

## Editorial

El acoso y la discriminación no deben existir ni ser tolerados, menos aún en las instituciones educativas. En su compromiso con esta lucha, el CIDE ha revisado sus normas y políticas para dirigir las a la construcción de una comunidad incluyente, equitativa y respetuosa. Con tal propósito, en 2017, el Centro emitió un Código de Ética y, posteriormente, aprobó el Protocolo de Atención para Casos de Discriminación y Violencia de Género, con el que se define un camino claro y transparente para procesar las denuncias por acoso y otras formas de violencia. Asimismo, el CIDE ha realizado campañas de difusión y cursos de sensibilización para que estos instrumentos normativos —integrados a través de comisiones plurales— sean conocidos por toda nuestra comunidad y contribuyan a una mejor convivencia, así como a la promoción de la equidad de género en todos los ámbitos de nuestra vida profesional y personal. Las versiones públicas de las resoluciones de la Comisión de Ética y los ordenamientos mencionados pueden encontrarse en el sitio [www.cide.edu/nosotros/codigo-de-etica/](http://www.cide.edu/nosotros/codigo-de-etica/).

En las páginas siguientes, se reproduce, en español, una carta que está teniendo amplia difusión en diversas publicaciones académicas internacionales relacionadas con las disciplinas que constituyen nuestro ámbito de estudio, es decir, la administración, la gestión y las políticas públicas. En ella, las profesoras Sarah L. Young (University of North Georgia) y Kimberly K. Wiley (University of Florida) exponen el grave problema de la violencia sexual en las instituciones de educación superior, en general, y en los programas de estudio sobre asuntos públicos, en particular. La carta, publicada originalmente bajo el título *Erased: ending faculty sexual misconduct in academia: an open letter from women of public affairs education* (DOI: 10.1080/14719037.2021.1895576), contiene también

una serie de recomendaciones para hacer frente a esta situación tan trascendental, que requiere, con apremio, respuestas contundentes. Hemos querido sumarnos a la difusión de la carta, enfatizando que, en razón de su orientación hacia lo público, los programas académicos de nuestras disciplinas de estudio deben estar doblemente comprometidos con la erradicación de toda conducta sexual indebida por parte del personal docente.

Dr. Edgar E. Ramírez de la Cruz

## HACIA LA ERRADICACIÓN DE LA CONDUCTA SEXUAL INDEBIDA EN LA ACADEMIA

### Carta abierta de un grupo de mujeres dedicadas a la enseñanza sobre asuntos públicos y del tercer sector\*

Sarah Young y Kimberly Wiley\*\*

El movimiento *#MeToo* desciende sobre las paredes de la torre de marfil. Ha llegado el día de pagar la cuenta en la academia y terminar con la conducta sexual indebida que ejerce el personal docente.<sup>1</sup> Como mujeres involucradas en la docencia sobre asuntos públicos<sup>2</sup> y del tercer sector,<sup>3</sup> exigimos ser escuchadas.

La victimización sexual a estudiantes por parte del personal docente es frecuente en el mundo académico y, más concretamente, en los programas de posgrado. En Estados Unidos (EUA), 24.2 de las mujeres y 15.6 por ciento de los hombres afirman haber sido víctimas de abusos sexuales en el campus universitario, solo en sus últimos dos meses como estudiantes de pregrado (Jouriles *et al.*, 2020), y una de cada diez mujeres estudiantes de posgrado afirma haber sido acosada

\*La traducción y reproducción de esta carta cuenta con la autorización de la National Association of Schools of Public Affairs and Administration (NASPAA, por sus siglas en inglés) y de las autoras. Traducción del inglés de Alejandra Penilla, Samanta Varela, Gerardo Bonilla y Fabiola Perales, estudiantes del doctorado en políticas públicas del CIDE. La revisión final del texto estuvo a cargo de Manlio F. Castillo Salas.

\*\*Esta carta es una versión reducida del artículo de las doctoras Young y Wiley, el cual contiene una conversación más profunda sobre el problema y las soluciones recomendadas. Por favor, consulte el *Journal of Public Affairs Education*, volumen 27 (DOI: 10.1080/15236803.2021.1877983) para más información. Las autoras agradecemos enormemente a la Dra. Frances S. Berry —una precursora— por su valiosa colaboración para apoyar y difundir este mensaje.

<sup>1</sup> Utilizamos el término “personal docente” porque es más generalizable. Empleamos este término para referirnos a los catedráticos, profesores, tutores y a todos quienes ejercen la docencia en educación superior.

