



GÉNERO Y EDUCACIÓN: ESCUELA, EDUCACIÓN NO FORMAL, FAMILIA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.

Coordinadoras:
Laura Álvaro Andaluz
Carolina Hamodi Galán

Dykinson, S.L.

ISBN: 978-84-1377-638-5

GÉNERO Y EDUCACIÓN: ESCUELA, EDUCACIÓN NO FORMAL, FAMILIA Y MEDIOS DE COMUNICACIÓN.

Coordinadoras:
Laura Álvaro Andaluz
Carolina Hamodi Galán

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web www.conlicencia.com o por teléfono en el 917021970/932720407

© Copyright by
Los autores
Madrid, 2021

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid
Teléfono (+34) 91 544 28 46 - (+34) 91 544 28 69
e-mail: info@dykinson.com
<http://www.dykinson.es>
<http://www.dykinson.com>
Consejo Editorial véase www.dykinson.com/quienessomos

ISBN: 978-84-1377-638-5

3.1.11. La institucionalización de la lucha contra el acoso sexual y la promoción de la igualdad de género en la UACH

Hamodi Galán, Carolina (Universidad de Valladolid, España); Claudia Contreras Contreras (Universidad Austral de Chile, Chile); Belén Andrés Corredor (Universidad de Valladolid, España).

Resumen

Son escasos los estudios realizados en universidades latinoamericanas, que revisen las políticas institucionales que abordan la violencia hacia las mujeres, ya sea desde lo normativo o preventivo. Frente a este complejo escenario, resulta importante lograr diagnósticos que permitan avanzar y mejorar las estrategias que cada institución pueda desarrollar para hacer frente a esta problemática. Ante las desigualdades de género que pone de manifiesto el Diagnóstico de Género y Diversidad en la UACH (Comité Paritario de Género y Diversidad UACH, 2016), consideramos relevante realizar un estudio abordando el siguiente objetivo general: analizar la institucionalización de la lucha contra el acoso sexual y la promoción de la igualdad de género en la Universidad Austral de Chile (UACH).

Este estudio se llevó a cabo mediante una metodología cualitativa, con la realización de diversas entrevistas en profundidad, a informantes clave seleccionados con cargos influyentes, personal docente y a personal participante de colectivos activos en los movimientos por la igualdad de género en el ámbito universitario.

Los resultados evidenciaron que la conjugación de elementos como, las manifestaciones y acciones aisladas, y colectivas, la denuncia de casos y la instalación de normativas, resulta fundamental para la institucionalización de la lucha contra el acoso sexual y la promoción de la igualdad de género en el contexto universitario estudiado. Entre las conclusiones se puede plantear que la promoción de una mayor igualdad de género, así como la lucha contra el acoso sexual tiene su comienzo en las iniciativas individuales, y que, en el impulso de avanzar respecto a las normativas y prácticas, es importante denunciar y visibilizar casos de imponen la necesidad de contar mecanismos reguladores.

Palabras clave: Igualdad de género, política institucional; Universidad; acoso sexual.

1. INTRODUCCIÓN Y OBJETIVOS

La universidad, lugar de reflexión y de desarrollo de conocimientos, ha reproducido y reproduce, condiciones de la sociedad patriarcal en la que se encuentra inmersa (Martínez y Ballarín, 2005). Aunque no es algo socialmente conocido, son diversos los estudios que exponen antecedentes que demuestran la veracidad de estos hechos. En concreto, los realizados en la Universidad Austral de Chile, que evidencian las desigualdades de género presentes: menor participación femenina en dirigencias estudiantiles, menor presencia de las mujeres entre los docentes y mucho menor en puestos titulares, baja representación en puestos directivos superiores y brechas salariales.

Ante las desigualdades manifestadas, se busca sistematizar información a partir de un estudio que plantea el siguiente objetivo general:

- Analizar la institucionalización de la lucha contra el acoso sexual y la promoción por la igualdad de género en la UACH.

