnico a través de esta comisión elabore unos lineamientos (...) que normen el asunto, entonces ya se podría hacer algo. Y mientras, yo supongo que en algún momento la universidad hará algún reglamento, alguna cosa para precisamente normar esto ya a nivel general (UN02M, 2, 24-30).

Este tipo de propuestas responde también a la **necesidad de constituir redes a nivel institucional que comiencen a generar respuestas** también institucionales, lo cual puede valorarse como una reacción local de las entidades más sensibilizadas con el problema frente al vacío en la normativa general de la UNAM en cuestiones de género. De constituirse las comisiones de género en cada entidad, el elemento de representatividad está cubierto, ya que las comisiones que se desprenden del Consejo Universitario tienen representantes de todos los sectores: académico, estudiantil y administrativo. “Entonces en ese sentido tiene cierta legitimidad, tanto el Consejo universitario como las comisiones que se desprenden de él” (UN03F, 8, 41). Al constituirse desde una estructura ya funcional que es el Consejo Técnico, la coordinadora del Programa de Equidad de la UNAM considera que las comisiones de género por entidad pueden ser un ‘modelo mucho más eficiente’ que otro tipo de redes a instrumentar desde cero:

Porque entonces tendrías a la Comisión Especial de Equidad del Consejo Universitario como órgano de deliberación y de toma de decisiones, y tienes comisiones de género dentro de cada una de las entidades sin crear más estructuras ni nada, sino adentro de la propia estructura de las facultades, escuelas e institutos (UN03F, 2, 71).

Finalmente, la creación de comisiones de género en cada entidad se vislumbra ligado al papel general de la Comisión Especial de Género del Consejo Universitario de la UNAM. Los enlaces institucionales se vislumbran por lo tanto como puntos de referencia para hacer llegar los casos al órgano especializado, contando entonces con la comisión del Consejo Universitario, las comisiones de género de los consejos técnicos, las representantes de género de las entidades y una oficina que ya atienda los casos directamente (UN03F, 2, 109).

■ **Rol más activo de la Comisión Especial de Equidad de Género (Consejo Universitario)**

Uno de los elementos claves identificados durante la investigación de campo en la UNAM, fue el hecho de que como se mencionó anteriormente, existe ya

una *Comisión de Equidad de Género* en la UNAM. Dicha comisión se constituyó en marzo de 2010 y está conformada por 21 integrantes: 18 consejeros universitarios (cinco directores, tres profesores, tres investigadores, seis alumnos y un empleado administrativo), 1 profesora emérita y 2 representantes de la Rectoría (una de ellos del PUEG). Entre las atribuciones de la comisión se encuentran:

Solicitar información y estudios a las distintas instancias universitarias o a las autoridades competentes en la institución; formular recomendaciones o *diseñar lineamientos necesarios para lograr equidad de género* en todos los ámbitos de la Universidad, y difundir el papel, significado, prácticas, estructuras y normatividad de la equidad de género en la vida diaria institucional⁶⁶.

A pesar de que la Comisión de Equidad de Género está constituida y aprobada por el Consejo Universitario, durante la investigación de campo se corroboró que **dicha comisión no está aún instalada, ni ejerce las funciones encomendadas**. Siendo la promoción de medidas y políticas a favor de la igualdad de género una prioridad del PUEG, la coordinadora del Programa de Equidad de la UNAM reconoció en una conferencia⁶⁷ que el esfuerzo del PUEG por atender denuncias es limitado debido a que no hay un mecanismo institucional que dé respuesta a las quejas.

De acuerdo al documento del PUEG sobre la *Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM*, la Comisión de Equidad de Género es el espacio por excelencia para discutir medidas y políticas que permitan **institucionalizar** la equidad de género en la universidad. Una de sus atribuciones en términos de violencia de género es “conocer, atender, resolver en su caso y dar trámite a las denuncias y quejas que los miembros de la comunidad universitaria le presenten sobre actos que denoten inequidad o violencia de género”⁶⁸. Para la coordinadora del programa

⁶⁶ Véase “Crean Comisión Especial de Equidad de Género” en *Gaceta UNAM*, 5 de Abril 2010, p. 6. El subrayado es mío.

⁶⁷ Conferencia “Prácticas de éxito para la prevención de la violencia de género en las universidades: el caso del Reino Unido y la UNAM”, impartida por Marlen Mendoza, celebrada en el PUEG, 1 de septiembre de 2010.

⁶⁸ “Institucionalización y Transversalización de la perspectiva de género en la UNAM”, *Op. Cit.* p. 27.

de Equidad de Género en la UNAM, debido a que las comisiones del Consejo Universitario cuentan con un alto estatus dentro del organigrama de la universidad, **se espera que la puesta en marcha de la Comisión Especial constituya un mandato desde arriba que haga llegar una política general a toda la institución:**

La Comisión Especial del Consejo Universitario va a ser el único órgano que va a tener la capacidad, y hablo en futuro porque está creada pero no está instalada (...) podría proponerle al Consejo Universitario que creara una oficina de atención y seguimiento a los casos de discriminación y violencia en la universidad (...) va a tener la facultad de comunicarse con todas las entidades académicas de la UNAM y decirles que tomen x, o cualquier medida, ya sea en el tema del hostigamiento o en el tema de discriminación, va a ser la única con esa facultad de poder realmente transversalizar estos temas, y que no sea un esfuerzo del PUEG (...). Si hay un mandato de ese tamaño la reacción de las autoridades siempre es distinta (UN03F, 2, 37).

De cristalizarse la Comisión Especial de Equidad de Género y sus estructuras operativas (coordinación central y coordinaciones locales) el proceso de institucionalización de medidas y políticas orientadas a la erradicación de la inequidad de género que incluye la elaboración de diagnósticos sobre equidad en las entidades, basados en la investigación científica, así como procesos de medición y sensibilización de la perspectiva de género en toda la población. Pero también medidas de prevención y combate del hostigamiento sexual en la universidad que incluyan el seguimiento y la *resolución* de las quejas en esa materia para transitar de un modelo que no atiende sino canaliza, a un modelo de atención y respuesta a las denuncias:

La comisión tiene que ser permeable a la comunidad universitaria, tiene que enterarse de lo que pasa en la comunidad. Desde el PUEG lo que hemos estado haciendo a pesar de que no se ha instalado todavía la comisión es de que cada caso que nos llega pedimos que se mande una copia a la Comisión Especial, de la carta, de la queja de la denuncia. O sea la Comisión tiene que tener el tacto de lo que está pasando en la comunidad, y cómo lo va a tener si no se entera de nada (UN03F, 9, 41). Coordinadora de Equidad.

■ Brindar definiciones institucionales de la Violencia de Género

Otra de las necesidades detectadas por las personas entrevistadas fue el hecho de contar con definiciones concretas sobre lo que es *violencia de género*, y proveer a la comunidad universitaria de conceptos claros sobre el hostigamiento, acoso sexual y discriminación por género. De acuerdo a la representante de la Defensoría de los Derechos Universitarios, existe un desconocimiento entre la comunidad de lo que es violencia de género y sus diferentes manifestaciones. Por lo tanto considero necesario **brindar en un soporte institucional tales definiciones enmarcadas en una política de no tolerancia:**

En el Politécnico se están implementando ya hay una oficina de atención para el hostigamiento y una página web ¿se pueden implementar dichas medidas en la UNAM?

Yo creo que si, se podría y se debería, que en primera se reconozca qué es la discriminación, qué es un acto de acoso sexual, yo creo que hay todavía ignorancia (UN01F, 1, 38).

Desde el punto de vista de las trabajadoras, una de las demandas expresadas desde la Secretaría de Atención para la Mujer es actualizar el **contrato colectivo de trabajadores**, incluyendo en la normativa la dimensión de género. En concreto, **la necesidad de integrar definiciones y cláusulas sobre el hostigamiento y el acoso sexual** en la próxima revisión contractual. En términos de prevención, esta fracción del sindicato STUNAM considera que el contrato colectivo de trabajo de la universidad debe retomar y especificar que la formación de trabajadores y trabajadoras de la UNAM incluye la 'capacitación en género'.

De acuerdo a la secretaría de acción para la mujer, **la revisión del contrato colectivo requiere redefinir también el derecho a recibir formación en temas de equidad de género**, porque hasta el momento las posibilidades de acudir a talleres, cursos o conferencias de este tipo son consideradas como 'facilidades especiales', lo que implica que no se reconocen como formación y

por lo tanto el acudir a las sesiones dentro de la jornada laboral depende del permiso de las autoridades, que suele ser discrecional:

Esto no llega al grueso de la gente, pero además son facilidades especiales, no las tengo establecidas, no dice nuestro contrato que las mujeres, o que los trabajadores y las trabajadoras tenemos derecho a capacitarnos en cuestiones de género, como en cualquier otra capacitación, como para ser secretaria o administrativos, no hay, no existe (UN09F, 9, 42).

Desde la perspectiva de la secretaria de la AAPAUNAM, la formación en género pasa también por la **elaboración de materiales y documentos que a modo de manuales, reglamenten y describan situaciones que pueden prestarse al acoso y el hostigamiento**. Sobre todo cuando se trata de carreras como medicina, odontología e incluso psicología que implican cierto contacto físico entre en profesorado y el alumnado. Los manuales de procedimiento los vislumbra como una herramienta para prevenir quejas de hostigamiento:

Cuestiones de prevención es decirle al personal académico que es mi responsabilidad: 'si van a tener contacto con los alumnos, tengan cuidado', 'si tienen que tener contacto físico, los médicos, el estetoscopio, señores usen un maniquí'. Pedir a la universidad que tenga instrumentos para poder mostrar una manipulación sin que tengan que utilizar a las alumnas (...). Tenemos que tener medidas de prevención, manuales, llamar la atención de los académicos (UN06F, 30, 112-118).

■ **Formación en equidad de género a la comunidad universitaria**

Brindar definiciones sobre violencia de género en soportes institucionales implica un pronunciamiento del rector y un posicionamiento público de la universidad frente al problema de la discriminación contra las mujeres y las formas de ejercer la violencia mediante un dominio patriarcal. Sin embargo, durante la investigación se hizo patente por varias personas entrevistadas que el problema de la violencia de género en la UNAM es complejo y requiere medidas de transformación a corto, mediano y largo plazo. Si bien la definición

de una política por la equidad de género y contra la violencia, el hostigamiento y el acoso implicaría ya un avance en términos de posicionamiento inmediato de la institución para prevenir y gestionar situaciones de este tipo, el problema exige **una estructura de trabajo continúa que pase por procesos de formación y sensibilización en género.**

Actualmente, y como se desarrollará más adelante, el Programa de Estudios de Género (PUEG) realiza algunos talleres de sensibilización para estudiantes y trabajadores de la UNAM a fin de concienciar a la comunidad universitaria sobre las desigualdades de género existentes. Sin embargo, independientemente de los esfuerzos ya realizados por el PUEG, se detectó la **necesidad de implementar mayores estrategias de formación en género.** De acuerdo a la representante de la Defensoría de los Derechos Universitarios, es indispensable que en todas las carreras exista una formación de este tipo, además de que:

se necesita sensibilización y capacitación a toda la comunidad universitaria, a los alumnos a los profesores, poco a poco como sea pero si se tiene que hacer, meterlo en la Curricula también la materia, (...) para que a largo plazo buscar la transversalización (UN01F, 26, 140).

A su vez, las **trabajadoras** del área de atención para la mujer del sindicato STUNAM reconocieron que para la población de mujeres que su organismo atiende, **es necesario fortalecer el área educativo-formativa, sobre todo en cuestiones de género,** dada la problemática que enfrenten en cuestiones de hostigamiento y acoso sexual por parte de los compañeros de trabajo. Para la secretaria de esta oficina:

Todo es cuestión de educación. Porque si tú no tienes esa educación ni siquiera tienes idea de que realmente eres agredida, primero de que eres objeto de agresión, o que además a lo mejor también tú eres agresora, no tienes ni idea! Porque no tienes esa formación, no tienes eso culturalmente, tú ves normal que la gente te agreda constantemente (UN09F, 26, 36).

Los talleres impartidos por esta secretaría desde el STUNAM para tratar el tema de violencia de género, se han realizado principalmente con trabajadoras.

Sin embargo, se recalca como una necesidad en la continuidad de los mismos que sean dirigidos también a los trabajadores, a fin de sensibilizarlos sobre la temática. Esta idea es expuesta por la coordinadora del Centro Integral para el Desarrollo de la Equidad de Género (CIDEG) del STUNAM, quien está convencida que **los talleres no solamente se tienen que dar a mujeres, sino que tienen que enfocarse de manera mixta para ambos grupos poblacionales y ambos géneros**. Porque las mujeres:

tenemos conciencia de que estamos siendo agredidas, pero los hombres no tienen conciencia de que lo que están haciendo es una agresión. Ellos lo ven también normal, es como que desde que te dice, el marido 'es que yo si le ayudo a lavar los trastes'. El lenguaje este (...) es asumir que es su función de ella (UN09F, 26, 36).

Desde la experiencia de las conferencias que se han organizado por la Secretaría de Acción para la Mujer (STUNAM), la respuesta de algunos hombres que han asistido a las mismas les indica a sus coordinadoras que una convocatoria abierta para hombres y mujeres también puede presentar buenos resultados que dirigirlas sólo a las mujeres trabajadoras (UN09F, 26, 42).

Finalmente, para la coordinadora del CIDEG, la necesidad de formación para las trabajadoras se hace patente no solamente en género para concienciarlas de su situación de vulnerabilidad y promover su empoderamiento, sino también **el reinsertarlas en el sistema educativo a fin de desarrollar y terminar carreras trucas** y lograr así mayor reciclaje educativo entre las mujeres trabajadoras del STUNAM.

En el área educativo-formativo, en el área de educación estamos pensando que una vez que tengamos ya a las compañeras que serían la base, empezar a buscar por ejemplo quiénes tienen educación que hayan dejado trunca. Pelear con la universidad que se les dé oportunidad de terminar sus estudios (UN07F, 26, 16)

■ Investigación científica sobre inequidades de género en todas las poblaciones de la universidad

Desde el Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) se han realizado recientemente estudios e investigaciones de gabinete sobre la situación de los hombres y mujeres en la UNAM⁶⁹, incluyendo tres tipos de poblaciones: académica, estudiantil y personal administrativo. Asimismo, se ha realizado una investigación empírica sobre la situación de los hombres y mujeres en la UNAM dirigido nuevamente a las 3 poblaciones, e incluyendo variables para detectar la presencia de la violencia de género en la universidad⁷⁰.

A nivel local, la Facultad de Economía cuenta con un estudio piloto realizado en la UNAM sobre la situación de mujeres y hombres que demuestra la presencia de diversas formas de hostigamiento sexual entre la comunidad universitaria⁷¹. Sin embargo, de acuerdo a las propias personas entrevistadas del PUEG, el secretario general de la Facultad de Filosofía y Letras, y una abogada de la Defensoría de los Derechos Universitarios, **es necesario realizar estudios de este tipo sobre las desigualdades de género existentes en todas las dependencias de la UNAM**, a fin de contar con diagnósticos específicos que permitan enfocar las medidas preventivas de acuerdo a la problemática de cada ámbito local.

Desde el punto de vista del sindicato STUNAM, la secretaria de Acción para la Mujer comenta que esta instancia no cuenta con un diagnóstico sobre la población trabajadora de la universidad que pueda reflejar, mediante la investigación científica, la situación de los hombres y mujeres del sindicato. Por ello consideran como una prioridad el contar con estadísticas generales del perfil de los trabajadores y trabajadoras que provean de información de primera

⁶⁹ Véase el apartado 4.4.2 sobre medidas instrumentadas para la erradicación y la prevención de violencia de género en la UNAM.

⁷⁰ Cuestionarios de la *Encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM*, Op. Cit.

⁷¹ J. Cooper e H. Rodríguez (2007), *Diagnóstico de la situación de mujeres y hombres por dependencia. Proyecto piloto en la Facultad de Economía*. Documento de trabajo. Citado en: "Institucionalización y Transversalización de la perspectiva de género en la UNAM", UNAM-PUEG, 2008, p. 15.

fuentes a fin de realizar programas en concordancia a las necesidades, en este caso también de las trabajadoras que padecen violencia de género:

[La encuesta es] anónima. Es un diagnóstico general de los trabajadores que no tenemos (UN09F, 28, 54-56). [Queremos] de inicio ahí detectar de qué sexos eres y darles opción, (...) cuántas lesbianas, cuántos homosexuales, esos son unos datos que si nosotros los conseguimos de manera fidedigna van a ser muy valiosos (...) queremos saber, si son jefas de familia, cuántos hijos, las edades, los rumbos, dónde viven, las problemáticas que se concentran de manera regional incluso, nosotros en función de eso vamos a poderles ofrecer programas (UN07F, 28, 58).

