

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

universidad, quien también era un oficial superior de la Fuerza de Defensa Nacional. Este caso simboliza la situación general y la indiferencia del liderazgo universitario. En tales circunstancias, ¿cómo una universidad puede ser un entorno de aprendizaje seguro para las estudiantes? ¿Qué pueden hacer los profesionales de servicios estudiantiles para mitigar la situación?

### **MAGNITUD DEL PROBLEMA**

Debido a las tradiciones profundamente arraigadas y patriarcales en Etiopía, la sociedad está plagada de prejuicios de género, desigualdad y violencia sexual. La educación superior no es una excepción. Un estudio reciente de la Universidad Wolaita Sodo, reveló que, de las 462 estudiantes, el 36,1 por ciento dijo haber experimentado violencia sexual desde que ingresaron a la universidad, mientras que la cifra fue del 45,4 por ciento las que mencionaron durante toda su vida. En otro estudio de la Universidad de Madawalabu, donde se encuestó a 411 estudiantes mujeres, el 41,1 por ciento había experimentado violencia sexual a lo largo de su vida y el 25,4 por ciento le había ocurrido en los últimos 12 meses. Al analizar por qué las estudiantes abandonan sus estudios, un estudio de la Universidad Jimma descubrió que el 82,4 por ciento de los encuestados (de los 108 estudiantes que se retiraron de sus estudios) dijeron que había sido por acoso sexual; el 57,4 por ciento señaló que el embarazo era uno de los motivos del abandono. Los estudios en otras universidades también han informado violencia sexual similar y frecuente. Según los informes, la violencia sexual fue cometida por compañeros de clases, profesores y empleados universitarios, así como por otras personas que no pertenecían a las universidades. Algunas estudiantes llegan a la universidad con experiencias anteriores de violencia sexual. Además de los servicios de orientación y apoyo insuficientes, esto les dificulta superar su trauma y sentirse cómodas en el entorno universitario.

Los estudios sobre esta problemática coinciden en que el apoyo actual es muy limitado para las alumnas. Si bien las normas y los tabúes culturales impiden que los estudiantes acudan en busca de ayuda, en los casos cuando lo hacen, los servicios de apoyo a menudo están mal preparados y carecen de personal. El aspecto psicológico del entorno educativo ha recibido

muy poca atención.

### **EL PROBLEMA MAYOR: LOS PREJUICIOS DE GÉNERO**

En la última década, se ha avanzado en reducir la brecha de género tanto en el ingreso de estudiantes (del 24,4 por ciento de la población estudiantil de pregrado en 2005 al 32 por ciento en 2015) como en la conformación docente (del 10,3 por ciento en 2005 al 12 por ciento en 2015). Sin embargo, las mujeres siguen experimentando altos niveles de trato diferenciado. A pesar de los beneficios en el nivel de ingreso, el prejuicio de género y la violencia sexual continúan afectando la experiencia de las estudiantes y disuadiéndolas de tener éxito. Las estudiantes también se concentran considerablemente en los campos de las ciencias sociales y las humanidades. Incluso se ha informado que las instituciones no convencen de forma activa a las alumnas para que escojan campos de las ciencias exactas, como una estrategia para reducir la tasa de deserción de las estudiantes; irónicamente, esto es considerado como una medida de “acción afirmativa”.

---

Debido a las tradiciones  
profundamente arraigadas y  
patriarcales en Etiopía, la sociedad  
está plagada de prejuicios de género,  
desigualdad y violencia sexual.

---

Mientras tanto, un estudio reciente reveló que las mujeres tienen 50 por ciento menos de probabilidades de obtener el rango de profesora y 72 por ciento menos de ser profesoras auxiliares o de alcanzar otro puesto superior. Esta impresionante diferencia se explica por una serie de factores que disuaden a las mujeres de progresar en sus carreras, a pesar de las mejoras estadísticas totales.

