

## Algunas características de las políticas de equidad de género en 10 universidades de Estados Unidos de América (EUA)

Érika Martínez Jasso\*

### Resumen

En el presente artículo se abordan las principales características de las políticas de equidad y género de 10 universidades de los Estados Unidos de América (EUA). Para ello se han recopilado documentos oficiales generados por dichas universidades y se procedió a agrupar la información en dos categorías que demuestran que: los objetivos de las políticas de equidad abarcan otras categorías, además del género, como etnia, religión, discapacidad, orientación sexual, etcétera; el marco legal de las políticas universitarias, tanto de derechos como de obligaciones, tiene su sustento en una regulación federal, estatal y local cuyo objetivo es la igualdad de oportunidades y no discriminación; la estructura institucional que se pone en marcha para responder a los objetivos de una política de equidad es descentralizada; y en materia de resolución de conflictos la mediación es un recurso frecuente.

### Abstract

In the present job we talk about the main characteristics of the equity and gender policies of ten universities of the United States of America. According to that purpose we had compiled official documents that come from those universities and we had organized that information in two categories that demonstrate that a) the goals of the equity policy include other categories furthermore of gender, and they are ethnicity and religion, disabilities, and sexual orientation, etc., b) In the context of policies of a university, as much as rights than obligations it has sustentation on a federal, state and local regulations, whose goal is the equality of oportunities and no discrimination, c) The Institutional structure that is started to answer to the goals of a equality policy is decentralized, d) that's a very common source of conflicts solution.

### Palabras clave/Key words:

Políticas de equidad, género, universidad/Equity Policy, Gender, University.

---

\* *Maestría en Ciencias con Orientación en Trabajo Social, Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL). Correo electrónico: erikajasso83@hotmail.com*

## Introducción

Siguiendo a Pierre Bourdieu (2000), la violencia de género es una manifestación de relaciones de poder que derivan en la violencia física y simbólica. Esta última es la forma más sutil y por lo tanto invisible de dominación, ya que se presenta bajo la forma de relaciones de dominación naturalizadas. Los dominados aplican a las relaciones de dominación unas categorías construidas desde el punto de vista de los dominadores, haciéndolas parecer como naturales y ahistóricas. La violencia tiene origen en pautas culturales, prácticas y representaciones que construyen a los cuerpos de una manera específica, inscribiendo en ellos unas determinadas significaciones culturales y sociales.

La necesidad de promover ambientes no hostiles dentro del ámbito universitario encuentra su justificación en el hecho de que las relaciones de poder y el sexismo se manifiestan dentro de tal ámbito, llegando a generar situaciones de abuso de poder, violencia y dificultad para la denuncia y resolución de dichos conflictos. La estructura institucional de los espacios universitarios tiende a reproducir y legitimar algunos de los prejuicios a través de los cuales se normalizan, se imponen y legitiman jerarquías y condiciones de discriminación, desigualdad, subvaloración, violencia, negación e invisibilización de las mujeres (Baca, N. y L. Fuentes, 2007).

Debido a lo anterior, idealmente toda política de equidad de género habrá de concretarse en el diseño, implementación y evaluación de programas y planes de acción que incluyan la formación y sensibilización ante la problemática. Para la construcción de un ambiente universitario con mayor equidad de género y de tolerancia cero a la violencia es necesario que se aborde la problemática de la inequidad desde diferentes esferas que van desde:

- El desmontaje de las estrategias de dominio masculina perpetradas por la universidad como institución (Carol, 2008).
- El fomento de una cultura institucional que promueva la equidad de género entre los miembros de la universidad, a través de programas preventivos que vinculen la prevención desde la salud pública, la responsabilidad masculina y el desarrollo de la empatía hacia las personas agraviadas (Valls, R. et al., 2007).
- La atención eficaz y oportuna de las denuncias de violencia de género.