Resumen:

La investigación reveló que actualmente en la UNAM no hay una política de equidad de género. Existen acciones aisladas implementadas desde diferentes instancias como el PUEG, la Defensoría de los Derechos Universitarios, la Oficina del Abogado General. Sin embargo, a nivel institucional no se cuenta con un procedimiento formal ni informal para quejas de hostigamiento y acoso. No existen garantías procesales y hay falta de confidencialidad en los procedimientos actuales. Por lo tanto, las necesidades de implementación comprenden en primer lugar un **posicionamiento institucional contra la violencia de género en la UNAM**, para que en tanto institución de educación superior formalice su rechazo a la violencia de género definiéndose como un espacio que no tolera la violencia de género.

Las **respuestas institucionales existentes tratan de subsanar y dar seguimiento a denuncias pero en la mayoría de los no son eficaces y solo funcionan como espacios de canalización a otras instancias**. En la mayoría de los casos se rebasan sus competencias de acción y se carece de un sistema público de información y seguimiento de quejas por discriminación de género. El diagnóstico general hace visible la necesidad de **contar con una página web** donde se defina el posicionamiento institucional contra la violencia de género y los mecanismos para proceder cuando se presenten casos, como ya se hace en otras instituciones de educación superior en México

y América Latina a fin de apoyar a las víctimas desde una infraestructura digital.

La principal demanda identificada en la investigación es la **creación de un espacio que atienda los casos de violencia de género** de la comunidad universitaria que centralice y se especialice en la atención de casos y denuncias a fin de responder a la carencia existente a nivel institucional, que no permite actuar con eficiencia ni brindar el soporte jurídico y psicológico en las asesorías existentes. Para el diseño de dicha oficina se considera necesario contar antes con una política de tolerancia cero frente al hostigamiento y el acoso que contemple también las denuncias malintencionadas, y contenga un **protocolo o ruta de denuncia**.

Se considera necesario contar con una **red de representantes** de la comunidad sensibilizados en la temática de género y un **rol más activo de la Comisión Especial de Equidad de Género** ya aprobada desde el Consejo Universitario. Finalmente en todas las áreas se identifica prioritario el **fortalecer los procesos de formación y sensibilización en género** a toda la comunidad, incluido el personal administrativo; y **expandir los procesos de investigación sobre las inequidades de género en todas las dependencias** de la UNAM, a fin de contar con diagnósticos específicos que permitan enfocar las medidas preventivas de acuerdo a la problemática local.

4.4.2 Medidas instrumentadas para la erradicación y la prevención de violencia de género en la UNAM.

En este apartado se describen todos aquellos elementos considerados como *transformadores* bajo la metodología comunicativa crítica, y que fueron detectados durante la investigación de campo en la UNAM. Se incluyen por lo tanto todas aquellas iniciativas, medidas, proyectos y prácticas que dentro de la universidad contribuyen a disminuir la presencia de la violencia de género en todas sus formas, y también a prevenirla y compartirla mediante prácticas que pueden considerarse de éxito.

En primer lugar, existe la percepción general de las nueve personas entrevistadas de que en la UNAM ha habido **un avance en términos de romper el silencio frente a la violencia de género**, sobre todo cuando se trata de casos de acoso y el hostigamiento. Desde hace unos 3 años desde acción para la mujer del STUNAM por ejemplo, se percibe un aumento de denuncias en la secretaría, a pesar de las represalias que el hecho de hablar puede implicar para sus carreras o sus puestos de trabajo (UN08F, 20, 23).

La percepción en este tipo de denuncias provenientes de mujeres trabajadoras del STUNAM, es que no se trata de un incremento en los casos de violencia de género, sino que “se ha abierto ya el coraje de la gente de poder denunciar, ya tienes la valentía de denunciar” (UN09F, 22, 70). Por otra parte, aunque hay un vacío en la legislación universitaria, se carece de un procedimiento claro para efectuar una queja, y las instancias existentes sólo canalizan sin dar mayor resolución a los casos, existen **iniciativas de grupos de presión, generalmente integrados por mujeres, al interior de la UNAM que están implementando aunque de manera aislada aún, proyectos y programas de prevención y sensibilización frente a la violencia de género**.

El Proyecto de Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM, impulsado por el PUEG⁷², es una muestra de ello, ya que actualmente continúa realizando cursos, talleres e investigación y diagnósticos para dar solución a la problemática de género en la universidad.

4.4.2 a El papel de los grupos académicos como grupos de presión: el caso del Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)

El Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG) forma parte de la Coordinación de Humanidades de la UNAM. Desde 1992 está dedicado a promover la perspectiva de género mediante estudios científicos que analicen la problemática, pero también de incorporar dicha perspectiva en la vida académica de la propia universidad. Se trata por lo tanto de un proyecto

⁷² “Institucionalización y Transversalización de la perspectiva de género en la UNAM”, *Op Cit.*

académico que se ha desarrollado en un programa de trabajo institucionalizado en la UNAM, y que surgió como propuesta de las propias académicas. Es a la vez, un programa académico centrado en el estudio crítico y promoción de la perspectiva de género a nivel local, nacional e internacional, que se interesa en un diálogo con la sociedad que analiza para generar propuestas de transformación de las desigualdades ocasionadas en función del género.

A nivel local (UNAM) y nacional (en México), el proyecto académico del PUEG se interesa en la generación de conocimiento que permita “trazar directrices en el diseño de políticas y programas públicos y en especial, propuestas alternativas que promuevan la equidad entre mujeres y hombres”⁷³. Entre los proyectos desarrollados por el programa durante 2009 cabe destacar **las intervenciones comunitarias en varias instituciones de la República Mexicana.**

En una experiencia pionera, el PUEG realizó talleres de sensibilización en género para miembros de la Secretaría de la Defensa Nacional (SEDENA) haciendo llegar la perspectiva de género a una comunidad profundamente sustentada en el sistema patriarcal como lo es el ejército. Paralelamente, ese mismo año, el PUEG dirigió un proyecto cultural focalizado en la población femenil reclusa del Centro Femenil de Readaptación Social de Santa Martha Acatitla (en la ciudad de México). El proyecto consistió en realizar un ‘mural narrativo’ junto con las reclusas de esta prisión en colaboración con académicas y miembros del PUEG, a fin de resignificar mediante el arte uno de los espacios más simbólicos de esta cárcel y del sistema judicial (véase imagen siguiente).

El PUEG se plantea como un programa académico posicionado en contra de la violencia de género y por la defensa de los derechos humanos con particular énfasis en los grupos minoritarios que incluyen a las poblaciones indígenas y a las minorías pertenecientes a una sexualidad diferente. De acuerdo a la directora del PUEG, su “tarea es traducir al campo académico y educativo una visión especializada sobre la forma en que se afecta particularmente a las

⁷³ UNAM-PUEG (2010) sitio web: www.pueg.unam.mx [consultado en agosto 2010].

mujeres, acerca de cómo viven las mujeres y los grupos minoritarios tanta violencia sin justicia”⁷⁴.



Mural de la Escalera de Caracol, patio central CEFERESO (2009)⁷⁵

En 2009, el PUEG convocó junto con la Comisión de Equidad y Género de la Cámara de Diputados y el Instituto Nacional de las Mujeres en México a la “Reunión Nacional de Universidades Públicas. Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior”⁷⁶. De esta reunión, pionera en la temática, se desprendió una Declaratoria que está enfocada en promover la igualdad entre las mujeres y los hombres, pero también implementar medidas de prevención y combate a la violencia de género en las universidades mexicanas.

La Declaratoria es un posicionamiento público que busca transversalizar la perspectiva de género en las entidades de educación superior e instaurar reformas en la universidad que visibilicen y combatan “el sexismo, la

⁷⁴ Belausteguigoitia, M. (2010). *Informe de actividades 2009*, Programa Universitario de Estudios de Género, p. 7. Disponible en:

www.pueg.unam.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=79

⁷⁵ Belausteguigoitia, M. (2010). “Mujeres en espiral: justicia y cultura en espacios de reclusión”, en Claudia de Anda (coord.), *Experiencias en territorio: Gestión cultural y género*, p. 149.

⁷⁶ UNAM-PUEG (2009). “Declaratoria de la Reunión Nacional de Universidades Públicas: Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior”. Disponible en: www.pueg.unam.mx/images/pdf/DocEquidad/PUEG_Declaratoria_Final%201.pdf [consultado en julio de 2010].

desigualdad de género y sus consecuencias en la vida institucional”⁷⁷. En este documento, *el hostigamiento sexual se concibe como una problemática que urge minimizar en los distintos ámbitos de la comunidad universitaria, y su estrategia implica un diagnóstico de la situación a nivel laboral y escolar y la creación de apoyos institucionales que brinden asesoría psicológica y jurídica.* A esta reunión nacional asistieron miembros de 33 universidades e instituciones públicas de educación superior.

A nivel local, el PUEG es el encargado de impulsar la transversalización de la perspectiva de género en la UNAM a través de diferentes estrategias académicas, políticas y de intervención comunitaria orientadas a diferentes grupos poblacionales. Asimismo, durante 2009 el PUEG apoyó la consolidación de la Comisión Especial de Equidad en Género de la UNAM y cuenta con la Coordinación de Equidad de Género que incluye una serie de acciones en investigación, difusión y sensibilización que fueron analizadas durante el trabajo de campo y se presentan a continuación.

■ Investigación científica sobre la Equidad de Género en la UNAM

La principal labor del PUEG en términos de prevención y combate a la violencia de género, es la **producción de conocimiento sobre la situación de la comunidad universitaria, haciendo patentes las diferencias existentes entre hombres y mujeres en todos los niveles:** académico, laboral, económico y familiar. Durante 2006 una de las investigaciones más importantes del PUEG fue la difundida en el documento *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM 2006: una radiografía*⁷⁸. Este estudio, pionero en la universidad, describe las diferencias en razón del sexo de 3 grupos poblacionales: estudiantes, personal académico y personal administrativo.

El reporte indica las desigualdades económicas y de carrera que padecen las mujeres en tanto personal de la UNAM, estando latente de manera transversal

⁷⁷ *Ibidem.*, p. 4.

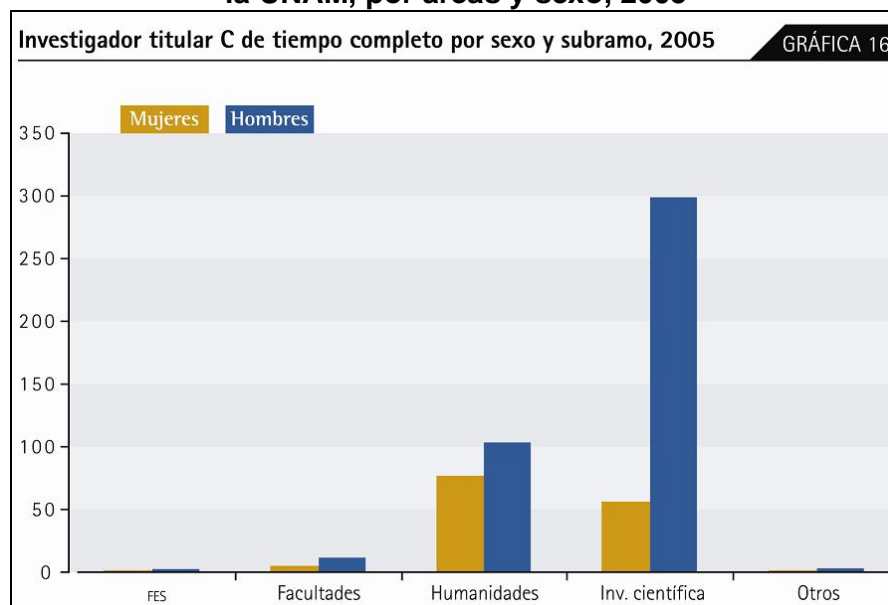
⁷⁸ A. Buquet, *et. al.* (2006). *Op. Cit.*

el problema de la **conciliación trabajo-familia**. La *Radiografía* se considera como un elemento clave para la elaboración de políticas afirmativas de género al interior de la universidad, ya que hace visible los ciclos de vida de exclusión: disciplinar, laboral, económica que viven las mujeres. Una de las principales conclusiones del estudio en cuanto a la población académica, es que:

la *participación global de las mujeres* dentro del personal académico va en aumento. Sin embargo, esta tendencia no se mantiene al analizar de manera desagregada cada uno de los nombramientos, ya que la presencia de las mujeres se acrecienta en los nombramientos de menor jerarquía y disminuyen en los nombramientos de mayor reconocimiento, sobre todo cuando se consideran categorías y niveles⁷⁹.

La segregación desfavorable de las mujeres académicas se cristaliza en la concentración en nombramientos de menor jerarquía (véase gráfica siguiente), la tendencia indica que las mujeres acreedoras a ser “eméritas” son considerablemente minoría en relación a los hombres; en áreas disciplinarias como las humanidades (segregadas de las áreas científicas); y con jornadas de trabajo que no llegan al tiempo completo, repercutiendo esto en los ingresos.

Cuadro 14. Distribución de Investigadores e Investigadoras de la UNAM, por áreas y sexo, 2005



Fuente: *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM 2006: una radiografía*⁸⁰

⁷⁹ *Ibidem.*, p. 88.

⁸⁰ La gráfica está elaborada “con base en la nómina académica, quincena 20 de 2005, Dirección General de Personal, UNAM”. A. Buquet; *et. al.* (2006), p. 54.

En suma, el estudio demuestra que la UNAM cuenta con una equitativa participación de mujeres y mujeres en términos absolutos. Pero hace visible que esa “inclusión” es sesgada en el ambiente universitario, debido a que las dinámicas de exclusión pernean en todos los niveles, acentuando las desigualdades entre hombres y mujeres que reproducen cíclicamente su situación de inequidad, y que continúan el modelo tradicional de rol de géneros.

La investigación demuestra que las mujeres en la UNAM tienen mayores dificultades para: realizar estudios de alto nivel (posgrado), obtener reconocimientos académicos (profesoras eméritas), consolidarse en disciplinas con alta salida y remuneración en el mercado laboral (ciencias exactas), acceder a programas de estímulos salariales y funciones de alta responsabilidad, limitando a buena parte del personal administrativo femenino a funciones secretariales. **La Radiografía explicita numéricamente las barreras del llamado ‘techo de cristal’ existente en la universidad,** justificando científicamente, es decir, mediante herramientas de medición objetivas, la necesidad de implementar acciones afirmativas en la materia.

La producción de este tipo de instrumentos de medición sobre los hombres y mujeres que forman parte de la UNAM, es un elemento transformador de las desigualdades sociales en tanto posibilita un diagnóstico que ubique la problemática y las áreas que necesitan mayor atención de cara a una política de equidad de géneros en la universidad.

De igual manera, y como parte del proyecto de transversalización de la perspectiva de género, el PUEG **desarrolla indicadores para la medición y seguimiento de las desigualdades entre hombres y mujeres,** que de acuerdo a la coordinadora del Proyecto de Equidad de la UNAM, es justamente “el análisis de las estadísticas, por supuesto el área de investigación, quien nutre a todas las demás áreas porque es la que encuentra lo que está pasando en la universidad” (UN03F, 28, 37). El **Sistema de Indicadores para la Equidad de Género en la UNAM** (SIEG-UNAM) es una herramienta de medición que analiza con perspectiva de género la información numérica que

en términos de personal recolecta la universidad a través de sus dependencias administrativas.

Otra estrategia implementada más en concreto sobre la violencia de género, son las **encuestas representativas sobre la Situación de mujeres y hombres en la UNAM**,⁸¹ que se aplicaron a 2,328 personas, entre estudiantes, de licenciatura, posgrado, población académica y personal administrativo⁸². Este tipo de encuesta contempla la medición del hostigamiento como problema presente en la universidad y tal como reconoce la coordinadora del Proyecto de Equidad de Género en la UNAM, la encuesta es representativa de Ciudad Universitaria a fin de identificar la experiencia laboral y estudiantil cotidiana que mediante “un cuestionario sofisticado, en la que una pregunta compleja con 12 reactivos, [se] aborda el tema del hostigamiento” (UN03F, 28, 6).