Que, a su vez, los siguientes objetivos específicos:

- Identificar el punto de partida desde el cual se comienza a plantear la lucha contra el acoso sexual y la promoción de la igualdad de género.
- Reflejar los avances en la lucha contra el acoso sexual y la igualdad de género
- Analizar las dificultades encontradas en el proceso de implementación de políticas vinculadas a la lucha contra el acoso sexual y la promoción de la igualdad de género
- Plantear los retos a los que debe enfrentarse la UACH a corto y medio plazo, para luchar contra el acoso sexual y fomentar la igualdad de género, de manera que puedan ser tenidos en cuenta en la toma de decisiones y en la instauración de políticas con perspectiva de género.

2. METODOLOGÍA

Se llevó a cabo un estudio de caso de corte cualitativo, definido por Stake (2007, p. 11) como “el estudio de la particularidad y la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes” y que, a pesar del marcado carácter contextual en el que esta investigación se desarrolla, pueden ofrecer propuestas que se pueden extrapolar a otras universidades latinoamericanas para poder avanzar en políticas de igualdad de género, así como la lucha contra la discriminación y el acoso sexual.

Para alcanzar el objetivo general propuesto, se llevó a cabo una metodología cualitativa donde se realizaron dieciséis entrevistas en la Universidad Austral de Chile (UACH) a diferentes cargos directivos o miembros de la comunidad universitaria (Prorectoría, Vicerrectorías y Secretaría general, personal docente, investigador y personas pertenecientes a colectivos funcionarios, docentes o estudiantes con acciones relevantes en la temática.

Las entrevistas respondieron a los siguientes cuatro ejes temáticos:

1. Cómo, cuándo y porqué se comenzó a abordar la temática del género en la Universidad.
2. Avances.
3. Dificultades encontradas en el proceso.
4. Retos pendientes.

Para el análisis se utilizó el programa Atlas.ti.6.

3. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El transcurso de la investigación planteó la necesidad de crear subcategorías analíticas, vinculando a ello la discusión de los resultados. A continuación, se presenta una visión panorámica de las categorías y subcategorías emergentes (Tabla 1):

Tabla 1. Categorías analíticas desarrolladas

Categorías iniciales	Subcategorías emergentes
Avances	Normativa Institucional
	Cambios en el contexto relacional
	Transformación cultural

	Decisiones Institucionales
	Micro acciones
Comienzo	Reconocimiento de casos
	Dificultades al inicio
	Iniciativas aisladas
Sucesos	Ocurrencia de casos
	Barreras para la denuncia
Dificultades	Dificultades para establecer políticas de igualdad
Retos	
UACH pionera	

La primera categoría desarrollada se denomina, *Avances*. Esta conceptualización reúne contenido asociado a los logros, introducción de normativas, cambios en la cultura institucional y fenómenos que implican mejoras en la estructura institucional, teniendo distintas consecuencias o impactos. Los avances se reconocen o evidencian desde la normativa interna, los cambios en el contexto de relaciones, en las visibilización de la violencia simbólica o explícita, entre otros aspectos.

Larena y Molina (2010) reconocen cómo la implementación de medidas como las campañas sensibilizadoras o los proyectos y planteamientos desde las diferentes estructuras (social y cultural) son importantes y necesarios para impedir la normalización de situaciones de violencia de género, el acoso sexual, etc.

De la misma forma, en el relato de las personas entrevistadas se recogen apreciaciones en torno a la nueva normativa institucional, pequeñas acciones implementadas, cambios en las relaciones o transformaciones en la cultura institucional. A continuación, se expone un par de citas que reflejan apreciaciones en torno a estas temáticas:

Para mí la existencia de normativa es una herramienta muy poderosa para empezar a tratar este tipo de cuestiones. No lo resuelve obviamente, pero está ahí y quienes tenemos responsabilidad en gestión ya sabemos que podemos utilizarla para abordar esto. (Entrevista-1, subcategoría: Normativa institucional)

Si yo pudiera identificar un hito decidor desde el punto de vista institucional, fue la negociación colectiva con el sindicato de docentes del 2014, se incluye por primera vez, como parte de los acuerdos con el sindicato, la conformación de un comité paritario de género y diversidad, que institucionalmente se encargue de abordar estos temas. (Entrevista-4, subcategoría: Cambios en el contexto relacional).

Una segunda red conceptual se denomina *Comienzo*. Esta categoría reúne contenido asociado a las primeras inquietudes e iniciativas que desafiaron o incentivaron la voluntad política.