En general puede afirmarse que las universidades de los Estados Unidos de América (EUA) son las pioneras en la realización de estudios acerca de la violencia de género dentro de la universidad (Carol, 2008). Asimismo, las universidades en EUA, desde la década de los sesenta del siglo pasado, han integrado a sus políticas institucionales acciones afirmativas con la finalidad de

contrarrestar la discriminación de la que son objeto los grupos políticamente minoritarios —mujeres, migrantes, minorías étnicas y raciales, grupos religiosos, personas con discapacidad—, lo que ha derivado en la integración de algunas problemáticas vinculadas a la discriminación/violencia de género a la agenda política universitaria.

Para promover la reflexión acerca de las políticas de género dentro de las universidades, a continuación se expondrá una descripción de las principales características de la política de equidad en 10 universidades de EUA y la estructura institucional que les da soporte.

Para lo anterior se realizó una búsqueda y estudio de documentos — particularmente los referidos a los planes de acción afirmativa y equidad— producidos por las siguientes universidades: Harvard, Yale, Stanford, Princeton, California (Caltech), Pensilvania, Columbia, Michigan, Washington y Oregon, por ser estas algunas de las más representativas. Las primeras siete son parte de las universidades de mayor prestigio en dicho país, mientras que las tres últimas representan a universidades con un menor número de población estudiantil y docente. Esta selección obedece al interés de encontrar si el desarrollo académico y el peso político que esto conlleva tienen alguna incidencia en la presencia o ausencia de una política de equidad.

La información ha sido agrupada en dos grandes categorías que implican elementos diversos:

- Políticas de igualdad: objetivos y marco legal en que se sustentan.
- Estructura institucional: organización institucional para el cumplimiento de los objetivos de la política y procedimientos de resolución de denuncias por discriminación y/o acoso, políticas y programas contra el acoso sexual

La finalidad de esta categorización es exponer los lineamientos generales que componen las políticas de igualdad, las prácticas institucionales vinculadas a dichos lineamientos y las similitudes entre los centros educativos. Como resultado se tiene una visión general de la tendencia existente en las universidades de EUA en materia de políticas de equidad de género, lo cual puede facilitar la creación de propuestas de intervención en nuestro contexto nacional.

## **Políticas de igualdad**

En las universidades ya citadas las políticas sobre equidad de género se encuentran enmarcadas dentro de lo que se denomina como 'políticas de igualdad de oportunidades, no discriminación y acciones afirmativas'. Este

marco de los derechos civiles que busca la igualdad de oportunidades data de 1965 con la Orden Presidencial 11246 que estableció la política de Equal Opportunity Employment (EEOC), la cual es el origen de la política federal de acción afirmativa y de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, cuya función es vigilar y recibir las denuncias relacionadas con la discriminación racial laboral. Por acciones afirmativas se entienden

aquellas acciones orientadas por las que un contratista, en virtud de sus contratos, debe tomar para asegurar iguales oportunidades de empleo. [...] Un programa de acción afirmativa es una serie de procedimientos específicos y dependientes en resultados a los que se compromete un contratista para poner toda su buena fe (Holloway, 1989, citado en Tierney, 1997: 167; en Celis-Giraldo, J., 2009).

La política de acción afirmativa ha sido utilizada como una medida política para dar resolución a la problemática de la discriminación, puesto que se concibe como una política activa que tiene por objetivo la igualdad como un efecto y un resultado, y no solo como un derecho. En el caso de las universidades, la integración de la EEOC se vincula con los movimientos en pro de los derechos civiles de los años sesenta liderados por estudiantes negros y mujeres, quienes hacían hincapié en que las universidades perpetuaban los mecanismos históricos de segregación. Desde la integración de las políticas de EEOC a las universidades, aquéllas no han dejado de ser polémicas.