Paralelamente, y como parte de los procesos de investigación del PUEG, se han realizado **grupos focales con estudiantes y académicas** para trabajar temas de género, en los cuales también se viven procesos de romper el silencio frente a la violencia de género. De acuerdo a la coordinadora de Equidad de Género:

Hasta la fecha hemos hecho 30 grupos focales, o sea, siendo una técnica cualitativa y que no tiene ninguna intención de ser representativa, pero el hecho de haber hecho 30 en la universidad si te da herramientas para saber que se está repitiendo un fenómeno, o varios fenómenos en las distintas entidades de la universidad (UN03F, 28, 25)

Es pues a través de una **combinación de instrumentos de medición cuantitativos y cualitativos como el PUEG ha logrado detectar la presencia de la violencia de género en la UNAM**, sobre todo porque aún existen reticencias para hablar del tema abiertamente y reconocerlo como tal aún en el espacio universitario:

⁸¹ Véase *Infra* sección 4.4.1.b

⁸² *Informe de actividades PUEG 2009, Op. Cit.* p. 28.

Para los temas de la violencia también hemos hecho muchos **grupos focales**, no exclusivamente para el tema de la violencia sino para abordar una serie de temas, pero la violencia era uno de ellos, entonces las encuestas y los grupos focales nos han dado elementos para entender que si hay hostigamiento en la universidad [y] que no es fácil hablarlo (UN03F, 28, 23).

Finalmente, podemos concluir que para la prevención de la violencia de género en la UNAM, es fundamental contar con un área de investigación especializada en medir y dar seguimiento de manera estadística y cualitativa a los procesos diferenciales que vive la comunidad universitaria en sus tres dimensiones: personal académico, estudiantes y trabajadores.

■ **Campaña pionera de Equidad de género en la UNAM**

Durante 2010 la UNAM realizó una *Campaña de Sensibilización a favor de la equidad entre las mujeres y los hombres, el respeto a las diferencias y en contra de la violencia de género y el lenguaje sexista*. Esta campaña, su diseño e implementación, se desarrolló en el marco del proyecto de investigación “Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM” coordinado por el PUEG. Como parte de la investigación de campo, se realizaron observaciones en el campus de Ciudad Universitaria y se pudo constatar la última fase de la campaña con los carteles, mantas, posters y folletos que difundían los slogans a favor de la equidad de género en la UNAM.

El objetivo de la campaña, que constituye una experiencia pionera a nivel nacional, fue “propiciar un cambio cultural en el interior de la comunidad universitaria de la UNAM para que contribuya a mediano plazo a modificar el imaginario colectivo y a transformar positivamente las relaciones entre hombres y mujeres”⁸³. Los contenidos temáticos de la campaña fueron los siguientes:

1. Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres
2. Autonomía de las mujeres
3. Discriminación en el ámbito laboral

⁸³ Informe de actividades PUEG 2009, Op. Cit. p. 58.

4. Segregación laboral y estudiantil
5. *Violencia de género* en las instalaciones universitarias
6. Incidencia de la doble jornada en el desarrollo profesional de las mujeres
7. Lenguaje sexista.

De acuerdo a la responsable de la campaña de sensibilización de género en la UNAM, toda la estrategia estuvo **basada en la investigación científica producida por el PUEG** (UN04F, 26, 12). Las temáticas arriba descritas tratan problemáticas identificadas en los procesos de investigación que constituyen un diagnóstico previo de la situación.

El diseño temático de la campaña está absolutamente vinculado a las condiciones que hemos encontrado en la universidad *desde los procesos de investigación*, entonces los temas son: igualdad de oportunidades (que se refiere a todo el tema de segregación de las mujeres de los espacios más importantes de la universidad); la segunda etapa fue erradicación de la violencia de género y redistribución disciplinaria y laboral; y la tercera etapa aborda conciliación trabajo familia y lenguaje no sexista (UN03F, 26, 16).

Durante la investigación se logró constatar la instalación de materiales en diversos formatos y lugares públicos, por lo que la campaña se dirigió al total de la población universitaria del campus más importante de la UNAM en la Ciudad de México. De acuerdo al informe de actividades del PUEG, “se imprimieron espectaculares, mantas, pendones, carteles, postales y separadores, se rotularon los autobuses universitarios (Pumabuses) y se elaboraron algunos productos promocionales que se lanzaron el 2 de febrero de 2010 en su primera etapa”⁸⁴.

En términos de contenido, la campaña promueve mensajes en general de inclusión de las mujeres, a partir del concepto de equidad entre los sexos de manera positiva; pero también aborda la no discriminación ni violencia hacia las mujeres en el ambiente universitario.

⁸⁴ *Ibidem.*



Campana de Sensibilización en Equidad de Género, UNAM, 2010.

En términos de comunicación la **difusión de la campaña se realizó también a través de medios electrónicos**, principalmente mediante las páginas web de la UNAM, y el envío masivo de correos electrónicos a la población universitaria, y que se concentró mayormente en estudiantes y personal académico. De igual manera, se hizo uso de la revista de distribución interna de la UNAM: la *Gaceta Universitaria* donde aparecieron varias de las imágenes de la campaña. De acuerdo a la responsable de la campaña, el envío masivo de correos electrónicos se hizo como ‘reforzamiento’ de los elementos visuales que expuestos de manera pública en el campus universitario (UN04F, 26, 26).

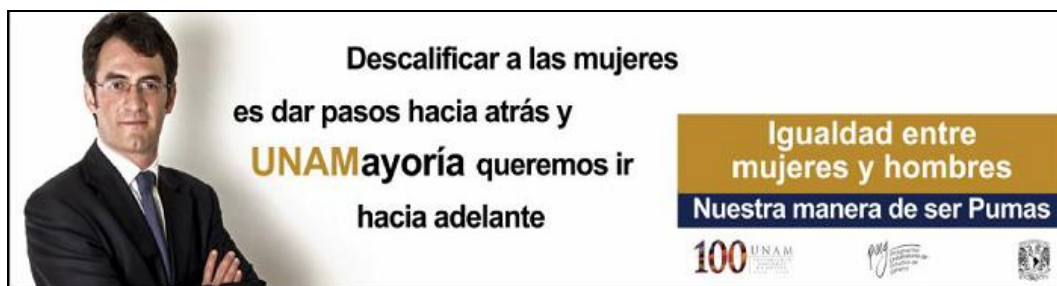
La campaña de sensibilización de género en la UNAM abordó directamente el tema del hostigamiento mediante 3 slogans, en concreto: “No violencia hacia las mujeres, UNAMateria que todos tenemos que aprobar”, “Sin agresión ni hostigamiento hacia las mujeres, los maestros promovemos UNAMejor educación”, y “Descalificar a las mujeres es dar pasos hacia atrás y UNAMayoría queremos ir hacia adelante”. Cada uno de estos mensajes está reforzado por una imagen que está dirigida a toda la población masculina de la

universidad: estudiantes de nivel medio superior y superior, académicos, funcionarios y trabajadores.



Campaña de Sensibilización en Equidad de Género, UNAM, 2010

Si bien la campaña no contó con una evaluación de manera precisa, en términos de medición del impacto en la población sobre el mensaje transmitido, la estrategia de comunicación se valora positivamente al interior del Programa Universitario de Estudios de Género. Sobre todo, a decir de la responsable de la campaña, se trató de “una acción muy importante, además [de] la única **acción masiva**, porque todas las demás acciones por ahora son acciones que llegan a grupos pequeños de la población (...) la campaña es lo único que si nos permite llegar a toda la población universitaria, incluso hasta afuera” (UN03F, 26 y 20, 16).

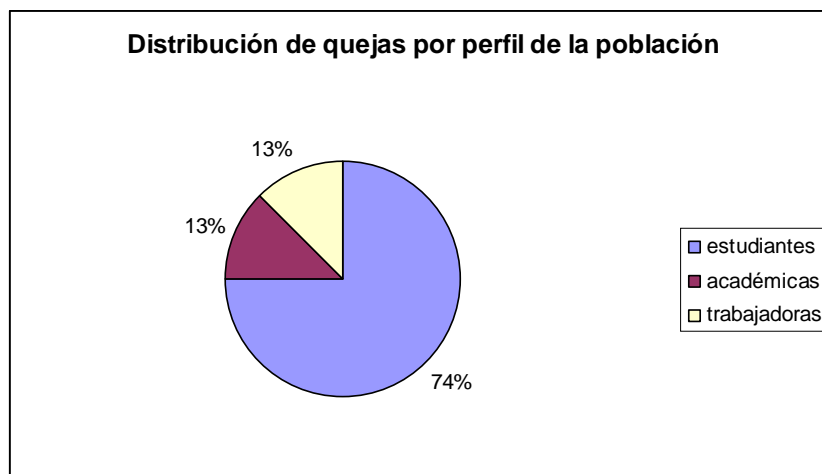


Campaña de Sensibilización en Equidad de Género, UNAM, 2010

Un indicador del impacto fue el hecho de que **el número de quejas por violencia de género aumentó a partir de la difusión de los mensajes de equidad y no discriminación promovidos por la campaña de sensibilización**. Por lo que puede considerarse a la campaña como un factor detonante para romper el silencio frente a las agresiones de este tipo. De acuerdo a la responsable de la campaña:

una de las cosas que nos demuestra que si sensibilizó es que a lo largo, (digo no creo que haya sido coincidencia nada más), que ver un cartel o ver un pendón que habla sobre 'Sin agresión y hostigamiento, los maestros demostramos mayor educación', permitió que hubiera una serie de denuncias, por lo menos 3 o 4 denuncias muy seguidas pues, en diferentes espacios. Esto habla simple y sencillamente de que verlo, el que se pronuncie la palabra sinceramente te hace decir: 'Pues es que si es un argumento, o sea, no es normal' (UN04F, 26, 62).

En un período de 6 meses que comprende entre marzo y agosto de 2010, el PUEG registró 8 casos de quejas de violencia de género de diversa índole: hostigamiento y acoso sexual, comentarios sexistas, y discriminación provenientes principalmente de estudiantes. Del total de quejas, 6 provienen de estudiantes (3 de posgrado y 3 de licenciatura) que corresponden al 74%; 1 proviene de una investigadora (13%), y otra de una trabajadora (13%).

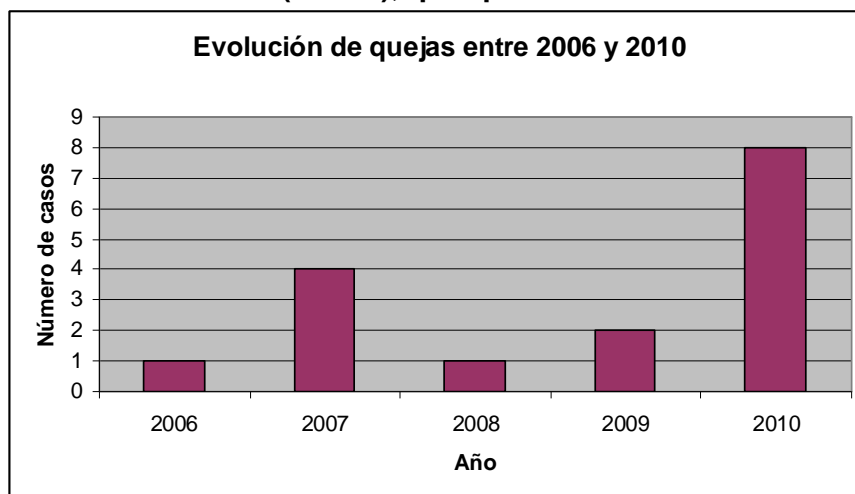


Fuente: Elaboración propia a partir de los Expedientes de denuncia registrados por el PUEG⁸⁵

⁸⁵ Véase Cuadro 11. Expedientes de denuncia registrados por el PUEG en el apartado 4.4.1 b

De igual manera, puede verse en los expedientes revisados que en un período de 5 años, entre 2006 y 2010 de los cuales se tiene registro desde el PUEG⁸⁶, hay un incremento considerable de casos. Nuevamente teniendo en cuenta que la campaña de sensibilización inició en febrero y concluyó en junio de 2010, el incremento de casos y quejas corresponde con la promoción de la misma.

Cuadro 15. Evolución de quejas y denuncias posviolencia de género ante el PUEG (UNAM), quinquenio 2006-2010



Fuente: Elaboración propia a partir de los Expedientes de denuncia registrados por el PUEG

De acuerdo a la secretaria de Equidad de Género en la UNAM, los mensajes promovidos por la campaña causaron un efecto en la población, en el sentido de que **las frases e imágenes plasmadas en carteles interpelaron la propia realidad de los receptores y contribuyeron a ubicar la promoción de la equidad de género** en la universidad, al mismo tiempo de enunciar a la discriminación y la violencia de género como problemas y dejar de normalizarlos: “porque tú de repente estás viviendo cosas que no sabes muy bien si son buenas o malas o no tan malas” (UN03F, 26 y 20, 16). La campaña de sensibilización impulsó denuncias, logró:

hacer visible que si te está pasando ‘eso no está bien’, y tienes derecho a pararlo y a quejarte y a denunciarlo y a que hubiera un procedimiento en ese sentido. Creo que la campaña eso si lo logró. Y tan fue así que desde que la

⁸⁶ Los expedientes citados corresponden a los que desde el PUEG se tiene registro, por lo que no incluye las quejas gestionadas únicamente desde la Defensoría de los Derechos Universitarios, ni otras instancias.

campaña estaba vigente nos empezaron a llegar muchas mas mujeres que estaban diciendo cosas que le pasan a la universidad (UN03F, 20 y 26, 17).

Indirectamente, al impulsar denuncias y quejas contra situaciones de hostigamiento, acoso y discriminaciones por razón de género, **la campaña hace visible la necesidad de un protocolo de denuncia, hasta ahora inexistente en la UNAM.** Esto se hizo visible desde la Defensoría de los Derechos Universitarios, donde se valora positivamente el desarrollo y el impacto de la campaña de sensibilización porque hace destacar una problemática. De acuerdo a la abogada entrevistada, “el siguiente paso (...) sería a dónde acudir si te están discriminando” (UN01F, 9, 97-98) y continuar con una campaña específica de violencia de género (UN01F, 26, 137-138).

En el marco del proyecto de Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM, de la campaña de sensibilización se desprende la planeación y ejecución de programas de trabajo continuos que den seguimiento a los mensajes promovidos. La evaluación general es que fue una campaña en la que al final hay resultados interesantes sobre visibilizar una problemática como las desigualdades de género, y que como experiencia pionera constituyó un ejemplo a otras universidades para implementar estrategias de comunicación similares.



Campaña de Sensibilización en Equidad de Género, UNAM, 2010

Finalmente, una de las medidas de acompañamiento de la campaña de sensibilización fueron las **“Jornadas por la Equidad de Género”** que **consistieron en brigadas con un Módulo por la Equidad en diferentes entidades del campus de Ciudad Universitaria** como estrategia para difundir materiales de promoción de la propia campaña y establecer diálogos directos con la comunidad universitaria, especialmente en otros campus descentralizados de la sede principal:

Ahora queremos hacer mini jornadas [de equidad de género], que son ir a entidades específicas a hacer eso mismo, pero con folletos informativos, a repartir condones, a hablar con la gente, a entregarles información, pero ya metiéndote dentro de una facultad. Sobre todo ahora lo queremos hacer con las sedes foráneas de CU [Ciudad Universitaria], que siempre les llega menos que a todos los demás, pero que hagas conferencias, cines-debate (UN03F, 26, 115).

■ Talleres de sensibilización en género

A nivel de trabajo comunitario, durante 2010 el PUEG realizó acciones focalizadas a población del nivel superior mediante los *Talleres de sensibilización en género* que forman parte también del programa de trabajo continuo del proyecto “Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM”. Dichos **talleres están dirigidos a la población estudiantil, personal académico y administrativo -incluido el personal con funciones directivas-**, con el objetivo de lograr “un cambio de comportamiento y actitudes respecto a lo relacionado con la discriminación y fomentar los valores de equidad y respeto a las diferencias en la comunidad universitaria”⁸⁷.

Esta acción, junto con el resto de actividades promovidas por el proyecto de transversalización, **se sustenta en los resultados y diagnósticos que ha aportado la investigación científica en materia de género en la UNAM**. En palabras de la coordinadora del proyecto de Equidad de la universidad, “todas

⁸⁷ Informe de actividades PUEG 2009, *Op. Cit.* p. 15.

estas cosas se estructuran en base a las problemáticas que encontramos en la universidad desde los procesos de investigación. Entonces todo se construye con esos hallazgos” (UN03F, 26 y 28, 21). Se trata por lo tanto de una estrategia de formación cuyos contenidos temáticos se erigen a partir de las necesidades de implementación. Los talleres están estructurados en 5 sesiones temáticas:

1. Diversidad y poder
2. Construcción sociocultural de género y sexismo en el lenguaje
3. *Violencia y hostigamiento*
4. División sexual del trabajo
5. Equidad de género.