En este sentido, Gamboa (2019), refleja la incertidumbre de los primeros momentos confusos en una institución tras aprobar un protocolo:

“Por un momento aumentó nuestra confianza en la institución, pero fue sólo una ilusión que muy pronto comenzó a disiparse entre inquietudes que fueron surgiendo a partir de darnos cuenta de que, en el transcurso de dos años desde su aprobación, el Protocolo seguía siendo, un perfecto desconocido entre la comunidad universitaria” (p. 214).

De los relatos se rescatan las experiencias asociadas un primero momento donde avanzar en modificaciones de las prácticas, normativas y políticas institucionales que permitieran luchar contra la violencia de género, y favorecer la equidad e integración de

la perspectiva de género, se veía como un tema muy complicado o imposible. Como una forma de ejemplificar el contenido emergente de esta categoría, se seleccionaron dos trozos de entrevista incluidos en distintas subcategorías:

Afortunadamente hubo chicas que se animaron a contarle a otras compañeras u organizaciones estudiantiles que levantaron un poquito todo este tema con profesionales de la universidad, con profesoras, sobre todo mujeres, que fueron poniendo en alerta y solicitando que hubiera algo más formal, que la universidad. (Entrevista-10, subcategoría: Reconocimiento de casos)

Entonces es como un poco difícil por lo que había que tener equipo, ya, porque uno no saca nada hacer algo en el año, la idea es tener un programa, evaluarlo, pensar hacia donde avanzamos el próximo año, alianzas, buscaba apoyo en el centro de salud, pero en ese tiempo había media jornada de psicóloga entonces claro que estaba para clínica, obvio. Después había una jornada y media, pero seguía siendo poco. (Entrevista-8, subcategoría: Dificultades al inicio)

La tercera categoría analítica que emerge desde los datos se ha denominado *Sucesos*. Aglomera contenido asociado con situaciones o hechos particulares, y que resultan significativos en la trayectoria de implementación de normativas o cambios institucionales relacionados a la incorporación en la perspectiva de género en la Universidad. A continuación, se expone una cita que lo expresa:

Nosotras nos empezamos a dar cuenta del índice de chicas que empezaron a acudir a nosotras pero que empezaron a irse de la universidad, que si bien manteníamos contacto empezaban a dejar la carrera o a congelar o simplemente se iban, entonces a nosotras eso nos pareció súper grave, además de que llegó un momento, el 2014 o 15, no recuerdo bien, donde ya fue el mes de octubre recuerdo donde teníamos hasta 10 denuncias por semana y hubo un mes donde tuvimos 3 casos de violación. (Entrevista 15, subcategoría: Ocurrencia de casos)

Ante esta temática, sobre las barreras encontradas con en las denuncias, es una situación extendida y bastante común. Por ejemplo, Larena y Molina (2010) comentan que en las políticas institucionales sobre la violencia de género y sus medidas disciplinarias, valoran que hay instituciones universitarias que no responden debido, en muchos casos, a los espacios de poder y de jerarquía existentes; y entienden la poca confianza depositada en la propia institución por no tomar las medidas necesarias y por la tendencia hacia la culpabilización de las víctimas.

La cuarta categoría se ha denominado como *Dificultades*. Contiene, de esta manera, aquellos sucesos que han supuesto que estaban aconteciendo en dicha universidad y en la vida cotidiana de toda mujer que suponían y suponen, de alguna manera, impedimentos y frenos para llegar a la igualdad en todos los aspectos de mujeres y hombres, más en concreto aquellas que se ven relacionadas con las cuestiones de género en el ámbito educativo. A continuación, se exponen un par de citas que expresan dichas apreciaciones en torno a esta temática:

Yo creo que las barreras culturales, tiene que ver con el cotidiano, con el machismo implícito, con la discriminación implícita. Siempre ha sido así, que se da no solo con el tema de género, sino en otros temas. (Entrevista-1).

En nuestro país, en el sistema universitario no se trabaja con enfoque de género. Es lo primero. Y en nuestra universidad tampoco. Quiero ser bien directo en decirlo. No se está incorporado ni en modelos formativos ni en enfoques educativos (Entrevista-4).