### **¿QUÉ SE PUEDE HACER?**

Si bien tener un enfoque descendente para el cambio de comportamiento sea probablemente lento y menos eficaz, un enfoque basado en los pares parece una alternativa viable, aunque de ninguna manera la única. El cambio de actitud en la comunidad universitaria es

esencial para evitar que ocurra violencia sexual y para que las víctimas tengan la confianza de hablar y buscar ayuda. Décadas de investigación social/psicológica han demostrado que los espectadores tienen más probabilidades de intervenir cuando tienen una comprensión clara de la violencia y las capacidades necesarias para participar con una conducta prosocial sin poner en riesgo su propia seguridad. Ha habido casos que demuestran que el empoderamiento de estudiantes y líderes estudiantiles como espectadores es una forma eficaz de combatir la violencia sexual en los campus.

Para esto es necesaria la participación en programas continuos y universitarios de concientización. Al hacerlo, es importante considerar algunos puntos. Primero, el programa debe llegar a toda la comunidad universitaria. No es suficiente hacer partícipe a aquellos que se cree que tienen menos conocimiento o aquellos que naturalmente se sienten atraídos por el problema. En segundo lugar, teniendo en cuenta que ciertos aspectos de los prejuicios de género y la violencia sexual están tan profundamente arraigados en las normas sociales, es importante comenzar con una aclaración del significado de violencia sexual y sus manifestaciones. En tercer lugar, los programas deben incluir diferentes mecanismos de participación e incentivos para aumentar la participación y la sustentabilidad.

Consciente de las limitaciones de recursos y personal calificado, un posible remedio es el uso de capacitaciones voluntarias de instructores, con materiales estandarizados y control de calidad, que se multiplica a través de un esquema piramidal para llegar a cada parte de la universidad durante un cierto período. Una vez que se logre esto, es posible ofrecer capacitación obligatoria a todos los nuevos estudiantes y empleados para lograr la sustentabilidad.

Este enfoque basado en los pares no es un sustituto de otras estrategias, ni es suficiente por sí mismo. Tiene que ser utilizado como un componente integrado de enfoques generales, tanto descendente como ascendente. Vale la pena señalar que el compromiso explícito del liderazgo universitario y a nivel de sistema es una fuerza crucial para el éxito. Promover un ambiente de trabajo seguro y de apoyo para las mujeres en la dirección general y entre el profesorado y el personal, así como fortalecer los servicios estudiantiles con personal calificado y recursos suficien-

tes, son medidas indispensables que deben tomar las instituciones y el gobierno. Sin embargo, la ausencia perceptible de un compromiso genuino desde los altos cargos no debería impedir que los servicios estudiantiles ni las oficinas de casos de género luchan por el cambio dentro de las limitaciones actuales.

*A International Higher Education le gustaría agradecer a la Corporación Carnegie de Nueva York (CCNY) por su apoyo para cubrir la educación superior en África y por su apoyo general a nuestra publicación. CCNY ha reconocido por mucho tiempo la importancia de la educación superior en África y en otras latitudes y esta generosidad posibilita nuestro trabajo y el de nuestro socio en la Universidad de Kwa-Zulu-Natal en Sudáfrica, lugar de la Red Internacional para la Educación Superior en África (INHEA, por sus siglas en inglés).*

---



---

## El Brexit y las universidades: ¿hacia una reconfiguración del sector europeo de la educación superior?

**ALINE COURTOIS**

*Aline Courtois es investigador asociado del Centro para la Educación Superior Mundial, Instituto de Educación, University College de Londres, Reino Unido. Correo electrónico: a.courtois@ucl.ac.uk.*

En un referéndum en el año 2016, el 51,9 por ciento de los votantes registrados estaban a favor de que el Reino Unido abandonara la Unión Europea. El proceso “Brexit”, cuyos aspectos prácticos aún se desconocen, se llevó a cabo oficialmente en mayo de 2017. El Brexit puede provocar graves consecuencias para la educación superior en el Reino Unido y en otras latitudes.

En la actualidad, el Reino Unido es el segundo mayor beneficiario de fondos de investigación competitiva de la Unión Europea después de Alemania. Los