El tema de la violencia de género se trabaja durante la tercera sesión de los talleres, toda vez que se han presentado conceptos generales a modo de introducción a la problemática de género y las desigualdades percibidas en los grupos de trabajo. Durante la investigación de campo, se realizaron 3 observaciones participantes en los talleres de “Construcción sociocultural de género y sexismo en el lenguaje”, “Violencia y hostigamiento” y “División sexual del trabajo y equidad de género” que tuvieron lugar en la facultad de odontología.



Sesión de uno de los Talleres de Sensibilización en Equidad de Género, UNAM, Agosto 2010

En estas sesiones pudo constatar que mediante una metodología participativa y analítica puede sensibilizarse a los asistentes sobre el tema del hostigamiento en las aulas y otros espacios de convivencia dentro del campus. De acuerdo a la coordinadora del proyecto de Equidad de la universidad, los talleres de sensibilización tienen como meta que se den a toda la comunidad universitaria de manera permanente, a fin de **detectar y hacer visible el hostigamiento como una actitud no benéfica para el desarrollo de la universidad:**

Están dirigidos a hacer conciente el tema del hostigamiento y otra serie de temas de género. Todavía no son institucionales, todavía es el PUEG quien los está promoviendo y que le pide a las autoridades si podemos entrar a dar estos talleres. Y entonces en ese sentido tienen un impacto, cualitativamente mucho mayor que la campaña, pero hacia un grupo muy reducido, o sea no es masivo en ese sentido, hasta la fecha llevamos prácticamente un año dando talleres, y tenemos un poco más de 400 personas que han pasado por el taller (UN03F, 26, 33).

Sin embargo, para la realización de los talleres, el PUEG llevó a cabo **seminarios y talleres previos para la capacitación de los formadores.** El modelo de capacitación corresponde a una propuesta propia del programa de género⁸⁸, y se dirigió principalmente a jóvenes facilitadores y facilitadoras con diversos perfiles profesionales, (psicología, pedagogía, sociología, letras, odontología) a fin de fortalecer habilidades conceptuales en materia de género y manejo grupal:

En el periodo de junio-diciembre del 2009, Formación UNAM llevó a cabo 16 *Talleres de sensibilización en género*: 7 de ellos a estudiantes, (4 en el nivel Medio Superior y 3 en Superior); 4 a población administrativa y 4 a población académica, y se llevaron a cabo en 9 entidades: Facultad de Odontología, Escuela Nacional de Enfermería, Obstetricia, Facultad de Ingeniería, Facultad de Derecho, FES Aragón, ENP 4, ENP 9, CCH Sur, CCH Azcapotzalco⁸⁹

⁸⁸ *Modelo de formación PUEG.*

⁸⁹ S. Montiel, et. al. *Talleres de Sensibilización en Género - Informe ejecutivo (junio a diciembre de 2009)*, p. 2.

Durante el taller de sensibilización en género dedicado al tema del hostigamiento y la violencia, una de las actividades realizadas ante los asistentes consiste en **enunciar conceptualmente mediante una diapositiva qué es el hostigamiento sexual**, y a partir de ahí se elaboran discusiones colectivas que incluyen la descripción de situaciones vividas en este caso por los estudiantes. Por lo que los talleres son un espacio para compartir experiencias en términos de acoso y hostigamiento y hablar de ellas entre los participantes (UN03F, 26, 27).

Hostigamiento sexual: Es el ejercicio de poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.

Definición de hostigamiento sexual brindada durante el Taller de Sensibilización en Equidad de Género, UNAM, 2010

En esta misma sesión, se llevan a cabo **dinámicas de grupo para simular situaciones de hostigamiento en la universidad**. Uno de los ejercicios consiste en escenificación teatral de una situación de violencia de género que ocurre en un salón de clases. Se trata de un profesor que pide a una alumna quedarse al final de la clase para hablar de su desempeño escolar y el trabajo de la asignatura.

Mediante la representación de 4 roles: alumna acosada, compañera amiga de la alumna, profesor hostigador y directora de la escuela, el ejercicio del taller aborda dos escenarios de respuesta frente al hostigamiento. En la primera escenificación, la alumna se queda a solas con el profesor, quien la invita a salir para compensar sus notas. La directora espera al salir del aula, y le pregunta al profesor y a las alumnas ¿qué hacían en el aula? y el profesor responde que trataban temas de su trabajo final, lo cual es apoyado por las alumnas. Entre las impresiones de las participantes en la representación, se observa una actitud de impotencia frente a la situación:

Compañera 2: Como amiga me sentí reprimida, te pones en los zapatos, por un lado está la opresión del profesor y yo que no me puedo poner ante él. Es como un conflicto muy fuerte y tú como amiga si puedes apoyar pero te da miedo, y en el momento que llega la directora, tu quieres alzar la voz pero la amiga te dice ‘no digas nada’ y a seguirle la corriente, y al final dices ‘¿qué hago?’ Si que te sientes mal pero no le puedes ayudar⁹⁰.

Después de una discusión colectiva con el grupo participante del taller, se lleva a cabo una segunda representación, indicando esta vez que la amiga de la alumna acosada, permanezca en el aula. Al final del ejercicio, se constató una **mayor reflexión sobre mecanismos de respuesta y prevención de situaciones de hostigamiento**. Algunos de los testimonios de las participantes después de la segunda escenificación teatral que ya enfrenta al profesor acosador, cuenta con una testigo y relata el acontecimiento a la directora de la escuela, reflejan un **mayor empoderamiento y control de la situación** por parte de las alumnas:

Directora: A lo mejor ahí lo que uno tiene que hacer es poner más atención, a lo mejor hablar no cuando el profesor esté presente, sino cuando estén solas y preguntarles realmente qué está pasando.

Monitor: ¿Cómo se sintieron?

Me hizo sentir un poco más segura, me dio apoyo para poderme expresar y decirle a la directora lo que estaba pasando y cómo mis amigas me estaban apoyando se siente más apoyo para decir las cosas. Se fue, ya no se siente tanto miedo, la seguridad las ganas de que te están proponiendo algo que no quieres hacer y que se haga justicia⁹¹.

En la sesión del taller de “División sexual del trabajo”, se lleva a cabo un **análisis de contenido de imágenes y videos extraídos del ámbito publicitario** para discutir de manera colectiva el contenido sexista de ciertas campañas publicitarias. Al final de las sesiones del taller, se realizó una evaluación **impacto en términos de cambio de actitudes de género**, de acuerdo a la coordinadora de los talleres de sensibilización:

⁹⁰ Alumna de odontología. Taller de Sensibilización “Hostigamiento sexual” impartido a estudiantes el 23 de junio de 2010.

⁹¹ *Ibidem*.

En general a la conclusión que se llegó es que si se causó un impacto en el nivel este que nosotras trabajamos de sensibilización. En el nivel de sensibilización lo que buscamos es como un primer paso al cambio de actitud de las personas en relación a la perspectiva de género, y como empezar a mostrar aquellos conceptos de la perspectiva de género que nos son importantes, como (...) poder, discriminación, en construcción sociocultural de género, sexismo en el lenguaje, violencia y hostigamiento y uso de tiempo libre, la división sexual del trabajo (UN05F, 26, 6).

En general, los estudiantes universitarios después de asistir a los talleres reconocen que existe discriminación en función de género y se visualizan como agentes que pueden o han ejercido discriminación. Entre **la comunidad académica, existe la tendencia a considerar la discriminación como una cosa 'normal'**, y en el Informe de los talleres se menciona que en dichas sesiones “eran recurrentes las opiniones sobre la dificultad para romper con ciertos constructos culturales de género; **no obstante, reiteraban su compromiso para realizar los primeros cambios de manera personal y promoverlos entre sus estudiantes**”⁹².

Lo importante e interesante es cómo los participantes y las participantes vivencian primero una serie de cosas, con los ejercicios, y al final lo que se hace (...) es que vamos de la vivencia a la conceptualización, básicamente. Y eso les ayuda muchísimo a introyectar más el concepto que queremos que aprendan en esa sesión (UN05F, 26, 20).

Un vacío estructural del taller es, tal y como ocurre con la campaña de sensibilización, la falta de un espacio institucional al cual acudir cuando se ha roto el silencio y se decide iniciar un procedimiento formal. En términos de hostigamiento y violencia, los talleres permitieron ubicar que en todas las poblaciones atendidas, existe un reconocimiento a la “violencia, los diferentes espacios donde se vive, así como los efectos de ésta en la vida cotidiana” y se reconoce que “*es difícil su resolución de manera adecuada pues no existen instituciones de denuncia o apoyo*”⁹³.

⁹² Talleres de Sensibilización en Género - Informe ejecutivo, *Op. Cit.*, p. 4.

⁹³ Talleres de Sensibilización en Género - Informe ejecutivo, *Op. Cit.*, p. 5.

Es justo este elemento que está mayormente destacado en **los talleres de sensibilización**, pues **hacen evidente la necesidad de un procedimiento institucional para atender y dar seguimiento a las quejas y denuncias** por parte de la población universitaria. En particular, durante 2009 los talleres recogieron la visión de los académicos y académicas que de acuerdo al Informe del PUEG, hicieron patente la necesidad de instaurar un organismo especial:

Los y las académicas expresaban haber identificado la presencia de situaciones de hostigamiento y acoso, expresaron la *existencia de un sentimiento de desesperanza por la inexistencia de una instancia y herramientas legales adecuadas en la UNAM que dé seguimiento y solución a los casos de hostigamientos (sic)*.⁹⁴

Finalmente, se considera necesario continuar con actividades de sensibilización para promover la equidad de género en las escuelas, colegios y facultades, así como **generar -desde los participantes- propuestas de sensibilización o difusión de las problemáticas de género en sus entidades**.

En este momento si tal vez si esté limitado por la cuestión de financiamiento y cosas así, pero nuestra idea (...) de lo que es el proyecto es de que esto quede institucionalizado, es decir, que las facultades o escuelas, que las direcciones escolares, las direcciones por cada nivel, bachillerato o licenciatura se vayan quedando preparados (UN05F, 25, 28).

■ Formación académica en equidad de género

A nivel de formación a docentes, el PUEG a través del Proyecto de Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM, lleva a cabo cursos de género dirigidos a docentes. Este tipo de formación tiene por lo tanto un perfil más académico, pero el contenido se centra en fortalecer habilidades teóricas y prácticas para todo el personal docente que toma el curso. Por una parte, el curso de formación de género a

⁹⁴ *Ibidem*.

docentes contribuye a que **el profesorado integre la dimensión de género en los contenidos de sus asignaturas**, pero también, **la aplique a nivel práctico en sus interacciones con el alumnado y el resto de la comunidad universitaria**. De acuerdo a la coordinadora del Proyecto de Equidad de la UNAM, los cursos de formación de género a docentes:

va orientado en la misma lógica, nada más que a nivel de sensibilizar en estos cursos, profundizamos más a nivel conceptual en la lógica de que el personal docente de la universidad incorpore la perspectiva en su ejercicio profesional en dos ámbitos distintos: en la parte de contenidos académicos de la materia, y por supuesto en la forma de relacionarse y de interactuar dentro de la universidad con su grupo. (UN03F, 26, 33)

Actualmente, los cursos de formación de género, están coordinados por el PUEG en tanto instancia académica especializada en el tema, pero en colaboración con la instancia institucional que gestiona todos los temas relacionados con el personal académico de la UNAM, la DGAPA.⁹⁵ Esto ha permitido que los cursos de formación al profesorado con la vertiente de género, **formen parte del Programa de Actualización y Superación Docente (PASD)** que implica además de la formación académica en si misma, acceder a estímulos económicos.

Es muy importante darlo con la DGAPA porque el personal académico, todo está metido en algún sistema de estímulos, es muy importante para compensar sus salarios, y los cursos que se dan a través de DGAPA cuentan en la escala de los estímulos del personal académico de la UNAM. Entonces mucha gente se presenta por un interés digamos legítimo por el tema, y muchos otros porque ya les toca algún curso de actualización para poder renovar sus sistemas de estímulos. Nos sirven, las dos partes nos sirven igual (UN03F, 28, 37).

De acuerdo a la coordinadora de Equidad de la UNAM, ello ha significado que **los cursos de formación en género a docentes estén en un proceso de institucionalización más consolidado** respecto a los talleres de sensibilización, lo que los vislumbra como un programa de trabajo permanente.

⁹⁵ Dirección General de Asuntos del Personal Académico

Resumen:

El Programa Universitario de Estudios de Género en tanto grupo académico de la UNAM lleva a cabo acciones que promueven la inclusión de la perspectiva de género en investigaciones sobre la realidad nacional mexicana, pero también que ponen a la UNAM como propio objeto de estudio a fin de promover en su interior medidas que contribuyan a una cultura igualitaria entre hombres y mujeres. Como parte del proyecto de “Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM”, el PUEG elabora proyectos prácticos para difundir la equidad de género entre la comunidad universitaria y prevenir la violencia de género en el campus.

Las vertientes de trabajo en ese sentido incluyen la **producción de herramientas de conocimiento estadístico y cualitativo** sobre la situación de la comunidad universitaria diferenciando entre hombres y mujeres, el mundo académico, estudiantil y de los/las trabajadoras. A través de la Secretaría de Equidad de Género que incluye una serie de acciones en investigación, difusión y sensibilización que, a pesar de ser acciones focalizadas, están demostrando un impacto positivo en el cambio de actitudes de la comunidad.

Principalmente, la **campaña de sensibilización** en género promovió durante 2010 en el campus más importante de la UNAM, mensajes a favor de la inclusión de las mujeres, la no discriminación, la no violencia y el hostigamiento hacia las mujeres en el ambiente universitario. Con esta acción se contribuyó a romper el silencio frente a casos de acoso y hostigamiento en las 3 poblaciones: académicas, trabajadoras y principalmente estudiantes, dado que el número de denuncias por estas causas aumentaron a partir, durante y después de la implementación de la campaña.

Dentro de estas acciones de sensibilización, los **talleres de sensibilización** en género para la población estudiantil, académica y administrativa son una estrategia de formación que tiene un impacto positivo sobre los asistentes, en particular con el tema del hostigamiento en las aulas y otros espacios de

convivencia dentro del campus. Estos talleres fomentan una mayor conciencia sobre la detección y prevención de situaciones de hostigamiento. Sin embargo, desde el punto de vista el impacto de los talleres y la campaña de sensibilización, se hace necesario un espacio institucional al cual acudir, así como un procedimiento formal para atender y dar seguimiento a las quejas y denuncias.

Finalmente, los **cursos de género** dirigidos a docentes están contribuyendo a generar en el profesorado mayor conciencia sobre la problemática de género e integrarla en sus asignaturas y en la vida diaria en sus interacciones con el alumnado y el resto de la comunidad universitaria.

4.4.2 b Resolución de casos concretos con perfil conciliatorio

En la UNAM existen entidades que han logrado resolver de manera conciliatoria quejas por acoso, hostigamiento sexual y violencia verbal. Al no existir un protocolo específico para este tipo de denuncias, organismos como la Defensoría de Derechos Universitarios (DDU), la Asociación Autónoma del Personal Académico (AAPAUNAM) y la Facultad de Filosofía y Letras (FFyL) han implementado en casos concretos, procedimientos para emitir una sanción.

En lo concerniente a la DDU, durante 2010 se suscitó un caso de una estudiante de licenciatura que acudió a los Servicios Médicos del campus de Ciudad Universitaria para atenderse una lesión. En la consulta con el médico, la estudiante relata haber resentido comentarios sexistas durante la sesión, derivados de la entrevista médica. Comenta que el doctor mientras la consulta, hace declaraciones sobre su forma de vida, en tanto estudiante que vivía en unión libre fuera del matrimonio, estudiando una carrera relacionada con la minería, que de acuerdo al médico, son áreas específicas para los hombres, por lo que consideraba que la estudiante invadía terrenos del conocimiento no correspondientes a su sexo, el cual tenía que abocarse 'como lo demostraba la investigación' a las áreas de humanidades, debido a que no se tienen las mismas capacidades intelectuales.