<sup>2</sup> Los límites de lo público varían en cada país, utilizamos este término para referirnos a las organizaciones gubernamentales y a las que están sujetas al control público.

<sup>3</sup> El sector no lucrativo o de voluntariado se denomina de diversas formas alrededor del mundo. En aras de la coherencia y la neutralidad, y en consonancia con la International Society for Third-Sector Research, nos referimos a él como “tercer sector”.

sexualmente por un miembro del personal docente (Cantor *et al.*, 2020). Este problema no se limita a EUA. El Informe Nacional sobre Violencia y Acoso Sexual en las Universidades Australianas, presentado por la Comisión Australiana de Derechos Humanos (AHRC, 2017), encontró cifras relativamente similares: 21 por ciento de los estudiantes declararon haber sido acosados sexualmente en instalaciones universitarias; alrededor de 7 por ciento de ellos fueron victimizados por el personal docente (p. 48).

Los programas educativos del sector público y del tercer sector no son inmutables a este tipo de hechos. Según la Base de Datos sobre Conducta Sexual Indebida en la Academia, con sede en EUA, los programas educativos sobre asuntos públicos y del tercer sector han documentado públicamente y confirmado 20 casos de conducta sexual indebida por parte del personal docente desde 2016 (Libarkin, 2020). Si bien esta cifra representa solo 2 por ciento de los casos en todas las disciplinas, el número es impactante, puesto que nuestro campo se distingue por su compromiso con “lo público” (Bozeman, 1987), además de que nuestros programas son relativamente más pequeños y jóvenes que la mayoría.

Muchas asociaciones y sociedades enfocadas en la promoción de la práctica y el estudio del sector público y el tercer sector, por ejemplo, la International City/County Manager Association y la Social Research Association, tienen códigos de ética con declaraciones explícitas que exigen la máxima integridad personal y profesional. Sin embargo, nuestros programas educativos, al igual que los de otras disciplinas, están plagados de la mentalidad de “tolerar al acosador”. Por ejemplo, a principios de 2020, una investigación universitaria corroboró los hallazgos de conducta sexual indebida por parte del exeditor de una importante revista de asuntos públicos. Como suele ocurrir (Cantalupo y Kidder, 2018), el profesor solicitó la jubilación anticipada antes de que se le impusiera alguna sanción. Posteriormente, aplicó para otros puestos en el mundo académico e incluso fue inicialmente contratado en otra universidad de primer nivel. Como la mayoría de los casos de conducta sexual indebida del personal docente, este caso tampoco recibió atención de la prensa, no fue documentado públicamente y, por lo tanto, (hasta la fecha) no figura en la Base de Datos sobre Conducta Sexual Indebida en la Academia (Libarkin, 2020). Sí, este es solo un ejemplo, pero hay otros. Solo hay que preguntar a nuestras compañeras.

Los programas diseñados para formar a los futuros empleados del sector público y del tercer sector deben preocuparse aún más que la mayoría de los programas de educación superior por eliminar la conducta sexual indebida del

personal docente. En muchos países, estos sectores suelen tener una representación femenina superior a la media (Andrews y Ashworth, 2013), lo que equivale a un mayor número de mujeres que estudian gestión del sector público y del tercer sector. Por ejemplo, en EUA, 63 por ciento de los estudiantes de programas de posgrado en asuntos públicos son mujeres, más que en casi cualquier otro campo educativo (NASPAA, 2019). Los estudiantes de posgrado se enfrentan a una gran “carga administrativa” (Moynihan *et al.*, 2015) en el sentido de que son “aprendices” buscando acceder a instituciones plagadas de normas y prácticas engorrosas mientras, simultáneamente, entran en relaciones de poder dinámicas y desequilibradas con sus profesores y asesores (Young y Wiley, 2021). En muchos casos, deben asumir estos costos para lograr su objetivo de graduarse. Dado que las agresiones sexuales a menudo no se denuncian (Jouriles *et al.*, 2020), los estudiantes que soportan esta carga administrativa están aún menos dispuestos a denunciar la conducta sexual indebida del personal docente.

Asimismo, lo novedoso de los programas de posgrado en asuntos públicos y del tercer sector, así como su reducido tamaño, pueden hacer que la conducta sexual indebida del personal docente sea *más* profusa. La novedad de nuestros campos de estudio se traduce en un menor número de académicos de renombre (en comparación con los campos de las ciencias duras). La pequeñez de nuestras áreas implica que los titanes son más reconocibles. La combinación de estos factores puede hacer que un estudiante tema aún más por posibles represalias, e influir negativamente en la probabilidad de que denuncie conductas inapropiadas.

