

Género y educación superior: aumento de denuncias sobre acoso y desigualdad salarial

ELLEN HAZELKORN

Ellen Hazelkorn es profesora emérita y directora de la Unidad de Investigación en Política de la Educación Superior (HEPRU, por sus siglas en inglés) y asesora de políticas educativas, BH Associates, Irlanda. Correos electrónicos: ellen.hazelkorn@dit.ie y info@bhassociates.eu.

Un juicio por violación que involucró a una joven, de 19 años de edad, y dos conocidos jugadores irlandeses de rugby a principios del 2018, tenían impactada a la isla de Irlanda. A diferencia de otros juicios en la República de Irlanda, los casos de violación en Irlanda del Norte están bajo la jurisdicción legal del Reino Unido. Por consiguiente, no solo se conocían las identidades de los acusados, sino que los explícitos detalles sexuales eran comentados diariamente. Se suponía que la identidad de la mujer era secreta, pero fue identificada rápidamente y las redes sociales excedieron los límites. Después de nueve semanas, los dos hombres y sus amigos fueron absueltos. Como mencionaban los comentaristas, es un tribunal donde la culpabilidad debe probarse más allá de una duda fundada y no es una corte de moralidad o comportamiento ladino.

Fue un momento de #YoTambién. Se realizaron manifestaciones, #LeCreo llegó a ser tendencia número uno y el Centro de Crisis por Violación de Dublín tuvo un aumento de llamadas telefónicas. El nivel de indignación pública se enfrentó con el nivel de tolerancia normalmente expuesto a los problemas de acoso sexual y discriminación de género.

ACOSO SEXUAL EN LOS CAMPUS

El acoso sexual en los campus universitarios tiende a llamar menos la atención, a pesar de los informes esporádicos de los medios acerca de la necesidad de abordar la “epidemia” del acoso por parte del personal hacia los estudiantes y entre estudiantes. El pe-

riódico The Guardian (6 de marzo de 2017) realizó una encuesta en 2017 donde demostraba que los estudiantes del Reino Unido realizaban al menos 169 denuncias de conducta sexual inapropiada contra el personal universitario entre 2011 y 2017. Al menos otras 127 denuncias contra el personal fueron efectuadas entre colegas.

Según las universidades del Reino Unido, el avance contra el acoso entre estudiantes es más eficaz cuando hay un personal directivo activo, pero el avance es menor cuando se aborda el delito, el acoso por odio y la conducta sexual inapropiada entre el personal y los estudiantes. Si bien los resultados generales corresponden a un estudio del Sindicato Nacional de Estudiantes (NUS, por sus siglas en inglés), este estudio abordó las relaciones de poder dentro de la academia y particularmente la mala conducta sexual entre el personal y los estudiantes.

El abuso y el acoso, como el acoso sexual, también han sido un problema en los campus irlandeses. Las universidades tienen un código de disciplina, pero la opinión general es que los estudiantes son adultos y deben asumir la responsabilidad de sus propias acciones, por lo que la universidad no se hace cargo. Los códigos, que incluyen al personal, abordan el acoso sexual, la violencia física, el abuso, el engaño o el plagio y fumar en el interior. En casos extremos, los estudiantes pueden ser expulsados. En 2017, el diario The Irish Times (6 de noviembre de 2017) informó una serie de casos que involucraban a estudiantes, la mayoría de estos eran quejas contra hombres.

Estos temas han provocado una conversación pública más amplia sobre educación sexual, especialmente en torno al concepto de “consentimiento”. En Irlanda, el Ministro de Educación ha anunciado una importante revisión de la relación y la educación sexual (RSE, por sus siglas en inglés) en las escuelas primarias y secundarias. Las universidades de Irlanda y el Reino Unido están realizando capacitaciones sobre “consentimiento” para los estudiantes de primer año. Los talleres de capacitación de Consentimiento Inteligente de la Universidad Nacional de Irlanda, Galway (NUIG) tienen como objetivo “ayudar a explorar las diferentes dimensiones del consentimiento”.