La quinta categoría analítica que se encuentra es la denominada *Retos*. En esta, se pueden encontrar, los distintos desafíos y futuras cosas que quieren conseguir en

cuanto al ámbito de género en educación para ir avanzando hacia una sociedad más igualitaria. A continuación, se presentan un par de citas que aclaran esta categoría y la ejemplifican bien:

Desde el 2016 se están haciendo charlas, por ejemplo, para decanos, para los directores de escuela, secretarías de escuela. Sin embargo, aún hay un gran déficit: un solo taller no basta o que se les dé a conocer que esto existe no basta. Tienen que entenderlo para poder aplicarlo (Entrevista-7).

Flores-Bernal, R. (2019) apunta como retos fundamentales a la necesidad de hacer política pública universitaria con perspectiva de género, y seguir buscando mejoras en este ámbito para avanzar hacia una sociedad más igualitaria, como indican Ferrer et al. (2009).

En sexto, en consonancia con lo indicado por Fernández Cruz (2020), se sitúa la categoría “*UACH como pionera*”, al conseguir la aprobación de un reglamento que regule expresamente los asuntos de Acoso, Violencia y Discriminación (AVD) entre estudiantes. A continuación, se presenta una cita que lo ejemplifica:

Me acuerdo que en el consejo que fue... bueno en el 2015/2016 nos pedían el insumo de cómo lo habíamos hecho y eso era darse cuenta de que estábamos avanzando en relación a otras universidades [...] A mí me llamaron varias veces como del Mercurio a raíz de otros casos de violencia o de acoso en otras universidades y me preguntaban que cómo lo hacíamos acá, entonces [...] el sentir con mayor razón, que estábamos como avanzando un poco más (Entrevista-8).

4. CONCLUSIONES Y LIMITACIONES

En respuesta a los objetivos planteados, se describen someramente las principales conclusiones derivadas del estudio:

La promoción por una mayor igualdad de género y la lucha contra el acoso sexual en la Universidad que forma parte del estudio comienza a partir de iniciativas individuales y aisladas. No obstante, determinante en ello resulta el liderazgo de ciertas docentes y estudiantes.

En el impulso de avances relacionados con normativas y prácticas, resulta relevante la denuncia y visibilización de casos que instalan la necesidad de contar con mecanismos reguladores.

Entre las dificultades encontradas para implementar políticas vinculadas a la lucha contra el acoso sexual y la promoción de la igualdad de género destacan las barreras culturales, ancladas en un sistema patriarcal.

Se plantea como reto lograr mayor sensibilizar a la comunidad y alcanzar una permanente sistematización de datos que permita tener diagnósticos oportunos

Como limitaciones, se hace necesario evidenciar mediante datos cuantitativos (por ejemplo, mediante un diagnóstico) las desigualdades existentes, las brechas de género y el techo de cristal (salarios, puestos de poder, etc.), para posteriormente poder tomar decisiones políticas en aras de avanzar hacia instituciones más igualitarias.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ferrer, V.A, Navarro C., Ferreiro V., Ramis M.C., y Escarrer C. (2009). *El acoso sexual en el ámbito universitario. Elementos para mejorar la implementación de medidas de prevención, detección e intervención*. Universidad de Baleares. https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2014/docs/El_acoso_sexual_ambito_universitario.pdf
- Fernández Cruz, J. A. (2020). Los protocolos universitarios para la prevención y sanción de la violencia, acoso y discriminación entre estudiantes: una mirada criminológica y político-criminal. *Revista de Derecho (Valdivia)*, 33(2), 297-317. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502020000200297>
- Flores-Bernal, R. (2019). Políticas de educación superior sobre acoso sexual en Chile. *Educación y Educadores*, 22(3), 343-358. DOI: <https://doi.org/10.5294/edu.2019.22.3.1>
- Gamboa, F.M. (2019). Acoso sexual en la universidad: de protocolos y protocolos. *Nómadas*, 51, 211-221.
- Larena, R., y Molina, S. (2010). Violencia de género en las universidades: Investigaciones y medidas para prevenirla. *Trabajo Social Global*, 1(2), 202-219
- Martínez, C., y Ballarín, P. (2005). Women and higher education. En Elisabeth de Sotelo (ed.), *New women of Spain. Social political and philosophical studies of feminist*. Thought. Münster: Lit Verlag (pp. 429-441).
- Stake, R. E. (2007). *Investigación con estudio de casos* (4º ed.). Madrid: Morata.