Aunque Holzer y Neumark (2000) resaltan que “no hay políticas directas que estén relacionadas con la acción afirmativa dentro de las admisiones a centros de educación superior” (Holzer y Neumark, p. 488). Esta afirmación sorprende, puesto que la evidencia sobre la ejecución voluntaria de planes de acción afirmativa fue palpable (Moses, 2001). Por supuesto, se debe tener en cuenta que la inclusión de dichos planes pudo haberse originado por pleitos legales o por la necesidad de evitar la “pérdida de fondos federales para materiales e investigación” (Celis-Giraldo, 2009).

El efecto de dichas políticas ha sido dotar de cierta homogeneidad a las políticas universitarias, puesto que encuentran su sustento legal y la direccionalidad de sus acciones en las diferentes leyes federales y locales de empleo, así como de igualdad de oportunidades dirigidas a ciertos grupos considerados como protegidos.<sup>1</sup> De ahí que en los diferentes documentos

---

<sup>1</sup> *Un grupo protegido se define como un conjunto de personas que están protegidas por las leyes federales, estatales o locales aplicables contra la discriminación y el acoso sobre la base de: raza, color, religión, credo, nacionalidad, extranjería o ciudadanía, género —incluyendo el género identidad y expresión—, el sexo, el embarazo, la edad, la discapacidad, la predisposición genética o estado de portador, la información genética, orientación sexual, estado de pareja, estado civil, condición de víctima percibida o real de la violencia doméstica, la situación militar o veterano, registro de arresto, y/o cualquier otra característica protegida por la ley.*

revisados no se encuentren diferencias sustanciales en cuanto a la forma en que se expresan los objetivos de dichas políticas. Un ejemplo representativo es el siguiente:

La Universidad de Princeton considera que la adhesión a los principios de equidad y respeto para todos contribuye a crear un clima favorable para el intercambio libre y abierto de ideas, por lo que la Universidad intenta llegar lo más amplio posible con el fin de atraer a las personas más capaces: estudiantes, profesores y personal. Por estas razones, las decisiones relativas a la admisión a programas académicos y otros de la Universidad, así como las decisiones de empleo en todos los departamentos y oficinas de la Universidad, se hacen sobre la base de las calificaciones de una persona para contribuir a alcanzar los objetivos educativos y sus necesidades institucionales. En la aplicación de esta política, la Universidad está comprometida con el principio de no discriminar a los individuos sobre la base de las creencias o características como la opinión política, la religión, el origen nacional o étnico, la raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, edad personal, estado civil, condición de veterano o discapacidad no relacionados con los requisitos de trabajo o programa (*Princeton University, Equal Opportunity Policy*).

Apartir de una lectura de los documentos, en general, y coincidiendo con Jorge Enrique Celis-Giraldo (2009), puede afirmarse que las universidades que cuentan con políticas de acción afirmativa tienen dos motivos que justifican su integración: la compensación —compensar a las minorías por la discriminación a la que históricamente han sido sometidas— y la diversidad cultural y académica —la promoción de un ambiente diverso repercute en ambientes escolares y laborales más ricos—. Por lo tanto, como ya puede deducirse, el género no es el único elemento previsto como causante de discriminación. De ahí que las universidades —obligadas por una normatividad de carácter federal— tiendan a la generación de diversos programas, departamentos, leyes, etcétera, que sancionen las distintas formas de discriminación —por diversos motivos— tanto hacia los estudiantes como los empleados. Ello trae por consecuencia una diversidad de recursos institucionales que permite de forma descentralizada la creación, puesta en marcha y difusión de una multiplicidad de programas.

## **La estructura institucional**

Como ya se indicó, la inclusión de una política de equidad de género en una política más amplia como la de igualdad de oportunidades y acción afirmativa, deriva en un entramado diverso de recursos institucionales que permite de forma no centralizada la creación, puesta en marcha y difusión de una multiplicidad de programas. La descentralización se logra a partir de una estructura institucional que se organiza bajo cuatro grandes ejes:

*El departamento sobre el que recae la responsabilidad general de la supervisión, dirección y gestión de la igualdad de oportunidades laborales, la acción afirmativa y políticas de no discriminación.* Dicho departamento, regularmente a cargo del rector o vicerrector (provost), tiene la obligación de publicar anualmente el Programa de Acción Afirmativa de la universidad (AAP, por sus siglas en inglés), requerido por el gobierno federal de los EUA. Asimismo, supervisa su ejecución y administra las políticas de la universidad en materia de igualdad de oportunidades de empleo y acción afirmativa (EEO/AA). Debe llevar a cabo diversos procedimientos de auditoría y control internos para asegurar la implementación exitosa del AAP, y sirve como enlace de la universidad con el gobierno federal en asuntos relacionados con el cumplimiento del contrato y la igualdad de oportunidades laborales, incluyendo —pero no limitado a— reclutamiento, contratación, promoción, capacitación, prestaciones, indemnizaciones, traslados, ceses, despidos, el regreso de los despidos y de reclamación/procedimientos de resolución de problemas.

*Los departamentos encargados de la ejecución de las directrices de la política propuesta.* En general, las universidades delegan en cada administrador la responsabilidad de asegurar que las personas gocen de igualdad de oportunidades. No obstante, existe un departamento que de manera específica se encarga del cumplimiento de las acciones propuestas en el Programa de Acción Afirmativa e Igualdad de Oportunidades. El departamento trabaja en colaboración con los vicepresidentes, decanos, jefes de departamento, directores, administrativos y personal de recursos humanos, quienes tienen la responsabilidad directa en el logro de los objetivos. Asimismo, tiene la función de difundir las funciones del departamento, las directrices de las políticas de igualdad y equidad, así como dar resolución a las quejas de los miembros de la institución en materia de desigualdad y/o discriminación.

*Los grupos con un grado variable de formalidad y que congregan a los diferentes miembros de la institución según el género, el origen racial, orientación sexual, etcétera.* La creación, organización y definición de los objetivos y prácticas de estos grupos está a cargo principalmente de docentes y/o estudiantes, quienes se han organizado con la finalidad de difundir, luchar y velar por los intereses particulares y los derechos de una comunidad específica. Algunos ejemplos más frecuentes de estas comunidades son los grupos de lesbianas, gays, bisexuales y transexuales (LGBT), de hombres y/o mujeres latinos, asiáticos o bien afroamericanos, así como de personas con discapacidad.

*Las organizaciones externas a la universidad que recogen denuncias y elaboran reportes sobre conflictos de inequidad, discriminación/acoso.* Entre estas organizaciones la más significativa es el Ombuds Office, la que de manera externa a la universidad presta servicios de asesoría en materia

de discriminación, acoso, conflictos interpersonales, etcétera, ocurridos dentro del ámbito universitario. No obstante, dicha oficina no participa en procesos formales universitarios; no establece o cambia políticas universitarias, ni toma decisiones con respecto a la resolución de los conflictos. Esta oficina mantiene desde sus aspectos organizativos como administrativos una relación independiente con la universidad.

## **Procedimientos de resolución de denuncias por discriminación y/o acoso**

Por regla general, todas las universidades distinguen entre quejas y resoluciones formales e informales para la resolución de los conflictos relacionados con la discriminación y/o acoso. Se propone el uso de la queja informal como la primera vía para la resolución del conflicto, utilizando para ello el recurso de la mediación. La queja formal devendría como el segundo mecanismo a emplear en caso de que el proceso anterior haya fallado, e implica sanciones que pueden incluir, sin limitación, cualquiera de las siguientes penalizaciones, solas o en combinación: la exigencia de no repetir o continuar con el comportamiento discriminatorio o de acoso; un requisito para asistir a entrenamiento de recuperación; las restricciones laborales adecuadas; una amonestación verbal o escrita; la denegación de un aumento del pago por mérito; la denegación de la promoción; o reasignación, suspensión o separación de la universidad.