La alumna interpuso una queja ante la Defensoría, y éste organismo finalmente emitió una recomendación a los Servicios Médicos por contar con un personal que emite comentarios sexistas. La resolución consistió en **recomendar al médico de asistir a un curso de sensibilización en género** brindado por el PUEG, y a decir de una abogada de la DDU, éste es un caso precedente y ejemplar que en casos de agresiones no graves pueden llevar a la conciliación y a una mayor sensibilización sobre lo que discriminación por género:

Es muy relevante, es la primera vez que sucede algo así (...) El médico hizo comentarios a esta chica de que ella estaba en una profesión inapropiada para una mujer, que estaba en cuestiones de minas, una cuestión de ingenierías me parece, y que las mujeres no tienen nada que hacer ahí. En la conversación ella comentó que vivía en unión libre y que no pensaba tener hijos, y el médico le comentó que entonces para qué servía si no pensaba tener hijos. O sea, absolutamente denigrante el trato, sexista, en fin, se le llamó, se radicó su queja, presentó su escrito y se emitió una recomendación (...) en el sentido de que esto *no es una conducta aceptable*, no son comentarios que se pueden pasar así, dejar pasar (...) Eso es digamos algo inaudito, o sea, nunca había habido, o sea es pionero pues, es la primera vez que hay una recomendación en ese sentido (UN01F, 20, 6)

En la misma DDU se gestionó una queja emitida por otra alumna que comprobó mediante correos electrónicos el hostigamiento por parte de un profesor que le demandaba favores sexuales a cambio de sus notas. En este caso, la Defensoría argumenta que **cuando hay pruebas, las autoridades cuentan con más elementos para proceder** que cuando no las hay, y lo considera desde el punto de vista legal una herramienta indispensable para sancionar al agresor, incluso con la rescisión del contrato, como sucedió con este profesor:

Fue un caso mas grave, fue una alumna menor de edad que trajo los correos electrónicos que le enviaba su profesor con demandas muy específicas de favores sexuales a cambio de calificaciones, entonces con ese ya fue mas fácil proceder, la escuela en este caso le pidió pues despedirlo, en este caso es a lo más que se ha llegado (UN01F, 20, 26).

Por ello, se hace necesario que las propias mujeres sean capaces de de obtener las pruebas. De acuerdo al secretario de la Facultad de Filosofía y Letras, en esta institución también se han resuelto de manera satisfactoria para las víctimas, denuncias específicas, donde han intervenido de manera enérgica **los directivos de la facultad que la definen como un espacio que no tolera la violencia de género**. Al momento de realizar la investigación de campo en la UNAM, esta entidad está dirigida por una mujer, pero el equipo directivo es mixto.

Durante 2010 han comenzado a colaborar con el PUEG a fin de focalizar las medidas preventivas de la violencia de género en la propia facultad y de acuerdo al perfil de su población, ya que de acuerdo al secretario general, desde marzo hasta agosto de 2010 se han presentado 3 casos de hostigamiento sexual, y a nivel institucional están por implementar un programa de trabajo:

Un caso resultó que era algo construido, o sea no había habido tal. El otro fue nada más verbal pero se tomaron cartas en el asunto, y de ahí se desprendieron una serie de medidas que estamos organizando (...) Esto, fue origen de una muy profunda preocupación por parte de profesores y alumnos, concretamente del Consejo Técnico. (UN02M, 1, 2 y 6).

De acuerdo a este entrevistado, en la FFyL el procedimiento consiste en **levantar una investigación administrativa** ante la Dirección de la facultad, y realizar por separado entrevistas con ambas partes, la persona supuestamente agredida, y el agresor. En estas entrevistas, es el abogado de la facultad el que guía una serie de preguntas a fin de realizar un acta administrativa y conocer ambas versiones.⁹⁶ A decir del secretario general, en estos casos, el dicho de la persona se considera lo suficientemente válido como para proceder una investigación y una eventual sanción contra la persona agresora.

⁹⁶ A este respecto, se desconoce si el abogado encargado cuenta con capacitación previa para realizar las preguntas, a fin de evitar preguntas que puedan perjudicar aún más a la persona denunciante.

Este procedimiento ha servido en casos concretos, en particular para la **mediación y resolución de conflictos donde el agravante es leve**, y es posible conciliar por ejemplo entre una alumna y un trabajador cuando ha habido malos entendidos. De acuerdo a su experiencia, cuando la situación no es grave puede arreglarse de manera dialogada y con un mediador que ayude a resolver situaciones de malentendidos:

Esas cosas son como muy complicadas y claro yo no estoy para juzgar. Entonces se le explicaron cuáles eran las posibilidades, en fin, y ella decidió que con una disculpa por parte del señor todo quedaba ya en paz, entonces vino este señor, el abogado también, estábamos los tres (...) el señor le dio una explicación, le ofreció una disculpa, le ofreció respeto y tal (...) hablamos con el trabajador y él dijo 'bueno si, lo que pasa es que me dijo que le dolía la espalda y entonces yo le di masaje y tal, pero no pensé que se fuera a ofender'. Yo creo que para él incluso había resultado como una cosa muy confusa, (...) él pensó una cosa y ella pensó otra. (UN02M, 14, 54-58).

En resumen, la conciliación y la mediación como procedimientos de resolución de quejas han funcionado en casos muy concretos donde no ha habido violencia física, y donde ha intervenido un conciliador por parte de la autoridad y se han consensuado las resoluciones.

4.4.2 c Continuidad de impacto: Intervención Comunitaria

Para las personas entrevistadas del PUEG, la DDU, los sindicatos, y la facultad de filosofía, los mecanismos de prevención de la violencia de género entre la comunidad universitaria requieren además de las acciones focales como los talleres de sensibilización, los cursos de género a docentes y la campaña por la equidad de género, de un **programa de trabajo permanente que incluya la participación y empoderamiento de las poblaciones a las que va dirigida**. Para ello, se está impulsando el generar asignaturas transversales que de manera curricular estén incluidas en los planes de estudio para el alumnado. Actualmente en la UNAM, existen en la Facultad de Economía, en la Facultad de Derecho y en el PUEG, **asignaturas con el enfoque de género**, lo cual

para el secretario de la facultad de filosofía es una necesidad de formación que tendría que trabajarse de manera transversal:

Algo ya más complejo dentro de la facultad sería el tratar de impulsar el establecimiento de asignaturas de manera transversal sobre cuestiones de género. ¿Esto qué es lo que va a traer como consecuencia? Una mayor conciencia de que ahí hay un problema y que la manera de afrontarlo de fondo es cambiando la mentalidad (UN02M, 26, 34).

Paralelo a la formación de la población estudiantil, desde el PUEG existe la propuesta de **consolidar a largo plazo las intervenciones de sensibilización**, a fin de transformarlas en un proyecto comunitario y propio de los participantes. Para la coordinadora de los talleres de sensibilización en género, se trata de una propuesta de “intervención comunitaria”:

que es “tú entras a la facultad a través de los talleres por ejemplo, pero ya pasaste con la encuesta, con los grupos focales para la investigación, ya pasó la campaña y entonces la gente que participa en esos talleres las invitas a que se *integren a un grupo de trabajo*, en el que se discutan todos esos procesos de sensibilización qué problemas hay adentro de esa entidad en particular y cómo los abordarían” (UN03F, 22, 115).

Este tipo de programas de trabajo permanentes se vislumbran como la institucionalización de las estrategias del PUEG en materia de prevención de la violencia de género y la construcción de una cultura por la equidad. De continuar con esta iniciativa, el papel del PUEG sería de **intervención focalizada para capacitar mediante la ‘técnica de la bola de nieve’ a las personas enlaces,⁹⁷ a fin de que las actividades concretas se cristalicen en proyectos comunitarios** dentro de las facultades, escuelas e institutos. Donde, de acuerdo a la coordinadora del Programa de Equidad de la UNAM, sean “los mismos alumnos, o autoridades, o algunos maestros de las entidades [quienes] realicen actividades de manera continúa en relación al género y todos estos temas” (UN05F, 25, 30).

⁹⁷ La figura de los enlaces ha de contar con una capacitación específica y especializada respecto a la resolución de casos.

4.4.2 d Implementando nuevas estrategias: Propuesta de ruta de denuncia

Derivado de los hallazgos de campo y del diagnóstico sobre la situación de la violencia de género en la UNAM, así como de la revisión de las normativas vigentes de la UNAM y de las recomendaciones emitidas por los propios actores entrevistados y las académicas del PUEG en este apartado se presenta una propuesta de protocolo o ruta de denuncia acorde a la estructura organizativa de la universidad y basado en los modelos de las universidades inglesas y el Instituto Politécnico Nacional de México.

La propuesta se divide en dos caminos o rutas: la vía informal y la vía formal. Por ruta informal se entiende el camino que sigue la persona agredida para entrar en contacto con alguna instancia que pueda brindar asesoría sobre las posibles opciones que tiene para afrontar su problema. En el **procedimiento informal**:

1. Las quejas pueden hablar sobre lo sucedido con una persona en la cual puedan confiar en términos de confidencialidad, sin ser juzgadas, ni cuestionadas. Esta escucha puede darse por parte de los *enlaces* de cada entidad, previamente capacitados para ello, pero también por parte de la Defensoría de los Derechos Universitarios, el STUNAM y el Aapaunam.⁹⁸ El hecho de hablar con alguien más sobre lo ocurrido puede ayudar a determinar a la quejosa qué desea hacer a continuación para que el problema cese. Este primer contacto puede hacerse también vía telefónica.
2. La función del **enlace** en la entidad es de suma importancia durante todo el procedimiento informal, dado que es la representante en el espacio local (facultad, escuela, instituto) de la promoción de la equidad de género y cuenta con una capacitación especializada para atender y canalizar casos de violencia de género. Su función es primordial porque

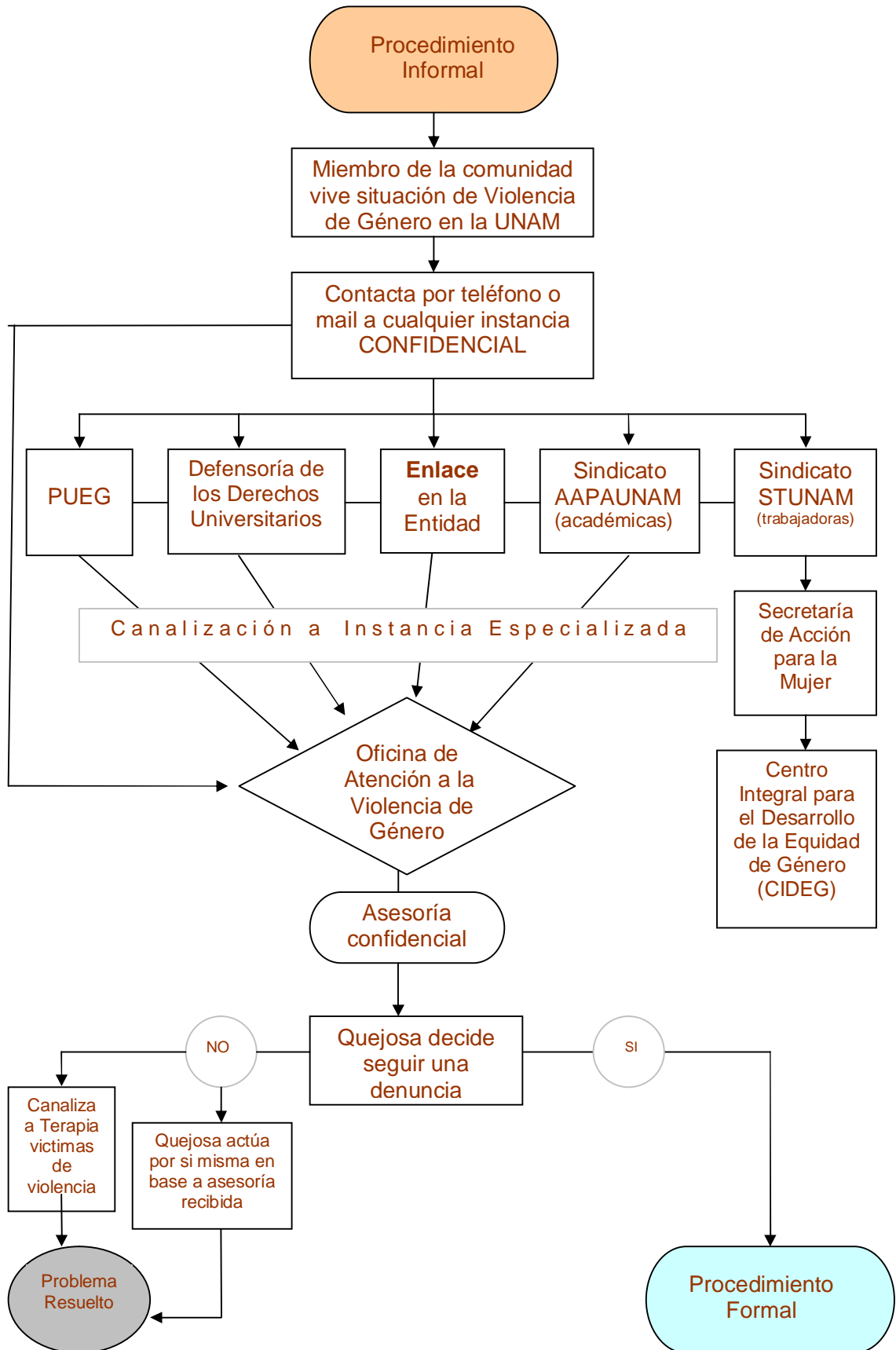
⁹⁸ Para el caso de las trabajadoras afiliadas al STUNAM, se recomienda acudir a la Secretaría de Acción para la Mujer y al Centro Integral para el Desarrollo de la Equidad de Género (CIDEG), que de acuerdo a la investigación de campo realizada en 2010, contará con asesoría cualificada en las áreas de salud, legal y psicológica.

puede constituirse como el primer punto de contacto entre la quejosa y la 'institución', con la salvaguarda que puede brindar una asesoría de calidad y en confidencialidad. Este primer contacto sirve de escucha imparcial ante la quejosa y brinda las posibilidades existentes en términos de mecanismos de resolución.

3. Dependiendo del caso, puede **valorarse la mediación**. La persona quejosa puede sentirse capaz de enfrentarse con la persona que la agrede y decirle que deje de hacerlo, ya sea de manera escrita o hablada. En ocasiones puede ser suficiente con expresar el malestar por parte de la persona ofendida. Sin embargo, en la mayoría de los casos esto resulta difícil de hacer, y la quejosa puede preferir ir acompañada por la persona enlace, o algún miembro capacitado de los sindicatos o la Defensoría. En algunos casos también puede vislumbrarse que sean los enlaces o personas capacitadas que acudan a hablar con el supuesto agresor, sobre todo cuando la quejosa no lo considera apropiado o no lo desea. En cualquier caso, es la quejosa ha de estar de acuerdo con la persona asignada para intervenir en la mediación, pudiendo cambiarse entre un listado de personas provenientes de otras entidades.
4. Si esta aproximación no es posible para llegar a una resolución o acuerdo a fin de que la agresión deje de suceder, la quejosa es canalizada a la *instancia especializada*: la **Oficina de Atención a la Violencia de Género**. Esta oficina es la encargada de brindar durante el procedimiento informal una asesoría sobre las opciones que tiene para enfrentar el problema y ha de brindarse en completa confidencialidad, siendo posible contactar vía mail o telefónica. Esta instancia valorará la necesidad de realizar una declaración escrita, siempre y cuando cuente con el consentimiento de la quejosa. En caso contrario, la asesoría puede brindarse igualmente, aún sin la declaración escrita.
5. Con la información recibida sobre las ventajas y desventajas que implica un procedimiento formal, la quejosa decide por si misma: si continúa por

la vía formal, si prefiere actuar de manera individual,⁹⁹ o si eventualmente desea ser canalizada a una terapia especializada para víctimas de violencia de género. En este último supuesto, la propia Oficina de Atención a la Violencia de Género se ocupa de poner en contacto a la persona quejosa con los especialistas (médicos, psicólogos y abogados) que trabajan en colaboración con la oficina.

⁹⁹ Incluida la opción de acudir al Ministerio Público.