Por último, en muchos países, las víctimas tienen pocas protecciones legales y medios para recurrir las decisiones de la autoridad. Por ejemplo, en el Reino Unido, más de un tercio de las universidades utilizaron acuerdos de no divulgación (*non disclosure agreements*) o amenazas de expulsión como medio para amordazar a los estudiantes y evitar que los casos se hicieran públicos (Croxford, 2020). En EUA, los recientes cambios de política sobre el Título IX debilitaron la protección a las víctimas, lo cual puede afectar de manera desigual a quienes han padecido abusos por la conducta sexual indebida del personal docente (Anderson, 2020). En la India, las universidades cuentan con Comités Internos de Quejas, que tienen el derecho de intentar forzar la conciliación entre la víctima y su agresor antes de que se inicie una investigación (*The Sexual Harassment of Women at Workplace [Prevention, Prohibition and Redressal], 2013, Act, Section 1[1][1]*). Si se realiza una investigación, hay muy pocos requisitos sobre lo que debe incluir (Sakhrani, 2017). El comité debe proporcionar recomendaciones a la universidad

y a los denunciantes, pero la universidad no tiene la obligación de notificar a la víctima sobre los resultados alcanzados, si es que se obtuvo alguno. Finalmente, si la víctima no pudo probar su denuncia y el comité llega a una conclusión adversa en su contra, puede ser penalizada y castigada (Sakhrani, 2017). Otras universidades alrededor del mundo no cuentan con ninguna política de protección real, lo que deja a las mujeres estudiantes increíblemente vulnerables a abusos sexuales (Gray y Pin, 2017).

### **¿CÓMO PODEMOS DETENER EL CICLO DE CONDUCTA SEXUAL INDEBIDA EN LOS PROGRAMAS EDUCATIVOS SOBRE ASUNTOS PÚBLICOS?**

Como comunidad académica, hemos aceptado la complicidad y la complacencia sobre la conducta sexual indebida, en lugar de vivir según nuestros principios de rendición de cuentas y transparencia. ¿Cómo podemos forjar un nuevo camino? Como especialistas en políticas públicas, volvemos a las soluciones de política en el marco del modelo socioecológico.

- *Soluciones a nivel individual:* Fortalecer las relaciones de mentoría como factor de protección. La relación con un miembro del personal docente de alto nivel puede ayudar a incrementar las posibilidades de que un estudiante denuncie. Otra estrategia consiste en enseñar y poner en práctica enfoques basados en la intervención de testigos.
- *Soluciones a nivel de programa o departamento:* Desarrollar políticas y una cultura departamental que activamente prohíban y castiguen la conducta sexual indebida. Los programas también pueden desarrollar puntos de control significativos, así como métodos de divulgación anónimos y de fácil acceso para ayudar a identificar problemas. Es importante asegurarse de que todo el mundo los conozca, especialmente los estudiantes.
- *Soluciones a nivel universidad:*<sup>4</sup> Reforzar las políticas universitarias para mejorar los procedimientos de denuncia y las sanciones. Comprobar los antecedentes del personal docente de nuevo ingreso, específicamente para detectar conductas sexuales inapropiadas. Obligar a que las solicitudes de referencias

<sup>4</sup>Reconocemos que, para algunas universidades, estas recomendaciones pueden implicar un cambio de política a nivel gubernamental. Incluimos la recomendación dentro de esta sección, pues, aunque el organismo administrativo responsable puede variar ampliamente, la aplicación más cercana está en el nivel de las autoridades universitarias.

laborales revelen los hallazgos de conducta sexual indebida del personal docente.<sup>5</sup> Cerrar las lagunas que permiten que los docentes que enfrentan sanciones se retiren anticipadamente. Comprometerse a aplicar prácticas de sanción más severas; poner fin a la relación laboral con el personal docente cuando sea necesario y se haya llevado a cabo el debido proceso. Las universidades deben asegurarse de que los docentes cumplan con sus responsabilidades éticas, en lugar de dejar que simplemente salgan de la institución.