Asimismo, encontramos que la resolución del conflicto por medios informales puede ser llevada a cabo por una multiplicidad de departamentos, ya sea por oficinas especializadas en la resolución de estos conflictos o bien por los encargados del departamento/facultad en la que ocurrió la situación de discriminación/acoso: el decano de la facultad, decano de estudiantes de pregrado, y decano de la Escuela de Posgrado, en el caso de los estudiantes. En el caso del personal: el supervisor del supervisor o jefe de departamento, el representante de Recursos Humanos, el empleado consejero del Programa de Asistencia. No obstante, las quejas formales solo pueden ser resueltas por departamentos específicos como la oficina encargada de la ejecución de las directrices de la política de igualdad, la oficina de recursos humanos o algún departamento de quejas estudiantiles, según se trate de un estudiante o un empleado de la universidad.

La diferencia entre los diversos procedimientos de atención y resolución de quejas estriba en el uso del recurso de mediación. En algunos casos el uso de la mediación está presente a lo largo de todo el proceso, ya sea de una queja formal e informal. En otros casos, el recurso de la mediación solo es plausible dentro de la resolución de una queja informal.

## **Programas contra el acoso sexual**

Los programas contra el acoso sexual merecen una mención aparte por las particularidades que llegan a existir, principalmente en materia de intervención. Por regla general, dentro de las políticas de igualdad de oportunidades y equidad se considera una política institucional definida sobre agresión sexual. Estas regulan medidas disciplinarias tanto para los casos verificados de acoso sexual como para las acusaciones malintencionadas; se concretan en el diseño, implementación y evaluación de programas y planes de acción que incluyen formación y sensibilización. En algunos casos se publican informes anuales sobre los delitos de acoso y agresión sexual en la universidad.

Los diversos programas de sensibilización ante el acoso y asalto sexual parten de un elemento en común acerca de la perspectiva de intervención: la violencia de género debe de ser atendida no solo desde una perspectiva asistencialista con las víctimas, sino también a través de programas —llevados a cabo tanto por grupos de mujeres como de hombres— que aborden la prevención y las agresiones sexuales desde la salud pública, la responsabilidad masculina y el desarrollo de la empatía hacia personas que hayan sufrido violencia sexual, así como la violencia en las relaciones afectivas (Valls, R. et al., 2007).

Para lo anterior se ponen en marcha programas de sensibilización dirigidos a desmontar las creencias sobre la normalización y aceptación de presiones y de situaciones de abuso en las relaciones y se propone desarticular las estrategias de dominio masculinas perpetradas por la universidad como institución. Estos programas usan diversos elementos como: el uso de trípticos y folletos de información y consejos en los cuales se define qué es acoso, agresión y abuso sexual, con ejemplos sobre situaciones concretas para facilitar su identificación. También se ofrece información sobre servicios a los que acudir si se sufre una de esas situaciones, así como el posicionamiento público como institución hacia la violencia de género, el acoso y abuso sexual; actividades culturales: obras de teatro, cineclubes, conferencias; grupos de discusión, ya sean virtuales o presenciales (Valls, R. et al., 2007). Los programas pueden ser llevados por los departamentos encargados de operativizar la política de equidad como por grupos de estudiantes, docentes, trabajadores, independientes a estos

## **Resumen y conclusión**

Las políticas de género en las universidades norteamericanas se caracterizan por encontrarse enmarcadas dentro de una política más amplia de igualdad de oportunidades y equidad. Por lo tanto, las políticas universitarias hacen énfasis en el reconocimiento de la diversidad como fuente esencial para el crecimiento del centro educativo.



Todo lo anterior facilita que los miembros de un centro educativo integren a sus esquemas comportamentales los principios de una cultura de la equidad y, por consecuencia, participen activamente en su defensa y difusión en todos los ámbitos universitarios, ayudando con esto a la prevención de la discriminación y/o acoso. Como ya se indicó, uno de los objetivos del presente artículo es fomentar la discusión acerca de la condición de las políticas de equidad y género en las universidades del país. Una revisión más exhaustiva de la organización de las universidades en el extranjero, así como el estudio de las condiciones políticas, sociales y culturales en nuestro país con respecto a la resolución de los problemas de equidad, podrían permitir la generación de políticas y procedimientos que permitan a las universidades mexicanas generar ambientes educativos favorables al desarrollo no solo científico sino humano.