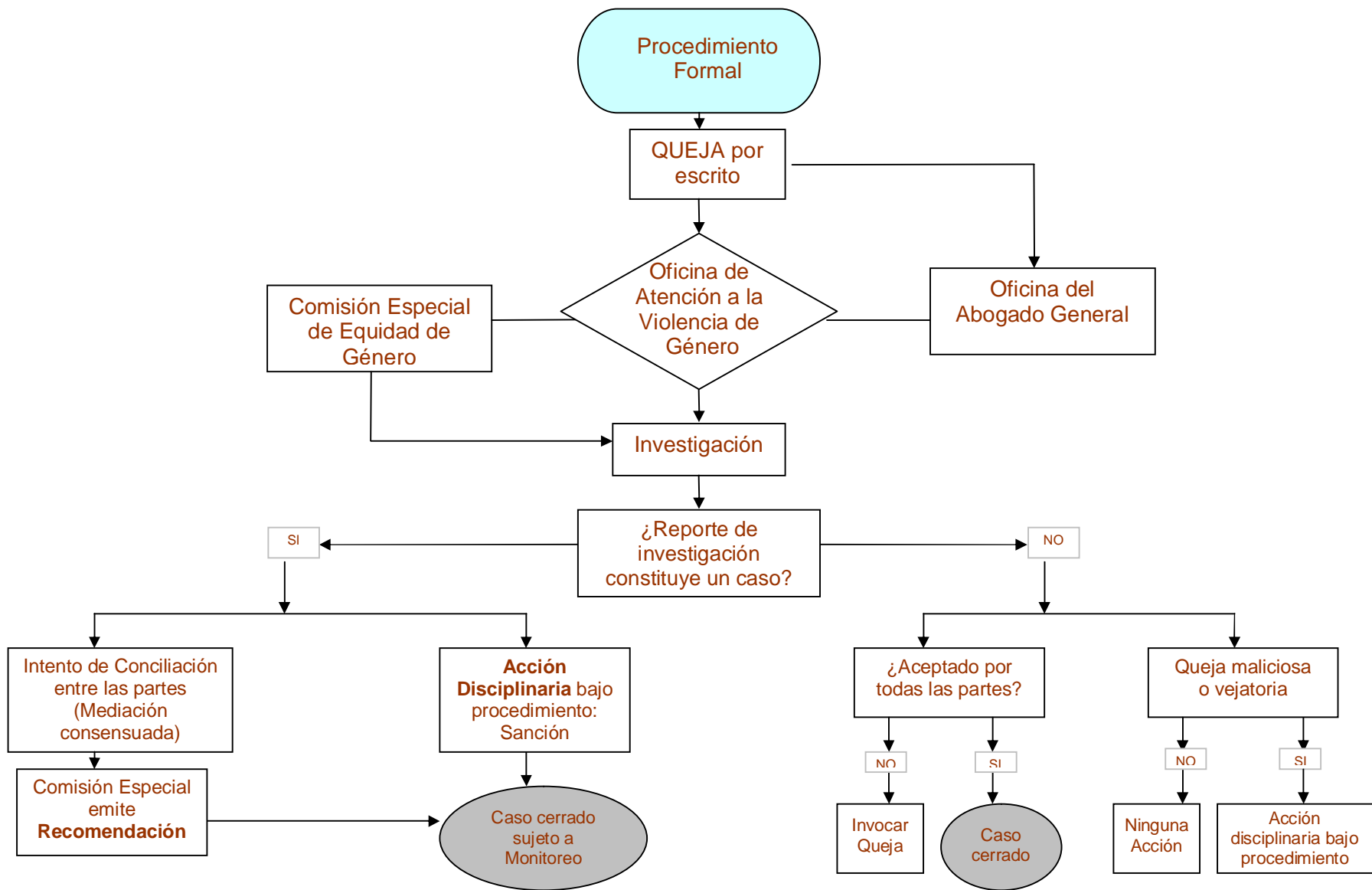


En el segundo diagrama se presenta el **procedimiento formal** al cual tienen derecho las personas que así lo deseen por consentimiento propio y previa información y asesoría de calidad. El procedimiento formal se refiere a una investigación propiamente dicha, en el cual:

1. La persona denunciante interpone una queja por escrito ante la Oficina de Atención a la Violencia de Género, quien en coordinación con la Comisión Especial de Equidad de Género de la UNAM avisan a la persona acusada de que hay un proceso en su contra. La entidad o entidades involucradas serán informadas por escrito de dicho procedimiento.
2. La Oficina de Atención a la Violencia de Género junto con la Comisión Especial de Equidad de Género designan a dos personas que realizarán la investigación. Cualquier persona que intervenga en el proceso ha de ser independiente de la quejosa y el acusado.
3. Los encargados de la investigación concretan una reunión con la quejosa a fin de explicar y discutir el procedimiento formal y confirmar los detalles de la denuncia. De esta reunión se firmará un acta con la descripción de las circunstancias y los encargados de la investigación determinan si es una *denuncia procedente* en base a las evidencias aportadas y los testimonios disponibles.
4. En caso de probarse que es una queja maliciosa o vejatoria se procederá, con el consentimiento del acusado, a una acción disciplinaria contra la quejosa. La Oficina de Atención a la Violencia de Género remitirá a la Comisión Especial de Equidad de Género, el expediente para eventualmente ser procesado por el Tribunal Universitario.
5. Tratándose de una denuncia procedente, lo encargados de la investigación informan a la persona acusada del procedimiento en una reunión, en la cual se da la oportunidad de responder a la queja.

Cualquier testigo será requerido para una entrevista como parte de la investigación. En dicha entrevista se tomarán notas que serán firmadas por todos los participantes y que reflejen la discusión. Si el acusado no está de acuerdo en alguna nota, podrá marcarlo a mano en el documento escrito, y ambas partes tendrán copias del mismo.

6. A partir de las entrevistas y las pruebas recibidas, los encargados de la investigación tomarán una decisión sobre la queja y emitirán un Informe del caso, informando a ambas partes por escrito sobre la resolución y los motivos de la misma. Si se concluye que la persona acusada es responsable de la agresión interpuesta, se procederá con medidas disciplinarias consensuadas con la Comisión Especial de Equidad de Género y el Tribunal Universitario.
7. Se espera que el procedimiento formal se lleve a cabo en menos de veinte días laborables desde que se recibe la queja formal.



CONCLUSIONES:

La violencia de género en las universidades es una realidad mundial, presente en el 'norte' y en el 'sur', independientemente de la clase social y la raza a la cual se pertenezca. Esto ha sido demostrado por la investigación científica proveniente de diferentes países, por lo que lamentablemente y contra muchos mitos al respecto, se trata de un problema ante el cual todas las mujeres del contexto universitario están expuestas. Ya sean trabajadoras del personal administrativo y de servicios, académicas o estudiantes de una universidad latinoamericana o europea, **la violencia de género en la universidad permea en todos los contextos y tiene mecanismos de sumisión muy sofisticados que hacen difícil su detección y denuncia.**

En este trabajo hemos presentado un *estado de la cuestión* sobre las principales investigaciones que se han llevado a cabo al respecto. Hemos analizado cómo el tema ha ido evolucionando desde la generación de diagnósticos a partir de la década de los 80, hasta la evaluación de medidas concretas para superar el problema en décadas recientes, siendo los principales países productores de evidencia científica: Estados Unidos y Canadá en el ámbito de Norteamérica, y España en la región iberoamericana.

La existencia de la violencia de género en las universidades es un problema que ya se ha medido en diferentes latitudes, a través de encuestas, cuestionarios y entrevistas, por lo que el estado del arte en términos de diagnósticos de la situación es bastante consistente. Todos estos estudios, junto con las movilizaciones sociales y las normativas vigentes en países como Estados Unidos y Reino Unido, han permitido que las instituciones de educación superior cuenten con políticas específicas contra la discriminación por género, el acoso y el hostigamiento sexual en el campus.

Algunas de las medidas de prevención promovidas por estas políticas han sido analizadas mediante la investigación científica. Principalmente en Estados

Unidos donde las políticas universitarias se han concebido como mecanismos de prevención y respuesta a las agresiones de carácter sexual. En el recorrido de autores y autoras se ha dividido a la literatura en dos partes: aquella que analiza el impacto de los *programas de prevención*, y las corrientes que se enfocan más al estudio de los *programas de atención y combate* a la violencia de género en el campus.

En base a los objetivos de investigación planteados para esta tesis, a continuación se presentan las *características de las buenas prácticas dialógicas que contribuyen a prevenir y combatir la violencia de género en las universidades*, basadas en el estado del arte y los dos estudios de caso realizados en Reino Unido y México. Ello constituye las **nuevas aportaciones para superar la violencia de género en el campus**.

Un hallazgo a remarcar de cara al papel del **diálogo como mecanismo de resolución de conflictos**, es el hecho de que según S. Rankin, directora de la Oficina de Prevención y Respuesta frente a la Agresión Sexual (Office of Sexual Assault Prevention and Response) en la Universidad de Harvard, las estudiantes que han acudido a su centro para contar sus situaciones y experiencias de violencia de género, no sólo se preocupan por las implicaciones que pueda tener realizar un procedimiento formal, en términos de que el resultado no sea siempre a su favor, sino que existen inquietudes sobre el 'castigo' o sanción que la institución aplique al agresor de comprobarse su falta.

Por ejemplo, en el caso de dos estudiantes, agresor y agredida, la directora de esta oficina comentó para la presente investigación, que hay casos de víctimas que al no tener control sobre el resultado de un procedimiento formal (el cual incluye la expulsión del alumno de la universidad), prefieren no reportarlo formalmente. Este hecho puede estar dando pistas sobre posibles líneas de investigación de cara a la eficiencia de los mecanismos existentes, en especial, en términos de las políticas antiacoso y la tolerancia cero a la violencia de género en el campus. No todas las estudiantes desean sanciones tajantes, aunque también queda por investigar su relación con la gravedad de la

agresión y la *eficacia de los procesos de mediación*. Evidentemente, está de fondo la cuestión de la resolución de conflictos aunado a una consolidación de una cultura igualitaria, inclusiva y dialogante al interior de la universidad.

- En términos del impacto de estrategias, si bien es cierto que su medición longitudinal demanda muchas complicaciones metodológicas, existen estudios que concluyen sobre su impacto positivo, durante la investigación de trabajo de campo se logró identificar la **eficacia de los programas de formación**. A partir de la observación de los talleres de sensibilización en género de la UNAM, pudo observarse un cambio de actitud por parte del estudiantado asistente. Lo cual nos permite concluir que los **mecanismos de prevención y sensibilización (como talleres y cursos de formación) dirigidos a la comunidad universitaria son estrategias de concientización sobre la violencia de género que contribuyen a aminorar el problema**. A partir de este tipo de formación, las estudiantes se muestran más empoderadas para detener y reaccionar ante una situación de agresión, pero también se muestran más solidarias para apoyar y prevenir experiencias de riesgo. En el caso de los hombres, tal como lo refuerza la investigación documental, se contribuye también a un cambio de valores y actitudes agresivas hacia las mujeres.

La eficacia de estos programas de formación de corto tiempo ha sido comprobada en particular en términos del *acoso y el hostigamiento sexual en las aulas y otros espacios de convivencia* dentro del campus. Estos talleres fomentan también una mayor conciencia sobre la detección y prevención de situaciones de hostigamiento sexual.

- En términos de las medidas y estrategias de respuesta institucional para atender y combatir la violencia de género en el campus, **el mecanismo más recomendado por la literatura y la investigación de campo es contar con una POLÍTICA INSTITUCIONAL SENCILLA Y EFICIENTE, UN PROTOCOLO DE INVESTIGACIÓN CONFIDENCIAL y redes de solidaridad para el apoyo a la víctima**.

- Las características de las políticas en pro de la equidad de género han de integrar los siguientes elementos:

Antes de la puesta en marcha:

- Estar *construidas de manera consensuada y participativa* entre todos los actores de la comunidad universitaria, incluyendo académicos, estudiantado, sindicatos y asociaciones activas en el campus.
- Llevar a cabo *formación especializada* para los y las posibles asesoras e instrumentadores de la política de equidad, mediante cursos y talleres de capacitación integrados por expertos en el tema y no solamente del mundo académico.
- Seleccionar mediante mecanismos transparentes a *personal cualificado*, a fin de contar con los perfiles que cuenten con la mejor formación para atender e implementar la política con imparcialidad, confidencialidad y eficacia.
- Integrar en la formación de la política de equidad las *contribuciones de la investigación científica*. Por ejemplo, mediante la integración de un consejo asesor en el diseño de la política.

Durante la implementación:

- Mantener un *posicionamiento institucional* público contra la violencia de género que incluya una declaración del rector. Por ejemplo: publicar en la página web de la universidad la declaración de tolerancia cero frente a la violencia de género.
- Integrar, además de las políticas por la equidad, *políticas particulares contra el acoso, el hostigamiento sexual y la discriminación* en función del género.

- Contar con *estrategias de difusión y comunicación efectivas*: cercanas, accesibles y disponibles a la comunidad: por ejemplo, página web de calidad, folletos y campañas por la equidad y contra la violencia de género. En todos los medios se ha de definir el posicionamiento institucional y los mecanismos para proceder cuando se presenten casos.
- Ser *concordantes con el discurso de tolerancia cero* a la violencia de género y la aplicación concreta de la política en la resolución formal de casos.
- Brindar el *derecho a la confidencialidad* por parte de la denunciante y respetarlo en todo momento a fin de evitar cualquier afectación en su persona y posición dentro de la universidad.
- Llevar a cabo *procedimientos imparciales*, sobre todo cuando se realizan quejas formales, y en particular frente a casos de una alumna que denuncia a un profesor. Evitando también brindar el respaldo al agresor y no a la persona agredida.
- Contar con una *Oficina Especializada* que atienda y de seguimiento a las quejas y denuncias por violencia de género en el campus. Este espacio institucional ha de atender por lo menos a la comunidad académica y estudiantil.
- Brindar por parte de personal cualificado *asesorías informales* y confidenciales para las víctimas de violencia de género *dentro* del campus, las cuales contemplen el soporte jurídico y psicológico.
- Contar con *procedimientos informales y formales* que sean eficientes y respeten el principio de confidencialidad, a fin de que la persona denunciante pueda elegir entre una vía u otra.

- Implementar procesos de *mediación* y *conciliación* en casos donde la falta no se considere grave, y sobre todo en casos donde la vía del diálogo pueda contribuir a la resolución de conflictos y no se degraden las relaciones sociales ni laborales.
- Integrar como *elementos de evidencia los testimonios* de las propias denunciantes, así como el hecho de que existan quejas precedentes contra la misma persona.
- Brindar la *protección a las víctimas* frente a futuras represalias académicas, por ejemplo: garantizar que las cartas académicas de recomendación a alumnas que han denunciado sean supervisadas por el decano de la facultad.¹
- *Evitar la excesiva burocratización* de los procedimientos para impedir el desistimiento de la víctima, agilizando sobre todo los casos de denuncia formal.
- Contar con *mecanismos de sanción* que sean imparciales y contundentes cuando se declara una queja procedente.
- *Vislumbrar casos de quejas y denuncias malintencionadas* e integrar sanciones y procedimientos de conducta contra la persona que interpone la queja.

Paralelo a la implementación:

- Contar con un *registro de casos*, respetando el principio de confidencialidad de las víctimas, en el cual se describa por lo menos el tipo de queja y el motivo.

¹ Este es un mecanismo implementado en la Universidad de Harvard por la Oficina de Prevención y Respuesta frente a la Agresión Sexual (Office of Sexual Assault Prevention and Response).

- Implementar *evaluaciones externas* a la propia política de equidad que permita dar seguimiento del impacto y mejorar continuamente la normativa vigente.
 - Implementar dentro de la política general: estrategias de prevención de la violencia de género que *difundan los valores y conceptos de la equidad y el género* a los diferentes mundos de vida.
- Como procesos transversales a la política de equidad, la promoción de **investigaciones sobre las inequidades de género** al interior de la universidad permite contar con diagnósticos específicos para enfocar las medidas preventivas de acuerdo a la problemática local y la investigación científica. Las vertientes de trabajo en ese sentido incluyen:
 - la **producción de herramientas de conocimiento estadístico**, y
 - **cualitativo** sobre la *situación de la comunidad universitaria* diferenciando entre hombres y mujeres, el mundo académico, estudiantil y de los/las trabajadoras.
- En términos de formación continúa la investigación de campo en los dos estudios de caso reforzó la idea de que es necesario fortalecer los **procesos de formación y sensibilización en género** a toda la comunidad, incluido el *personal administrativo*, y con especial énfasis en el caso de la UNAM donde constituyen un grupo de riesgo que amerita atención inmediata.
- Los **programas de ‘tutores y mentoras con misión de género’** han comenzado a brindar resultados positivos en la inclusión de las mujeres en la academia y su desarrollo y permanencia.

La presente investigación ha aportado dichos elementos para la implementación de medidas de prevención y combate de la violencia de género, a partir de las experiencias de Reino Unido y México, así como de la literatura científica que se ha publicado en diferentes latitudes. Sin embargo, una de las limitaciones de la investigación es que las personas entrevistadas fueron en su mayoría perfiles con responsabilidad o cargos de representación en la universidad, y no pudieron conseguirse entrevistas con víctimas que pudiesen hablar directamente sobre las medidas implementadas. En buena parte, por lo delicado de la propia temática, la cuestión de la confidencialidad y la periodicidad del trabajo de campo.