- *Soluciones a nivel de asociación:* Adoptar una postura de no tolerancia. Todas las asociaciones profesionales deben contar con un código de ética, en el que se establezca claramente que las conductas sexuales inapropiadas darán lugar al cese de la afiliación y a la pérdida de todos los privilegios de publicación, conferencias y premios. Las organizaciones para la acreditación de programas educativos deben exigir a las escuelas que informen sobre los casos de conducta sexual indebida. Las asociaciones también deben ser proactivas para salvaguardar y proteger a los estudiantes de posgrado en las situaciones en las que sean más vulnerables.
- *Soluciones de políticas gubernamentales:* Desarrollar políticas y procedimientos que rompan el ciclo de conductas indebidas. Actualmente, se está solicitando a la Unión Europea la creación de la Oficina Europea y del Ombudsman para Asuntos Académicos y de Investigación, con el fin de “supervisar, proporcionar información a las víctimas de acoso mediante la provisión de recursos, concienciar sobre el acoso y las formas de afrontarlo, y proporcionar a las instituciones capacitación sobre buenas prácticas”. Apoyamos firmemente esta petición y apremiamos a otros países a hacer lo mismo. También deberían considerarse otro tipo de reformas legales, como la de la Sección 18A:6-18 del Estatuto del Estado de Nueva Jersey, EUA, que crea vías más fáciles para despedir al personal docente por violaciones flagrantes a la moral. Deben adoptarse políticas para prohibir el uso de acuerdos de confidencialidad que priven a la víctima del derecho a nombrar a su agresor en el futuro. Pueden establecerse otras políticas para ofrecer protección a las víctimas, imponer sanciones y desarrollar bases de datos nacionales con las denuncias al personal docente<sup>6</sup> que hayan sido

<sup>5</sup> En algunos sistemas jurídicos, como el de EUA, los privilegios calificados protegen legalmente las referencias negativas proporcionadas de buena fe.

<sup>6</sup> Los informes finales deben redactarse para proteger a la víctima y al denunciante, sin dejar de identificar fácilmente al agresor.

comprobadas, de forma que esta información pueda ser usada por las áreas de recursos humanos para la verificación de antecedentes.

- *Soluciones a nivel social:* Cambiar la cultura. La conducta sexual indebida está arraigada en todos los ámbitos del mundo académico. La mayoría de los recursos se dedican a erradicar las agresiones sexuales cometidas por estudiantes. Debemos asumir la responsabilidad por el papel que desempeña el personal docente en esta epidemia y, colectivamente, normalizar la conversación acerca del comportamiento sexual indebido en las universidades.

El sexismo está sistemáticamente encastrado en la academia. Los programas educativos sobre asuntos públicos y del tercer sector deben trabajar juntos para acabar con la complicidad y la complacencia que han impregnado a la disciplina desde sus inicios. Durante mucho tiempo, hemos confiado en una red oculta de personas (mujeres, en su mayoría) que trabajan entre bastidores para proteger a nuestros estudiantes (Ahmad, 2020). Estas mujeres merecen crédito y respeto por llevar nuestra carga colectiva. Ahora exigimos soluciones reales. Exigimos una acción colectiva institucional a todos los niveles para eliminar el peligro que representan los depredadores sexuales. 🗣️

## REFERENCIAS

- Ahmad, A. (2020), "How to Detect and Dodge a Predatory Professor", *Chronicle of Higher Education*, 9 de septiembre, disponible en: <https://www.chronicle.com/article/how-to-detect-and-dodge-a-predatory-professor>.
- Anderson, G. (2020), *Education Department Releases Final Title IX Regulations*, 7 de mayo, disponible en: <https://www.insidehighered.com/news/2020/05/07/education-department-releases-final-title-ix-regulations>.
- Andrews, R., y R. Ashworth (2013), "Determinants of Representation: An Empirical Assessment of the UK Civil Service", *Policy and Politics*, 41(3), pp. 429-448, DOI: <http://dx.doi.org/10.1332/030557312X645829>.
- AHRC (Australian Human Rights Commission) (2017), *Change the Course: National Report on Sexual Assault and Sexual Harassment at Australian Universities*, disponible en: [https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/change-course-national-report-sexual-assault-and-sexual?fbclid=IwAR0JNZEfNXtTnrDKJcV-t5Ci-Fx2G-5Fco1HgpH1RT53t\\_XkXIYJH2BXnAM](https://humanrights.gov.au/our-work/sex-discrimination/publications/change-course-national-report-sexual-assault-and-sexual?fbclid=IwAR0JNZEfNXtTnrDKJcV-t5Ci-Fx2G-5Fco1HgpH1RT53t_XkXIYJH2BXnAM).
- Bozeman, B. (1987), *All Organizations are Public: Bridging Public and Private Organizational Theories*, San Francisco, Jossey-Bass Publishers.
- Cantalupo, N.C. y W.C. Kidder (2018), "A Systematic Look at a Serial Problem: Sexual

