



La universidad ante la violencia sexual

Por Rocío Álvarez Miranda

La denuncia del acoso y el hostigamiento sexual va en aumento debido a que actualmente existe mayor conciencia de que son conductas derivadas de la violencia; antes no se percibían porque son fenómenos culturalizados de incidencia sistemática y gran complejidad.

Entre las primeras acciones para erradicar estas agresiones en el país, en el 2007 se aprobó la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, publicada en el *Diario Oficial de la Federación*, en la cual se establece que “cualquier acto que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima y que, por tanto, atenta contra su libertad, dignidad e integridad física” es violencia sexual.

Ambas conductas también son manifestaciones de discriminación por razones de género, pues afectan en mayor escala a las mujeres, sin objetar que también ocurren en varones y personas con identidad, orientación y expresión sexual diversa.

El aspecto más nocivo de estas es que son parte de suposiciones que las convierten en invisibles, producto de la configuración de representaciones sociales que justifican y legitiman la reproducción de prácticas afines que, a su vez, estructuran de manera interpretativa el significado del acto, la magnitud, el grado de participación y propiamente la sanción u omisión.

El acoso sexual fue analizado por primera vez en 1974 por un gru-

po de estudiosas norteamericanas que intentaban develar un fenómeno asociado a conductas generalmente masculinas, aparentemente sexuales, pero que denotaban un ejercicio de poder (Wise y Stanley, 1992). Este puede ocurrir en cualquier lugar; el agresor/a puede ser integrante de la comunidad o ajena a ella, siempre y cuando no exista una relación jerárquica entre las partes; puede ser frecuente o realizarse en un solo evento.

El hostigamiento, en cambio, se gesta regularmente en los entornos laborales y escolares, donde las estructuras de mando, así como las dinámicas organizacionales, generan relaciones de poder asimétricas que refuerzan prácticas discriminatorias por razones de género, las cuales transgreden el derecho a la intimidad y el ámbito personal, justificadas por el estatus o el nivel de autoridad de quien las perpetra y la dependencia laboral, aunada a la subordinación de quien las recibe.

Este último se enmarca en un binomio de premio-castigo, en el que se solicitan favores sexuales a cambio de incentivos; la negativa genera represalias de índole laboral o escolar (Cooper, 2001). La Organización Internacional del Trabajo (2013) explica estos eventos como el resultado de un *quit pro cuo*, chantaje sexual, que reproduce un/a superior jerárquico o una persona para afectar el empleo o las condiciones de trabajo.

En atención a esta problemática y a que estos comportamientos son



Ilustración digital: Gerardo Mercado

opuestos a los valores que promueve la Universidad Autónoma del Estado de México, el 29 de noviembre del 2017 se hizo público el “Protocolo para prevenir, atender y sancionar casos de acoso y hostigamiento sexual”, que establece pautas multidisciplinarias para el tratamiento adecuado de los casos que se susciten.

A través de la Oficina del Abogado General, se inicia el proceso para investigar y sancionar los actos denunciados; mientras que la Defensoría de los Derechos Universitarios acompaña tanto a las víctimas como a los presuntos responsables. A su vez, la Coordinación Institucional de Equidad de Género desde su creación, en abril del 2016, mantiene un programa permanente de prevención y sensibilización conformado por 48 comités de género en igual número de espacios universitarios; sus actividades corresponden a la difusión del tema y recepción de quejas. Entre los resultados de la estrategia destaca el comité de la Facultad de Planeación Urbana y Regional, que aplicó una encuesta de diagnóstico del problema y cuyos resultados serán dados a conocer más adelante.

La coordinación también imparte capacitaciones dirigidas al personal docente y administrativo, así como conferencias que responden a la labor transversal de la Dirección de Seguridad y Protección Universitaria y a las cuales se suman las pláticas de la Dirección de Responsabilidad Universitaria.

A partir de estos datos, es claro que la política institucional busca erradicar el acoso y el hostigamiento sexual, compromiso que asume cada una de las instancias universitarias, con el objetivo de defender los derechos de todas las personas que integran la comunidad. 



Foto: Gustavo Contreras

Referencias

- Cooper, Jennifer A. (2001). *Hostigamiento sexual y discriminación. Una guía para las investigaciones y resolución de casos en el ámbito laboral*. México: PUEG/UNAM.
- DOF (Diario Oficial de la Federación) (2007). “Decreto por el que se expide la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia”, 1 de febrero. <http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=4961209&fecha=01/02/2007>.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo) (2013). *Acoso sexual en el trabajo y masculinidad*. Centroamérica y República Dominicana. Costa Rica.
- Wise, Sue y Liz Stanley (1992). *El acoso sexual en la vida cotidiana*. Barcelona: Paidós.



Rocío Álvarez Miranda es coordinadora Institucional de Equidad de Género de la UAEM. Cursó la Maestría en Estudios para la Paz y el Desarrollo, coordinada por esta misma casa de estudios y la Universidad Jaume I de Castellón, España. Tiene un Máster en Igualdad de Género: Formación de Agentes para la Igualdad, por la Universidad de Castilla la Mancha, España.