Ahora bien, en cuanto a las **líneas de investigación futuras** que no han sido profundizadas en el presente trabajo, la investigación ha detectado los siguientes ejes para seguir contribuyendo al estado de la cuestión:

- En términos de formación a docentes, los **cursos de género** dirigidos a docentes pueden estar contribuyendo a generar en el profesorado una mayor conciencia sobre la problemática de género e integrarla en sus asignaturas y en la vida diaria en sus interacciones con el alumnado y el resto de la comunidad universitaria. Este elemento no ha sido corroborado por la investigación de campo, por lo que constituye una asignatura pendiente, sobre todo a partir de la evaluación del impacto.
- La investigación detectó que las **redes de equidad y grupos de discusión de mujeres** son estrategias que han comenzado a implementarse en universidades del Reino Unido y Brasil, y de las cuales se espera exista un impacto positivo en términos del empoderamiento de las propias mujeres para reaccionar ante casos de violencia de género, promover la solidaridad y coordinar la ayuda al interior de la universidad.

Si la violencia de género es sólo una punta del iceberg que revela un profundo proceso de desertización, la reconstrucción de esos modelos de relación entre hombres y mujeres es un elemento fundamental. Pero la discusión de los

mecanismos a implementar, en términos de prevención y combate, ha de ir de la mano de *procedimientos dialogados con el Otro*.

A partir de entonces la cuestión de **la educación para el amor es un tema transversal** que está profundamente ligado a la violencia de género al interior de la propia universidad. ¿Cómo nos socializamos y nos educamos en torno a la idea del amor?. Es justamente deconstruyendo el discurso interiorizado que tiende a la violencia que podemos *transformar* y visualizar relaciones afectivas más igualitarias como lo han señalado J. Gómez y E. Duque.² Y este proyecto alude a una visión comunitaria de transformación social.

Lydia Cacho, periodista, feminista y luchadora social en pro de los derechos de las mujeres, comentó en 2008 durante su visita a Barcelona: que “el gran reto del siglo XXI es **conseguir que la violencia contra las mujeres no sea sólo un problema de las mujeres**”. Si aterrizamos esto a la instrumentación de las medidas de prevención y combate de la violencia de género en la universidad pasa por un **proceso de consulta y consenso** que ha de involucrar a toda la comunidad y no solamente a las académicas feministas. Y ello implica lograr la integración participativa e igualitaria de las “otras mujeres” descritas por L. Puigvert,³ hacedoras también de la universidad mediante sus labores cotidianas y comúnmente aisladas de los debates feministas.

De igual manera, la implementación de las medidas ubicadas a través de la investigación pasa por un filtro político que es preferible reconocer, y que el propio trabajo de campo detectó en ambos contextos. Por lo tanto, **la aplicación de los hallazgos de esta tesis tiene que ver con una lucha política que tiene que darse en el interior de las universidades**, en un contexto adverso que involucra capas de poder de alto rango.

Aunado a las vicisitudes internas, la revolución en pro de la equidad de género y de espacios libres de violencia pasa también por un **respaldo legislativo** que no siempre existe en el ámbito estatal, sin contar con la orientación mercantil de las universidades que imprime prioridades por delante de la cuestión de

² Véase J. Gómez (2004), *El amor en la sociedad del riesgo*, y E. Duque (2006), *Aprendiendo para el amor o para la violencia. Las relaciones en las discotecas*.

³ Véase L. Puigvert (2001), *Las otras mujeres*.

género. Y es justo en este tenor donde las reformas por la equidad de género han de entenderse como motores también en pro de la competitividad y la producción del conocimiento.

De acuerdo a M. Sagaria,⁴ el logro de la equidad de género en la universidad significa en última instancia *cambiar las estructuras organizacionales y la cultura*. Una cultura que a pesar de los esfuerzos aún en las sociedades de países desarrollados, sigue estando sustentada en un modelo masculino y patriarcal. Finalmente, la carencia de equidad de género en la educación superior es un problema mundial que limita el desarrollo en la investigación, y por lo tanto el desarrollo económico de las naciones.

De ahí la vigencia y pertinencia del tema. Se trata de una cuestión central que incide en la esperada 'Sociedad del Conocimiento', o 'Economía del conocimiento' y que afecta no solo el acceso de las mujeres a la universidad, sino su retención y promoción en el mundo académico. De acuerdo a la Comisión Europea, "en la Unión Europea, a pesar de que las mujeres constituyen más de la mitad de los estudiantes universitarios, solo se logra retener obstinadamente a un 14% en el profesorado".⁵

En este contexto, es cierto que las políticas por la equidad de género son emergentes. En algunos países anglosajones ya cuentan con mayor tradición, pero su historia es igualmente reciente y va de la mano de una legislación congruente, como sucede en Estados Unidos y el Reino Unido. Sin embargo, la movilización en pro de la implicación de las instituciones superiores a fin de erradicar el problema del campus ya se ha iniciado y es una realidad que está gestándose en otras latitudes de toda Iberoamérica.

La violencia de género en las universidades desde el punto de vista económico no es rentable, desde el punto de vista democrático, no es equitativo, y desde

⁴ M. Sagaria (2007). *Women, Universities, and Change: Gender Equality in the European Union and the United States*.

⁵ "Although women constitute over half the undergraduates in the European Union, they stubbornly retain only 14% of the professorships" (European Commission (2003). *She Figures 2003: Women and science, statistics and indicators*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, citado por T. Rees, *Pushing the Gender Equality Agenda Forward in the European Union*, en M. Sagraria (2007), *Op. Cit.*

el punto de vista moral, no es incluyente. La presente tesis espera contribuir a la formación de las universidades como un espacio más democrático y no como un espejo de la realidad social, como un espacio detonante de transformaciones sociales, que no oculte las agresiones de género que se llevan a cabo en sus muros, sino que denuncie y tipifique su ámbito como libre de violencia de género.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Academia Ranking of World Universities (2009). Disponible en: www.arwu.org/ [consultado en septiembre 2009].
- Anderson, K. y Danis, F. (2007). Collegiate Sororities and Dating Violence. An Exploratory Study of Informal and Formal Helping Strategies. *Violence Against Women*, Vol. 13, No. 1, pp. 87-100.
- Armstrong, E. et. al. (2008). "Sexual Assault on Campus: A Multilevel, Integrative Approach to Party Rape", en Spade, J. Z. y Valentine, C. G. (Eds.), (2008), *The Kaleidoscope of Gender: Prisms, Patterns, and Possibilities*. Estados Unidos: Sage publications.
- Asociación Autónoma del Personal Académico de la UNAM, AAPAUNAM (2009-2011). *Contrato Colectivo de Trabajadores*. México, Aapaunam.
- Barton, S. y Pretty, G. (1994). The Impact of Sexual Harassment Simulations on Women's Thoughts and Feelings. *Sex Roles*, Vol. 30, Nos. 9 y 10, pp. 679-699.
- Banyard, V. L., et. al. (2005). *Rape Prevention Through Bystander Education: Bringing a Broader Community Perspective to Sexual Violence Prevention*. Final Report. Financiado por National Institute of Justice. Estados Unidos.
- BBC News Channel (2010). One in seven female students attacked, survey finds. Nota de prensa del 18.03.2010. Disponible en: <http://news.bbc.co.uk/1/hi/uk/8573368.stm>.
- Beck, U. (1997). "La reinención de la política: hacia una teoría de la modernización", en Beck, U., Giddens, A. y Lash S. *Modernización reflexiva. Política, tradición y estética en el orden social moderno*. Madrid: Alianza.

- Belausteguigoitia, M. (2010). *Informe de actividades 2009*, Programa Universitario de Estudios de Género. UNAM. Disponible en: www.pueg.unam.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=46&Itemid=79.

- Belausteguigoitia, M. (2010). "Mujeres en espiral: justicia y cultura en espacios de reclusión", en Claudia de Anda (coord.), *Experiencias en territorio: Gestión cultural y género*. México: PUEG-UNIFEM.

- Benjamin, W. (1973). *Tesis de filosofía de la historia. Discursos Interrumpidos*. Madrid: Taurus.

- Benson, D. y Thomson, G. (1982). Sexual Harassment on a University Campus: The Confluence of Authority Relations, Sexual Interest and Gender Stratification. *Social Problems*, Vol. 29, No. 3, pp. 236-251.

- Berkowitz, A. (2001). "Critical Elements os Sexual-Assault Prevention and Risk-Reduction Programs for Men and Women" en Ch. Kilmartin *Sexual Assault in Context. Teaching College Men About Gender*. Learning Publications, Florida.

- Bolaños, C. (2005). La calidad universitaria desde una perspectiva de género. *Actualidades investigativas en educación*, Universidad de Costa Rica, Vol. 5, Num. Especial, pp. 1-15.

- Bolaños, C. (2003). Currículum universitario genero sensitivo e inclusivo. *Revista de Ciencias Sociales*, Vol. 3-4, Nos. 101 y 102, pp. 71-78.

- Boswell, A. y Spade, J. Z. (1996). Fraternities and Collegiate Rape Culture: Why are Some Fraternities More Dangerous Places for Women?. *Gender & Society*, Vol. 10, No. 2, pp. 133-147.

- Buquet, A., et. al. (2006) *Presencia de mujeres y hombres en la UNAM 2006: una radiografía*. México: UNAM-PUEG.

- Burawoy, M. (2005). "Por una sociología pública" en *Política y Sociedad*, Vol. 42, No. 1, pp. 197-225.

- Burawoy, M. (2004). "The Critical Turn to Public Sociology" en Rhonda, L. (ed.) *Enriching the Sociological Imagination: How Radical Sociology Changed the Discipline*. New York: Brill, pp.309-322.

- Butler, J. (2001). *El género en disputa: el feminismo y la subversión de la identidad*, México: Paidós, UNAM-PUEG.

- Butler, J. (2001). "La cuestión de la transformación social", en E. Beck-Gernsheim *et al. Mujeres y transformaciones sociales*. Barcelona: El Roure.

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2010). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos* (Vigente al 28 de julio de 2010). Título Primero, Capítulo I de las Garantías Individuales. México, Legislación Federal.

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2007). "Ley General de Acceso a las Mujeres a una Vida Libre de Violencia", publicada en *Diario Oficial de la Federación*, 1º de febrero de 2007, México.

- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión (2006). "Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres", publicada en *Diario Oficial de la Federación*, el 2 de agosto de 2006, México.

- Carr, J. L. (2005). *American College Health Association campus violence white paper*. Baltimore, MD: American College Health Association.

- Carr, P.L. *et. al.* (2000). "Faculty perceptions of gender discrimination and sexual harassment in academic medicine". *Annals of Internal Medicine*, Vol. 132, No. 11, pp. 889-896.

- Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (1995). *Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y en la Docencia*. Costa Rica.

- Charkow, W. y Nelson, E. (2000). Relationship Dependency, Dating Violence, and Scripts of Female College Students. *Journal of College Counseling*, Vol. 3, No. 1, pp. 12-17.

- Chomsky, N. (1977). *El lenguaje y el entendimiento*. Barcelona: Seix Barral.

- Cissner, A. (2009). Evaluating the Mentors in Violence Prevention Program Preventing Gender Violence on a College Campus. Center for Court Innovation. U.S. Department of Education. Estados Unidos.

- Cornelius, T y Resseguie, N. (2007). Primary and secondary prevention programs for dating violence: A review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 12, pp. 364-375.

- Crooks, C. V., et al. (2006). Preventing Violence Against Women: Engaging the Fathers of Today and Tomorrow. *Cognitive and Behavioral Practice*, Vol. 13, pp. 82-93.

- Currie, D. H. y MacLean, B. D. (1992). Woman abuse in dating relationships: Rethinking women's safety on campus. *Critical Criminology*, Vol. 4, No. 2, 1-24.

- Currie, D. H. y MacLean, B. D. (1992). Women's Safety on Campus: Challenging the university as a gendered space. *Humanity and Society*, Vol. 18, No. 3, pp. 24-48.

- DAPHNE Programme (2010). Prevent and combat violence against children, young people and women and to protect victims and groups at risk, en sitio web: http://ec.europa.eu/justice/funding/daphne3/funding_daphne3_en.htm

- Davas, H. A. y Aksu, F. (2007). The training needs of Turkish emergency department personnel regarding intimate partner violence. *BMC Public Health*, No. 7, pp. 1-10.

- Defensoría de los Derechos Universitarios (2010). *Informe de Actividades 2009-2010*. México: UNAM.
- Defensoría de los Derechos Universitarios (1986). *Estatuto*, México: UNAM.
- Defensoría de los Derechos Universitarios (1986). *Reglamento*. México: UNAM.
- Dekeseredy, W. y Schwartz, M. (1998). Woman abuse on campus: Results from the Canadian National Survey, en C. Renzetti. y J. Edleson (Ed.) *Violence Against Women*, pp x-212.
- Dekeseredy, W. y Schwartz, M. (1997). *Sexual Assault on the College Campus: The Role of Male Peer Support*. California: Sage publications.
- De Souza, E. y Fansler, A. G. (2003). Contrapower Sexual Harassment: A Survey of Students and Faculty Members. *Sex Roles*, Vol. 48, Nos. 11 y 12, pp. 529-542.
- De Vries, J. (2010). Benevolent Colleagues or Radical Change Agents?: Rethinking Mentoring to Challenge, not Maintain, the Gendered Status Quo. University of Western Australia. *XVII ISA World Congress of Sociology*, Gothenburg, Suecia.
- Dobbs, R, et. al. (2009). Explaining Fear of Crime as Fear of Rape Among College Females: An Examination of Multiple Campuses in the United States. *International Journal of Social Inquiry*, Vol. 2, No. 2, pp. 105-122.
- Duque, E. (2006). *Aprendiendo para el amor o para la violencia. Las relaciones en las discotecas*. Barcelona: Roure.
- Fernández, S.Y., et. al. (2005). *Violencia de género en la Universidad de Antioquia*, Universidad de Antioquia, Colombia.

- Ferrer, V., et. al. (2006). La violencia contra las mujeres en la pareja: creencias y actitudes en estudiantes universitarios/as. *Psicothema*, Vol. 18, No. 3, pp. 359-366.

- Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual (2010). Sitio web de la Universidad Nacional de Costa Rica, disponible en: www.una.ac.cr/fiscalia/.

- Fitzgerald, L., et. al. (1988). The incidence and dimensions of sexual harassment in the academia and the workplace. *Journal of Vocational Behaviour*, Vol. 32, pp. 152-175.

- Fitzgerald, L. y Ormerod, A. (1991). Perceptions of Sexual Harassment. The Influence of Gender and Academic Context. *Psychology of Women Quarterly*, Vol. 15, pp. 281-294.

- Foubert, J. D. y La Voy, S. A. (2000). A Qualitative Assessment of "The Men's Program:" The Impact of a Rape Prevention Program on Fraternity Men. *NASPA Journal*, Vol. 38, No. 1, pp. 18-30.

- Garfinkel, H. (1967). *Studies in Ethnomethodology*. Nueva York: Prentice-Hall.

- Garliek, R. (1994). Male and Female Responses to Ambiguous Instructor Behaviors. *Sex Roles*, Vol. 30, Nos. 1 y 2, pp. 135-158.

- Gavey, N. (1991). Sexual victimization among Auckland University students: How much and who does it?. *New Zealand Journal of Psychology*. Vol. 20, pp. 63-70.

- Gavey, N. (1991). Sexual victimization prevalence among New Zealand university students. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. Vol. 59, pp. 464-466.

- Gómez, J. et. al. (2006). *Metodología comunicativa crítica*. Barcelona: El Roure.

- Gómez, J. (2004). *El amor en la sociedad del riesgo*. Barcelona: Roure.
- Gómez-Leyva, C. (2009). "Acoso sexual en la UNAM (*De chica quería ser puta*). La historia en breve". Nota de prensa 25.03.2009. *Periódico Milenio*. Disponible en: <http://impreso.milenio.com/node/8550366>.
- González, L. R. "Respuesta de la UNAM al caso Sevilla. Especial". Nota de prensa 26.03.2009. *Periódico Milenio*. Disponible en: www.milenio.com/node/190569.
- Government Equalities Office (2010). *Equality Bill: Making it work Policy proposals for specific duties. Policy Statement*, Reino Unido. Disponible en: http://www.equalities.gov.uk/news/specific_public_sector_equalit.aspx
- Grauerholz, L., et. al. (1999). There's Safety in number. Creating a Campus Advisers Network to Help Complainants of Sexual Harassment and Complain Receivers. *Violence Against Women*, Vol. 5, pp. 960-977.
- Gross, A., et. al. (2006). An examination of Sexual Violence Against College Women. *Violence Against Women*, Vol. 12, No. 5, pp. 441-455
- Habermas, J. (1990). *Teoría de la Acción Comunicativa*. Buenos Aires: Taurus.
- Hensley, L. (2003). Sexual assault prevention programmes for college men: an exploratory evaluation of the men against violence model. *Journal of College Counselling*, Vol. 6, pp. 166-176.
- Hathaway, J. E., et. al. (2000). Health Status and Health Care Use of Massachusetts Women Reporting Partner Abuse. *American Journal of Preventive Medicine*, Vol. 19, No. 4, pp. 302-307

- Hong, L. (2000). Toward a Transformed Approach to Prevention: Breaking the Link Between Masculinity and Violence en *Journal of American College Health*. Vol. 48, No. 6, pp. 269-279.