- Harassment Of Students by University Faculty”, *Utah Law Review*, 2018(3), pp. 671-786.
- Cantor, D., B. Fisher, S. Chibnall, R. Townsend, H. Lee, C. Bruce y G. Thomas (2020), *Report on the Aau Campus Climate Survey on Sexual Assault and Misconduct*, Westat, informe preparado para The Association of American Universities, disponible en: [https://www.aau.edu/sites/default/files/AAU-Files/Key-Issues/Campus-Safety/Revised%20Aggregate%20report%20%20and%20appendices%201-7\\_\(01-16-2020\\_FINAL\).pdf](https://www.aau.edu/sites/default/files/AAU-Files/Key-Issues/Campus-Safety/Revised%20Aggregate%20report%20%20and%20appendices%201-7_(01-16-2020_FINAL).pdf).
- Croxford, R. (2020), “Sexual Assault Claims ‘Gagged’ by UK Universities”, *BBC News*, 12 de febrero, disponible en: <https://www.bbc.com/news/uk-51447615> [fecha de consulta: 14 de febrero de 2021].
- Gray, M. y L. Pin (2017), “I Would Like it if Some of our Tuition Went to Providing Pepper Spray for Students: University Branding, Securitization, and Campus sexual Assault at a Canadian University”, *The Annual Review of Interdisciplinary Justice Research*, 6(1), pp. 86-110.
- Jouriles, E.N., J. Nguyen, A. Krauss, S.L. Stokes y R. McDonald (2020), “Prevalence of Sexual Victimization Among Female And Male College Students: A Methodological Note with Data”, *Journal of Interpersonal Violence*, DOI: <https://doi.org/10.1177/0886260520978198>.
- Libarkin, J. (2020), “Academic Sexual Misconduct Database”, disponible en: <https://academic-sexual-misconduct-database.org> [fecha de consulta: 15 de agosto de 2020].
- Moynihan, D., P. Herd y H. Harvey (2015), “Administrative Burden: Learning, Psychological, and Compliance Costs in Citizen-state Interaction”, *Journal of Public Administration Research & Theory*, 25(1), pp. 43-69, DOI: <https://doi.org/10.1093/jopart/muu009>.
- NASPAA (National Association of Schools of Public Affairs and Administration) (2019), *2019 NASPAA Annual Data Report*, disponible en: <https://www.flipsnack.com/naspaa/2019-naspaa-annual-data-report.html> [fecha de consulta: 25 de agosto de 2020].
- Sakhrani, M. (2017), “Sexual Harassment: The Conundrum of Law, Due Process, and Justice”, *EPW Engage*, disponible en: <https://www.epw.in/engage/article/sexual-harassment-conundrum-law-due-process-and-justice>.
- The Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) (2013), Act 14/2013, Nueva Delhi, Gobierno de India, disponible en: <https://wcd.nic.in/sites/default/files/Sexual-Harassment-at-Workplace-Act.pdf>.
- Young, S. y K. Wiley (2021), “Erased: Why Faculty Sexual Misconduct is Prevalent and how we Could Prevent It”, *Journal of Public Administration Education*, DOI: 10.1080/15236803.2021.1877983.

**Sarah Young** es profesora adjunta de Ciencias Políticas en el Departamento de Ciencias Políticas y directora adjunta de Compromiso Académico en la Universidad del Norte de Georgia. Obtuvo su doctorado en Administración Pública en la Askew School of Public Administration and Policy, Florida State University. Es especialista en gestión pública, gestión de organizaciones no gubernamentales y compromiso con la comunidad. <https://orcid.org/0000-0001-6223-2737> @Nonprofit\_PhD

**Kimberly Wiley** es profesora adjunta de Liderazgo en Organizaciones sin Fines de Lucro y Desarrollo Comunitario en el Departamento de Familia, Juventud y Ciencias Comunitarias de la Universidad de Florida. Obtuvo su doctorado en Administración Pública en la Askew School of Public Administration and Policy, Florida State University. Es especialista en políticas públicas, gestión de organizaciones sin fines de lucro y metodología cualitativa. <https://orcid.org/0000-0002-5921-5837> @KWileyFL