A nivel profesional, estoy familiarizada con los casos de relaciones de poder entre estudiantes egresa-

dos y supervisores. Tal comportamiento afecta tanto a estudiantes varones como a mujeres; a menudo se normaliza y es difícil de controlar. También hay casos en que la cultura del discurso desciende a lo que llamamos violación verbal. En el caso de la enseñanza personalizada musical o vocal, como en conservatorios o durante el curso de asesoría estudiantil, las puertas tenían que tener ventanas o dejar las puertas abiertas, como forma de protección. Los problemas se vuelven aún más complicados cuando las instituciones duales del sector o las prácticas de intercambio de servicios reúnen a estudiantes de la escuela y la universidad para estar en un entorno de aprendizaje enriquecido o para desarrollar mejoras en la eficiencia, pero con pautas de comportamiento muy diferentes.

Existe una gran reticencia a presentar casos en los que la integridad o la conducta de una persona puedan ser cuestionadas o la perspectiva de una futura carrera amenazada, en especial para las mujeres. Si bien siempre ha habido casos individuales, el acoso sexual universitario ha llamado la atención de manera más lenta en Europa que en Estados Unidos. En última instancia, la falta de investigación, junto con la falta de comprensión, significa que se desconoce la escala completa y las universidades carecen de pautas básicas. Las definiciones estrechas de excelencia también moldean la cultura organizativa y el comportamiento académico.

DESIGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO

El ascenso y el pago es un tema diferente. Como una de las pocas mujeres que ocupan un puesto de vicepresidencia en Irlanda en los últimos 20 años, puedo dar fe de la lentitud del cambio. De hecho, a medida que las mujeres avanzan a través de una típica carrera académica, cada vez son menos representadas en comparación con los hombres. La información es indiscutible.

La Unión Europea (UE) publica SHE Figures (cifras ELLA), las que supervisa la dimensión de género en investigación e innovación en toda la Unión Europea. En 2002, el porcentaje de egresados terciarios fue similar para ambos sexos, sin embargo, la cantidad de mujeres tituladas ha aumentado desde entonces casi el doble de la tasa. En 2016, la brecha de género en la UE, es decir, el porcentaje de mujeres entre 30 y 34 años que han terminado la educación terciaria superó

a los hombres en un 9,5 por ciento e incluso en casi todos los estados miembros.

Sin embargo, las mujeres ganan en promedio un 16 por ciento menos que los hombres. Sólo el 20 por ciento de los directores de las instituciones europeas de educación superior son mujeres. En 2013, las mujeres representaban el 21 por ciento de los investigadores de alto nivel y lograron un progreso muy limitado desde 2010. Entre los líderes de juntas administrativas y científicas, las mujeres constituyen solo el 22 por ciento y el 28 por ciento de los miembros de la junta. La mayor variabilidad es a nivel profesoral y la mayoría de los países de la UE tienen instituciones sin profesoras a tiempo completo.

El abuso y el acoso, como el acoso sexual, también han sido un problema en los campus irlandeses.

La desigualdad salarial de género recientemente fue noticia en el Reino Unido cuando se publicaron las cifras de 2018. Esto se refiere a la diferencia entre las ganancias promedio de hombres y mujeres, expresadas en relación con las ganancias de los hombres. Si bien es posible que no nos diga nada que no sepamos—que los hombres dominen los puestos de mayor ganancia—los resultados son sorprendentes. La desigualdad salarial mediana es del 9,8 por ciento a nivel nacional, pero del 18,4 por ciento entre las universidades. Las mujeres en dos universidades reciben un 37,7 por ciento menos que los hombres. Como informó la BBC, del prestigioso Russell Group, la Universidad de Durham tiene la peor cifra con una brecha de 29,3 por ciento.