- Instituto de la Mujer (2000). *La violencia contra las mujeres. Resultados de la macroencuesta*. Madrid.

- Instituto Politécnico Nacional, IPN (2010). "Comisión de Prevención y Atención para la Erradicación del Acoso y Hostigamiento (COPAEAH)", en sitio web: <http://148.204.103.55:70/genero/denuncia/copaeah.jsp>

- Iverson, S. V. (2006). Performing Gender: A Discourse Analysis of Theatre-Based Sexual Violence Prevention Programs. *NASPA Journal*, Vol. 43, No. 3, pp. 547-577.

- Jackson, S. M. (1999). Issues in the dating Violence research: A review of the literature. *Aggression and Violent Behavior*, Vol. 4, No. 2, pp. 233-247.

- Jaeger, U. (2010). Mentoring at Swiss Universities and the Paradox of Discrimination: Theoretical and Political Implications of an Empirical Analysis. *XVII ISA World Congress of Sociology*, Gothenburg, Suecia.

- Jaycox, L. H., et. al. (2006). Impact of a School-Based Dating Violence Prevention Program among Latino Teens: Randomized Controlled Effectiveness Trial. *Journal of Adolescent Health*, Vol. 39, pp. 694-704.

- Juhnke, G. A., et. al. (2002). Establishing an Alcohol and Other Drug Assessment and Intervention Program Within an On-Site Counselor Education Research and Training Clinic. *Journal of Addictions & Offender Counseling*, Vol. 22, No. 2, pp. 83-90.

- Kalof, L., et. al. (2001). The influence of Race and Gender on Student Self-Reports of Sexual Harassment by College Professors. *Gender and Society*, Vol. 15, pp. 282-302.

- Karjane, H. M., et. al. (2005). *Sexual Assault on Campus: What Colleges and Universities Are Doing About It*. Estados Unidos: U.S. Department of Justice, Office of Justice Programs, National Institute of Justice.

- Koss, M.P. et. al. (1987). The scope of rape: incidence and prevalence of sexual aggression and victimization in a national sample of higher education students. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol. 55, pp. 162-170.

- Kuhn, T. (1986). *La estructura de las revoluciones científicas*. México: Fondo de Cultura Económica.

- Krug, E.G. et. al. (2002). *World Report on Violence and Health*. Ginebra: World Health Organization.

- Lagarde, M. (2008). "Las alianzas entre mujeres de la sociedad civil y de las instituciones públicas. La construcción de redes hacia la equidad de género". Conferencia, 21 de abril. Ciclo de "...el fil d'Ariadna", Barcelona: Espai Francesca Bonnemaison.

- Lonsway, K. A., et. al. (1998). Beyond No Means No: Outcomes of an Intensive Program to Train Peer Facilitators for Campus Acquaintance Rape Education. *Journal of Interpersonal Violence*, Vol. 13, No. 1, pp. 73-92.

- López, E. y Romero, I. (2001). *Demanda de las mujeres universitarias: diagnóstico para la creación del Centro de Apoyo Integral a la Mujer en la Universidad Central del Ecuador*. Universidad Central.

- Loredó, C., et al. (1995). Judgments and Definitions of Sexual Harassment by High School Students. *Sex Roles*, Vol. 32, No. 1 y 2, pp. 29-45.

- MacAllister, C.T. et. al. (2000). Sexual harassment in the veterinary academic environment. *Journal of the American Veterinary Medical Association*, Vol. 216, No. 9, pp. 1406-1409.

- Mankkinen, T. (1995). Akateemista nuorallatanssia. Sukupuolinen häirintä ja ahdistelu Helsingin yliopistossa [Walking the academic tightrope: Sexual harassment in the University of Helsinki]. Helsinki: Yliopistopaino. Citado por I. Husu y T. Saarikoski, "Promotion of Gender Equality in the University of Helsinki", en M. Sagaria (Ed). (2007). *Women, Universities, and Change-Gender Equality in the European Union and the United States*. Paris: International Association of Universities.

- Marks, M. y Nelson, E. (1993). Sexual Harassment on Campus: Effects of Professor Gender on Perception of Sexually Harassing Behaviors. *Sex Roles*, Vol. 28, Nos. 3 y 4, pp. 207-217.

- Martínez, A. (2007). *Walter Benjamin y su concepto de lenguaje*. Tesis de Licenciatura. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

- Marx, K. y Engels, F. (1975). *Tesis sobre Feuerbach y otros escritos filosóficos*. México: Grijalbo.

- Mazer, D. y Percival, E. (1989). Students' experiences of sexual harassment at a small university. *Sex Roles*, Vol. 20, Nos. 1 y 2, pp. 1-22.

- McKinney, K. (1990). Sexual Harassment of University Faculty by Colleagues and Students. *Sex Roles*, Vol. 23, Nos. 7 y 8, pp. 421-438.

- Mead, G.H. (1990). *Espíritu, persona y sociedad*. México: Paidós.

- Mendoza, M. (2004). *El erotismo como proceso simbólico de la cultura (Aproximaciones teóricas)*. Tesis de licenciatura. México: Universidad Nacional Autónoma de México, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales.

- Meneghel, S. N., et. al. (2004). Ritualized daily routine: groups of women to face gender violence en *Ciência & Saúde Coletiva*, Vol. 10, No. 1, pp. 111-118

- Montiel, S., *et. al.* (2010). Talleres de Sensibilización en Género - Informe ejecutivo (junio a diciembre de 2009). México: UNAM-PUEG.

- Moreno, C, *et., al.* (2007). Violencia sexual contra las estudiantes de la Universidad de Caldas (Colombia) Estudio de corte transversal. *Revista Colombiana de Obstetricia y Ginecología*, Vol. 58, No. 2, pp. 116-123.

- Munson, L., *et. al.* (2000). Longitudinal analysis of dispositional influences and sexual harassment: Effects on job and psychological outcomes. *Personnel Psychology*, Vol. 43, pp. 21-46.

- Murphy, C.M. y O'Leary, K.D. (1989). Psychological aggression predicts physical aggression in early marriage. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, Vol. 57 No.5, 579-582.

- National Union for Students. (2010). *Hidden Marks. A study of women students' experiences of harassment, stalking, violence and sexual assault*, Londres: NUS.

- Nicholson, M., *et. al.* (1998). Trends in Alcohol-Related Campus Violence: Implications for Prevention. *Journal of Alcohol and Drug Education*, Vol. 43, No. 3, pp. 34-52.

- Oficina del Abogado General (2010). Universidad Nacional Autónoma de México, en sitio web: www.abogadogeneral.unam.mx/mision.html

- Oficina del Abogado General (2009). *Informe de Actividades y Resultados del Subsistema Jurídico de la UNAM 2008-2009*. México: UNAM.

- Office of Sexual Assault Prevention and Response, OSAPR (2010). Harvard University, en sitio web: www.fas.harvard.edu/~osapr/who2.html

- Oliver, E. (en prensa). Women choices shattered: impacts of gender violence at universities, en A. Jackson, *et. al.* (ed.), *Gendered Choices and Transitions in Lifelong Learning: part-times, full times lives*. Springer.

- Oliver, E. (2005). "Gender Based Violence at Universities". Investigación postdoctoral. Barcelona: Programa Beatriu de Pinós, Agència de Gestió d'Ajuts Universitaris i Recerca.

- Oliver, E. y Valls, R. (2004). *Violencia de género - Investigaciones sobre quiénes, por qué y cómo superarla*. Barcelona: El Roure.

- ONU, Organización de Naciones Unidas (1994). *Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer*. Resolución de la Asamblea General, 20-12-1993 (Doc. G.A. Res. 48/104). Disponible en:
<http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/%28symbol%29/a.res.48.104.sp?opendocument>

- Osborne, R. (1995). The continuum of violence against women in Canadian universities. Toward a new understandings of the chilly campus climate. *Women's Studies International Forum*, Vol. 18, 636-646.

- Pearlman, D. N. y Waalen, J. (2000). Violence Against Women, Charting the Impact on Health Policy, Health Care Delivery and the Law. *American Journal of Preventive Medicine*, Vol. 19, No. 4, pp. 212-213.

- Poder Ejecutivo Federal. Estados Unidos Mexicanos (2010). *Código Penal Federal*, Libro Segundo, Título decimoquinto: delitos contra la libertad y el normal desarrollo psicosexual, capítulo I "Hostigamiento sexual, abuso sexual, estupro y violación"; Artículo 259 bis.

- Price, E. G., *et. al.* (2009). Improving the Diversity Climate in Academic Medicine: Faculty Perceptions as a Catalyst for Institutional Change, en *Acad Med*, Vol. 84, No. 1, pp. 95-105.

- Programa Universitario de Estudios de Género, PUEG (2010). *Encuesta sobre la situación de mujeres y hombres en la UNAM*. México: UNAM-PUEG.

- PUEG (2010). Sitio web: www.pueg.unam.mx

- PUEG (2009). *Declaratoria de la Reunión Nacional de Universidades Públicas: Caminos para la Equidad de Género en las Instituciones de Educación Superior*. México. Disponible en: www.pueg.unam.mx/images/pdf/DocEquidad/PUEG_Declaratoria_Final%201.pdf

- PUEG (2008). *Institucionalización y transversalización de la perspectiva de género en la UNAM*. México: UNAM-PUEG.

- Puigvert, L. (2001). *Las otras mujeres*. Barcelona: El Roure.

- Reilly, M. E., et. al. (1986). Sexual harassment of university students. *Sex Roles*, 1986, Vol. 15, pp. 333-358.

- Rees, T. (2007). Pushing the Gender Equality Agenda Forward in the European Union, en M. Sagraria (2007), *Women, Universities, and Change: Gender Equality in the European Union and the United States*. Paris: International Association of Universities.

- Reese-Weber, M. A. (2007). A new experimental method assessing attitudes toward adolescent dating and sibling violence using observations of violent interactions. *Journal of Adolescence*, pp. 1-20.

- Rentschler, C. (2000). Designing fear: Environmental Security and Violence against Women, en *Cultural Studies: A Research*, Volume, 5, pp. 281-307.

- Rose, L., et al. (2000). The role of social support and family Relationships in women's responses to battering. *Health Care for Women International*, Vol. 21, pp. 27-39.

- Rothman, E. y Silverman, J. (2007). The Effect of a College Sexual Assault Prevention Program on First-year Students' Victimization Rates. *Journal of American College Health*, Vol. 55, No. 5, pp. 283-290.

- Sagaria, M. (2007). *Women, Universities, and Change: Gender Equality in the European Union and the United States*, Paris: International Association of Universities.

- Sánchez, A. (2007). *No pasa nada; el hostigamiento sexual, ¿un problema estructural? El caso de algunas trabajadoras de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM)*. Tesis de maestría. México: Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos.

- Schwartz, J. et. al. (2006). Prevention of Dating Violence on College Campuses An Innovative Program. *Journal of College Counseling*. Vol. 9, No. 1, pp. 90-96.

- Searle, J. (1980). *Actos del habla*. Madrid: Cátedra.

- Shultz, S., et. al. (2000). Evaluation of a University-based Date Rape Prevention Program: Effect on Attitudes and Behavior Related to Rape. *Journal of College Student Development*, Vol. 41, No. 2, pp. 193-201.

- Silber, O. y Foshee, V. (2005). Adolescent help-seeking for dating violence: prevalence, sociodemographic correlates, and sources of help. *Journal of Adolescent Health*, Vol. 36, pp. 25-31.

- Sindicato de Trabajadores de la UNAM, STUNAM (2008). *Contrato Colectivo de Trabajadores*. México.

- Sindicato de Trabajadores de la UNAM, STUNAM (1977). *Estatuto del STUNAM*. México: STUNAM.

- Smith, P.H., et. al. (2003). A Longitudinal Perspective on Dating Violence Among Adolescents and College-Age Women. *American Journal of Public Health*, Vol. 93, No. 7, pp. 104-110.

- Starkweather, S. (2007). Gender, Perceptions of Safety and Strategic Responses among Ohio University Students. *Gender, Place and Culture*, Vol. 14, No. 3, pp. 355-370.

- Stevens, L. (2002). *A Practical Approach to Gender-Based Violence: A Program Guide for Health Care Providers & Managers devoped by the UN Population Fund*, en *International Journal of Gynecology and Obstetrics*, Vol. 78, Suppl. 1, pp. 111-117.

- Stets, J. E. y Straus, M. (1989). The marriage license as a hitting license: A comparison of assaults indating, cohabiting and married couples. *Journal of Family Violence*, Vol. 4, No. 2, pp. 161-180.

- Straus, M. (2004) Prevalence of violence against Dating Partners by Male and Female University Students Worldwide. *Violence Against Women*, Vol. 10, No. 7, pp. 790-811.

- Straus, M. (2010). Sitio web del autor, disponible en:
<http://pubpages.unh.edu/~mas2/ID-Sample-4-04.htm#IDVDownloadedpapers>

- Tabachnick, J. (2008). *Engaging Bystanders in sexual violence prevention*. Estados Unidos: National Sexual Violence Resource Center.

- Taylor, S. J. y Bogdan, R. (1987). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Paidós.

- Toffey, S. y Levesque, L. (1998). Poisoned Waters: Sexual Harassment and the college climate. *Sex Roles*, No. 38, pp. 589-611.

- U.S.A. Congress (1990). *Campus Security Act*. Disponible en:
<http://www2.ed.gov/admins/lead/safety/campus.html#statute>.

- Universidad de Utrecht (2010). Holanda. Sitio web:
www.uu.nl/EN/informationfor/students/regulations/complaints/Pages/ongewenst_gedrag.aspx

- Universidad Nacional Autónoma de México, UNAM (2010). *La UNAM en números 2010*, Agenda Estadística. México: UNAM. Disponible en:
<http://www.estadistica.unam.mx/numeralia/>.

- UNAM (2010). “Crean Comisión Especial de Equidad de Género” en *Gaceta UNAM*, nota de prensa: 5.04.2010, en *Gaceta UNAM*, disponible en:
www.dgcs.unam.mx/gacetaweb/2010/100405/06.htm

- UNAM (2009). “La UNAM en los rankings internacionales”, en sitio web de la UNAM:
http://100.unam.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=459&Itemid=198

- UNAM (1970). *Estatuto General de la Universidad Nacional Autónoma de México*. México: UNAM

- University of Manchester (2010). *Diversity Calendar*. Equality and Diversity. Disponible en: www.campus.manchester.ac.uk/equalityanddiversity/calendar/

- U.S. Department of Education (2000). *Gender Equity Expert Panel: Exemplary and Promising Gender Equity Programs*, Washington, DC. Estados Unidos.

- Valls, R. *et. al.* (2008). Gender Violence amongst teenagers: socialization and prevention. *Violence Against Women*, Vol. 14, No. 7, pp. 759-785.

- Valls, R. *et. al.* (2008). *Guía de Prevención y Atención de la Violencia de genero en las universidades*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad, Plan Nacional I+D (2004-2007).

- Valls, R. *et al.* (2006-2008). *Violencia de Género en las Universidades Españolas*. Plan Nacional de I+D 2004-2007. Madrid: Instituto de la Mujer.

- Ward, K. (2000). *Mentors in Violence Prevention' Northeastern University. Evaluation 1999-2000*. Northeastern University. Estados Unidos.

- Weber, M. (1998). *El político y el científico*. Madrid: Alianza.

- Weisz, A. *et al.* (2007). Informal helpers' responses when adolescents tell them about dating violence or romantic relationship problems. *Journal of Adolescence*, Vol. 30, pp. 853-868.

- Wekerle, C. y Wolfe, D. A. (1999). Dating violence in mid-adolescence: Theory, significance, and emerging Prevention initiatives. *Clinical Psychology Review*, Vol. 19, No. 4, pp. 435-456.

- Wright y L. Weiner (1990). *The Lecherous Professor. Sexual Harassment on Campuses*. Estados Unidos: University of Illinois.

- Yeater, E. A. y O'Donohue, W. (1999). Sexual Assault Prevention Programs: Current Issues, Future Directions, and the Potential Efficacy Of Interventions With Women. *Clinical Psychology Review*, Vol. 19, No. 7, pp. 739-771.