

pulación descarada y sexual hacia mujeres, niñas y, en ocasiones, niños, ocurre dentro y fuera de las instituciones. La mayoría de las universidades en África tiene políticas de género contra el acoso sexual, pero varios factores contribuyen con el acoso sexual y la violencia de género. Los hostales universitarios, donde alojan estudiantes de escasos recursos, son a menudo baratos y no regulados, por lo que los depredadores sexuales los consideran como un lugar principal para realizar acoso sexual. Otras causas incluyen necesidades financieras, la urgencia de obtener buenas notas para abrir puertas en un limitado mercado laboral, el desempleo de los titulados y la presión de sus pares. Los sistemas de control a menudo funcionan, pero están debilitados por la administración poco profesional. Una fuerte tradición patriarcal, a menudo agravada por la mera conducta misógina, socava sistemáticamente al personal femenino y a las estudiantes, la que les niega su desarrollo y arruina sus carreras académicas. Algunos que cometen violencia de género son personas con responsabilidades e influyentes en los estudiantes, como profesores, coordinadores de cursos y funcionarios de exámenes. Finalmente, la influencia de las culturas extranjeras, junto con el abuso de sustancias, contribuyen a una cultura que no permite el respeto entre géneros.

AVANCE ESTRATÉGICO DE EQUIDAD E IGUALDAD DE GÉNERO

Para el avance estratégico hacia la igualdad de género y a una sociedad sin violencia, se debe concientizar y empoderar a hombres y niños sobre temas de género. Los consejeros profesionales, los psicólogos, los decanos de estudiantes y los rectores deben trabajar de manera organizada y estructurada con sus estudiantes, la gerencia ejecutiva y los profesores para dar asesoramiento, concienciación y debates públicos sobre lo que provoca el acoso sexual y la violencia de género. La coordinación de actividades académicas y extra-curriculares, como clubes ecológicos, deportivos y de juegos, brinda oportunidades para obtener críticas constructivas y mantiene a los jóvenes ocupados y saludables. El asesoramiento estudiantil sobre temas sociales, la convivencia responsable en universidades, la prevención de enfermedades (como el VIH/SIDA y la hepatitis) junto con una estricta cultura institucional

y la política de género son formas prácticas para formar comunidades académicas inclusivas, respetuosas y diversas. Es importante comunicar, aconsejar y concientizar siempre a los estudiantes. Para revertir una cultura nefasta es necesario contar con un firme liderazgo institucional, tratar contundentemente los casos de conducta sexual inapropiada y seleccionar de forma rigurosa al personal profesional.

CONCLUSIÓN

El acoso sexual y la violencia de género en la educación superior son signos de un fracaso institucional. Las víctimas ven sus carreras académicas restringidas o destruidas. El círculo vicioso de la pobreza y la decadencia moral está perpetuado. La violencia de género y el acoso sexual endémicos perjudican el logro de los Objetivos de Desarrollo Sustentable en el contexto africano.

El movimiento #YoTambién como un momento de aprendizaje global

JOANNA REGULSKA

Joanna Regulska es profesora de género, sexualidad y estudios de la mujer, vicerrectora y rectora asociada, Asuntos Internacionales, Universidad de California, Davis, EE. UU. Correo electrónico: jregulska@ucdavis.edu.

La mayoría de las mujeres en todo el mundo ha sufrido acoso, agresión y violencia sexual o a veces éstas han sido forzadas a una zona donde sabían que no se sentía bien. Han experimentado el “mismo” momento, pero para cada una de ellas ha tenido un momento diferente. Para algunas fue un momento “ajá”; para otras el dolor (emocional y físico) pudo ha-

ber sido insoportable y durado días, meses o años. En cambio, para otras, dicho momento tuvo que ser enterrado profundamente. No se podía hablar de esto debido a su contexto cultural y político; era identificable pero no estaba permitido nombrarlo. Este momento de articulación y reconocimiento puede estar determinado por la edad, la orientación sexual, la identidad transgénero, la raza, el origen étnico, la posición socioeconómica, la religión, las prácticas culturales más generalizadas y por muchas otras experiencias formativas, presentes y pasadas.

Este ensayo ubica el movimiento #YoTambién dentro del contexto de un aprendizaje global. Dada la naturaleza global del acoso, la agresión y la violencia sexual hacia las mujeres, como también el rechazo común a sus experiencias, ¿qué responsabilidades tenemos como educadores internacionales? ¿Cómo deberíamos ubicar este particular momento dentro de un esfuerzo mayor y más amplio para entregar a nuestros estudiantes una comprensión global e internacional? ¿Cómo podemos aprovechar este movimiento global de manera que avance la concientización intercultural e intracultural? ¿Cómo podemos involucrar a nuestros estudiantes, profesores y miembros del personal en la exploración de estos espacios de experiencias de emociones, miedo y dolor, pero que al mismo tiempo están insertos en distintas prácticas culturales por lo que podría causar malentendidos?

LAS COMPLEJIDADES DEL MOMENTO

Éste es un momento muy poderoso, aunque muy complicado. Es poderoso porque resuena en mujeres de todo el mundo y, por lo tanto, se presenta la oportunidad de tener conversaciones en diferentes partes del mundo y con personas que representan diferentes experiencias y perspectivas culturales: ésta es una oportunidad para el aprendizaje global en el hogar y en el extranjero. Cuando viajo a diferentes países, también escucho negación, rechazo y críticas abiertas. #YoTambién no resuena en todas; para muchas, es considerado como un privilegio sobre todo para las mujeres que viven en pobreza extrema o en países devastados por las guerras.