En Irlanda, la Autoridad de Educación Superior (HEA, por sus siglas en inglés) publicó el Análisis Nacional de la Igualdad de Género en Instituciones de Educación Superior Irlandesas (2016), con recomendaciones de gran alcance. Nunca ha habido una presidenta desde que se estableció la primera universidad aproximadamente hace 426 años y actualmente solo hay dos presidentas en el instituto del sector de la tecnología. Las cifras son particularmente graves por disciplina, con la mayor discrepancia en ciencia, tecnología, ingeniería, matemáticas y medicina (CTIMM).

Los nombramientos de los docentes han provocado grandes protestas y el Tribunal de Igualdad otorgó un premio a una mujer del NUIG en 2009 por el tema de discriminación de género.

Sin embargo, Irlanda también es un ejemplo de lo que puede suceder cuando las políticas y los fondos impulsan el comportamiento. El programa Athena-SWAN fue creado en el Reino Unido en 2005 para incentivar y reconocer el compromiso del avance de las carreras de mujeres en CTIMM. Desde entonces se ha extendido a todas las disciplinas y se ha adoptado en Irlanda. Existen tres niveles de premios, bronce es el «nivel de entrada», el cual certifica el compromiso de las instituciones con los 10 principios claves y que requieren un autoanálisis crítico y un plan de acción. Lo más significativo es que los tres consejos irlandeses de financiamiento para investigaciones han exigido que una IES logre el bronce en 2019 y una plata en 2023 para poder recibir fondos para sus investigaciones.

Como resultado, todas las IES participan activamente en el nombramiento de un vicepresidente para la igualdad, la diversidad y la inclusión, y están ocupadas otorgando puestos directivos. La capacitación se está llevando a cabo para abordar el sesgo involuntario y es necesario para la dirección general. Pero el progreso es muy lento. Podría llevar décadas alcanzar el equilibrio de género recomendado del 40 por ciento. Por lo tanto, se habla de cupos. La verdad es que nada mueve a las instituciones más rápido que el dinero. Estoy superando mi frustración con las mujeres designadas para cumplir con las nuevas regulaciones, pero no hemos tenido esa experiencia con hombres durante décadas.

Violencia sexual en la educación superior etíope

AYENACHEW A. WOLDEGIYORGIS

Ayenachew A. Woldegiyorgis es estudiante de doctorado y asistente titulado del Centro para la Educación Superior Internacional de Boston College, EE. UU. Correo electrónico: woldegiy@bc.edu.

La educación superior en África está presa de la violencia sexual. Por ejemplo, una de las principales instituciones del continente, la Universidad Makerere de Uganda, recientemente fue noticia internacional por las atroces revelaciones de una investigación de dos meses que impactó a toda la institución. Una mirada más cercana a la situación en Etiopía puede ayudar a comprender la naturaleza y el alcance del problema.

UN EJEMPLO INSTITUCIONAL

Hanna Tefera había sido directora de la Dirección de Casos de Género de la Universidad de Ciencia y Tecnología de Adama desde noviembre de 2013. El 18 de enero de 2018, recibió una carta de despido por motivos tácitos. Tefera dijo que su destitución fue repentina y que no sabía nada del porqué. Mientras tanto, Addis Standard informó que la destitución de Tefera estaba relacionada con un caso que ella estaba investigando. En diciembre pasado, Tefera escribió una carta al presidente de la universidad en la que denunciaba un acoso sexual cometido contra una estudiante y exigía una investigación inmediata sobre el asunto. La carta decía que la estudiante había sido atacada por un hombre armado no identificado que entró a su dormitorio. Tefera condenó el crimen e hizo referencia a las cláusulas pertinentes de la constitución y a las normas de la universidad. Enfatizó que, si era necesaria una inspección de dormitorios, habría sido apropiado enviar mujeres soldados. (Después de la inestabilidad política en los últimos años, se ha enviado el ejército a las universidades para controlar posibles protestas y altercados). En su carta, Tefera expresó también su preocupación por los múltiples casos de acoso sexual denunciados y exigió que la universidad tomara medidas firmes.

Se informa que Tefera fue despedida tras una orden directa de un miembro de la junta directiva de la