## Bibliografía

Baca Tavira, Norma y Lucía Montserrat Fuentes Hernández, 2007, "Atención a las víctimas de violencia de género en la comunidad estudiantil de la Universidad Autónoma del Estado de México", *Revista Iberoamericana para la investigación y el desarrollo educativo*.

Bourdieu, Pierre, 2000, *La dominación masculina*, Barcelona, Anagrama.

Carol Rosa Valls, 2008. Violencia de Género en las universidades españolas. Disponible en:  
[http://www.uca.es/recursos/doc/unidad\\_igualdad/496106686\\_472011125339.pdf](http://www.uca.es/recursos/doc/unidad_igualdad/496106686_472011125339.pdf) revisado por última vez en marzo de 2014)

Celis-Giraldo, Jorge Enrique, 2009, "Las acciones afirmativas en educación superior: el caso de los Estados Unidos", *Revista de la Universidad de la Sabana*, vol. 12, núm. 2  
Disponible en:  
<http://educacionyeducadores.unisabana.edu.co/index.php/eye/article/view/1488>

Valls, Rosa, Esther Oliver, Montse Sánchez Aroca, Laura Ruiz Eugenio y Patricia Melgar, 2007, "¿Violencia de género también en las universidades? Investigaciones al respecto", *Revista de Investigación educativa*, vol. 25, núm.1, pp. 219-231.

Valls, Rosa, 2008, *Violencia de género en las universidades españolas*, Ministerio de Igualdad, Secretaría de Políticas de Igualdad y el Instituto de la Mujer, España

## Páginas electrónicas:

Central Michigan University, *Office of Civil Rights and Institutional Equity*.  
Disponible en:  
[https://www.cmich.edu/office\\_president/OCRIE/Pages/default.aspx](https://www.cmich.edu/office_president/OCRIE/Pages/default.aspx)

Columbia University, *Gender-Based Misconduct Policies for Students (including Sexual Assault, Sexual Harassment and Gender-based Harassment Policies and Procedures)*.

Columbia University, *Employment Policies and Procedures on Discrimination and Harassment*.  
Disponible en: <http://eoaa.columbia.edu/>

Harvard University, Office of the Assistant to the President, *Institutional Diversity and Equity*.

Disponible en: <http://diversity.harvard.edu/pages/equal-opportunity>

International Ombudsman Association, OA Standards of Practice

Disponible en: <http://www.ombudsassociation.org/>

Princeton University, *Equal Opportunity Policy*.

Disponible en:

[http://www.princeton.edu/main/administration/legal\\_compliance/equal/](http://www.princeton.edu/main/administration/legal_compliance/equal/)

Stanford University, *Diversity and Access Office*.

Disponible en: <http://www.stanford.edu/dept/diversityaccess/>

University of California, *Office of Affirmative Action and Equal Opportunity (AA/EO)*.

Disponible en: <http://diversity.ucsf.edu/aaeo>

University of Cambridge. Combined Equality Scheme (as amended) January 2012.

Disponible en: <http://www.admin.cam.ac.uk/offices/hr/policy/equal.html>

University of Washington. *Affirmative Action Plan for Minorities and Females, January 2, 2013-December 31, 2013*.

Disponible en: <http://www.wvu.edu/eoo/>

University of Oregon. *Office of Affirmative Action and Equal Opportunity. An Overview of Service and Complaint and Grievance Procedures*.

Disponible: <http://aaeo.uoregon.edu/>

University of Pennsylvania, *Office of Affirmative Action and Equal Opportunity*.

Disponible en: <http://www.upenn.edu/affirm-action/>

Yale University, *Office for Equal Opportunity Programs, Human Resource*.

Disponible en: <http://www.yale.edu/equalopportunity/>