Éste es un momento emocionante porque las mujeres están definiendo qué significa para ellas el acoso, la violencia y la agresión. ¿Cómo han afectado

estas experiencias vividas en su propia comprensión de sus entidades o de sus posiciones dentro de la sociedad en conjunto? Sin embargo, también es un momento complicado porque requiere que reconozcamos que está formado por el contexto cultural local, el clima político, las instituciones poderosas, la clase social, los privilegios raciales y étnicos, la heteronormatividad y muchas otras presiones ejercidas por redes de poder y dominación.

LAS JERARQUÍAS DE PODER DEL GÉNERO

Varios documentos de investigación, artículos, informes legales, conferencias y seminarios han intentado definir el acoso, la agresión o la violencia sexual hacia las mujeres. A pesar de que ellas han hablado, escrito, demostrado y testificado, muchas definiciones y gran parte del marco legal actual sigue siendo escrito y decidido por hombres. Las religiones dominadas por ellos gobiernan, legislan y controlan la mayor parte de las prácticas culturales. La mayoría de las entidades legislativas y ejecutivas están dominadas por hombres. Estos gobiernan predominantemente la profesión legal. Los estándares patriarcales forman las normas.

LA INVISIBILIDAD DE LA DIVERSIDAD

Lo más importante, en nuestra búsqueda de una voz y una acción, debemos reconocer la diversidad. Las mujeres varían de muchas maneras, en cuanto a color de piel, etnia, orientación sexual, identidad transgénero, edad, creencias culturales y/o estado socioeconómico. Además, las marcas de identidad que se entrelazan provocan que algunas mujeres sean más vulnerables que otras. Todas estas variaciones exigen que todas sus voces sean escuchadas, reconocidas y consideradas.

Éste es un momento emocionante
porque las mujeres están definiendo
qué significa para ellas el acoso, la
violencia y la agresión.

La diversidad sigue siendo un punto débil de #YoTambién, al igual que el de la educación internacional. Con demasiada frecuencia, hablamos en categorías—de inmigrantes, estudiantes extranjeros,

estudiantes de primera generación, estudiantes transferidos—y lo hacemos sin reflexionar sobre lo que éstas nos dicen sobre la identidad, la experiencia y la vida de esos estudiantes. Muy a menudo, el uso de estas categorías a gran escala nos lleva a la falta de una comprensión matizada de que el acoso o la violación tienen diversos significados en diferentes contextos culturales y nacionales; lo que para algunos es un crimen, para otros es solo un incidente diario.

Por lo común, nos enfocamos sólo en los estudiantes, mientras que los miembros del profesorado y del personal parecen ser dejados de lado. Necesitamos reconocer que muchos hombres, debido a su color de piel, su orientación sexual, su identidad transgénero y/o su clase, experimentan violencia. Como educadores internacionales, es nuestra responsabilidad trabajar con otros, en nuestro campus, para fomentar un clima en el que la inclusión sea importante para todos.

EDUCADORES INTERNACIONALES COMO MODERADORES DE CONVERSACIONES GLOBALES

Si bien, hoy en día, las mujeres definen el acoso, la violencia y/o la agresión por sus experiencias, nosotros, los educadores internacionales, necesitamos comprender qué significa este momento para nuestras instituciones, estrategias y enfoques de internacionalización. Para ser completa y global, la internacionalización debe enfocarse no solo en las políticas y los programas que deberíamos establecer, sino en crear momentos para el aprendizaje intercultural, conversaciones que estén globalmente informadas y espacios que reconozcan las diferentes experiencias y la diversidad.

¿Qué escuchamos de las mujeres—estudiantes, profesoras y personal—y cómo traducimos estas voces en un poderoso momento de aprendizaje y enseñanza? ¿Cómo facilitamos el reconocimiento de nuestras propias culturas formadas social, política y económicamente, para que podamos confrontarnos y aprender de este momento, con el fin de comprender mejor a las personas con diferentes puntos de vista o creencias? ¿Qué tan dispuestos están las oficinas y los altos directivos internacionales para hablar y abarcar este momento? ¿Cómo nos volvemos autorreflexivos y reconocemos que los administradores de educación internacional representarán los diferentes puntos de vista? Éstas no son preguntas nuevas; sin embargo,

muchas aún esperan respuestas. El movimiento #YoTambién comenzó en el año 2006, pero llegó a ser escuchado y reconocido recién en 2017.

SIGUEN LOS DESAFÍOS

Muchos estudiantes, profesores y miembros del personal están hoy muy conscientes de su intervención personal y de las complejidades de sus identidades; éstas no son dimensiones triviales de la identidad. A medida que replanteamos nuestras estrategias de internacionalización, debemos estar empoderados por la diversidad y la diferencia que nos rodea. Como educadores internacionales, contamos con numerosas herramientas disponibles para que esto suceda: intercambios y estudios en el extranjero; oportunidades de enseñanza conjunta con socios de diferentes países; seminarios temáticos a corto plazo; investigaciones colaborativas y pasantías con distintas ONG; comunidades de vida y aprendizaje; temas anuales que involucren a todo un campus en un debate; intercambios de personal; programas globales de liderazgo de estudiantes; y muchas más. En dichos contextos, la exploración de lo que significan los términos, las frases, las medidas, las políticas, las estrategias y las prácticas cotidianas diferentes entregará a nuestros estudiantes oportunidades y experiencias para conversaciones más amplias y fundamentadas; debemos usar todas las herramientas que tenemos.

El desarrollo de nuevas estrategias necesita nuestra concienciación, comprensión y compromiso colectivos para escuchar, aprender y participar en debates interculturales, pero también intraculturales, a través del diálogo y la acción entre unidades. Sobre todo, nosotros, como educadores internacionales, tenemos que crear una idea de pertenencia independientemente de las variadas hipótesis, creencias y prácticas.
