

# 108

## Hostigamiento sexual en el campus

memorias de un caso  
más de cuarenta  
Años después

nancy viLLanueva coLón

Catedrática Jubilada Universidad de Puerto Rico, Bayamón  
Recibido: 4 de mayo 2023 - Aceptado: 15 de noviembre 2023

## RESUMEN

---

El tema del hostigamiento sexual es uno que a pesar de la amplia difusión se que ha generado en las últimas décadas, en el mundo académico sigue ocurriendo de forma preocupante. Este trabajo nos remonta al año 1980, cuando surgió un caso de hostigamiento sexual que estremeció a una reconocida institución académica de Massachusetts, dividiendo a la comunidad universitaria. Como parte de la memoria de este evento la autora primero repasa el desarrollo de las bases legales creadas en Estados Unidos para combatir el problema y presenta ejemplos de casos notables de hostigamiento en la academia, que a la vez inspiraron a ampliar las leyes que penalizan esa conducta. Luego nos traslada al caso de hostigamiento en Clark University para ilustrar los efectos perniciosos que puede tener un manejo inadecuado de ese problema.

**Palabras clave:** Hostigamiento sexual, Hostigamiento en la academia, Discrimen sexual en el trabajo, Ley de Derechos Civiles-Título VII


## ABSTRACT

---

Despite the widespread diffusion on the topic of sexual harassment in recent decades yet its occurrence in academia is cause for concern. This work brings us back to 1980, when a case of sexual harassment rattled a recognized university in Massachusetts that divided the academic community. As part of the memory of this event, the author first explores the existing legal basis developed to curtail this problem in the United States and provides examples of notable harassment cases in academia that inspired the expansion of the law to penalize this conduct. Later, she reviews the case of sexual harassment at Clark University, which illustrates the harmful effects that can a case like this can generate if it is managed inadequately.

**Keywords:** Sexual harassment, Harassment in academia, Sexual discrimination at work, Civil Rights Law-Title VII

## INTRODUCCIÓN

 El hostigamiento o acoso sexual en el ambiente de trabajo, ya sea en el sector público como privado, es una conducta penalizada por ley desde hace unos cuarenta años. En las décadas de los sesenta y setenta del tema casi no se hablaba, y en los ambientes académicos, fue y aún sigue siendo un tema incómodo de abordar. La tendencia era de invisibilizar el problema. En un artículo en el *Wall Street Journal* en 1983 y citado por Metha (1984, P.33), el Juez Paul Engelmayer estimó que, anualmente, cerca de 125,000 mujeres experimentaban alguna forma de hostigamiento sexual y que esa cifra podía ser mayor, si tomamos en cuenta que muchos de los incidentes no eran reportados por temor a represalias.

Precisamente fue en un ambiente académico donde, a principios de la década de 1980, ocurrió un caso de hostigamiento sexual que estremeció los cimientos de Clark University, en Massachusetts. No solo se afectaron las víctimas del acoso, sino también la imagen de la universidad, de ser una institución liberal con énfasis en la diversidad de sus estudiantes y su facultad. Este caso es importante porque, aunque ya en ese periodo existían denuncias de hostigamiento en otras instituciones universitarias, en el caso de Clark, el asunto se salió de control por la participación de agencias federales, la presentación de demandas judiciales y la atención cercana de parte de otras instituciones académicas, dadas las implicaciones y las repercusiones para ese sector. Cabe destacar que conocí de primera mano lo acontecido y sus repercusiones, debido a que, como estudiante graduada junto a otras personas, estuve involucrada en ese asunto.

Recientemente al repasar mis archivos, rescaté documentos sobre este caso, y este es el producto de mi reflexión. El examen minucioso de esos documentos y artículos me ha permitido recrear y recordar en detalle esa

experiencia y sus efectos nocivos en la comunidad académica. Mas aún, pre-tendo que estos hechos que relatamos nos permitan hacer una evaluación profunda sobre el tema porque, pese a los mecanismos legales y las direc-trices que existen en jurisdicciones federales y locales, estas conductas per-sisten en los ambientes universitarios. Exploraremos primero un trasfondo sobre el problema del hostigamiento sexual con ejemplos de casos en la aca-demia y su marco legal en Estados Unidos, y luego examinaremos el caso de Clark University.

### **EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL MUNDO ACADÉMICO - DE ESO NO SE HABLA**

El hostigamiento sexual en el ambiente universitario ha estado en el ra-dar público en Estado Unidos en las últimas décadas. El reconocimiento pú-blico de varios casos legales ha manifestado lo común que es el problema, especialmente en las instituciones de educación posgraduada. Hay que re-saltar que no se trata de relaciones consentidas, o sea, relaciones entre per-sonas en igualdad de condiciones, libres y voluntarias. El hostigamiento, el acoso, son temas de los que se evitaba, aún se evita hablar, y muchas veces se ha pasado por alto bajo la excusa de que son relaciones consentidas en-tre adultos; no se cuestiona el aspecto ético de ese tipo de relación, o si el hostigador(a) tiene algún poder sobre el o la estudiante, o la empleada(o) no docente. En la academia, el hostigamiento más común es de docentes a es-tudiantes, pero puede ocurrir entre los mismos docentes y en el sector no docente. Aquí nos referimos a que la persona hostigadora tiene algún po-der sobre la otra, pues podría poner en peligro su futuro como estudiante graduada(o) o como profesional, y ese factor de coerción hace que la víctima acceda a la presión para asegurar su estatus o futuro.<sup>1</sup>

Esas acciones causan tensión entre facultad y estudiantes, ya que cam-bian la dinámica dentro el ambiente académico, algo que nos describe Metha (1984, p.33): “El hostigamiento sexual amenaza el vínculo y las relaciones entre estudiantes y facultad y entre colegas académicos” (traducción mía).

Además, estas acciones ponen en peligro la reputación de las instituciones y puede hacer más daño si las mismas no actúan para detener esta práctica.

Un factor a considerar es que tanto la institución como los colegas departamentales pueden hacerse de la vista larga si el docente implicado tiene un estatus de “estrella de rock”, reputación como investigador y atrae fondos a la institución; en otras palabras, son intocables. Ello es tan preocupante que la *National Academies of Science, Engineering and Medicine* (NASEM) creó grupos de trabajo para investigar y prevenir el hostigamiento sexual en la educación graduada. En el informe producido por uno de esos grupos, Stubaus y Harton (2002), hacen referencia a la “cultura de estrellas académicas” que, según las autoras, es la creencia de que los académicos reconocidos que manejan recursos valiosos y significativos pueden operar sin que les apliquen las reglas que normalmente aplican a los demás. Desgraciadamente, esa cultura de que “las reglas no me aplican” es muy común entre personas que ostentan poder. Recientemente, hemos visto ejemplos, mayormente en el ámbito político o económico, de cómo esas acciones lesionan a las instituciones. Podría pensarse que se pasa por alto que hay todo un andamiaje legal que provee las herramientas para penalizar esas acciones.

## **TRASFONDO DE LAS POLÍTICAS CONTRA EL HOSTIGAMIENTO SEXUAL EN EL TRABAJO**

En las primeras décadas del siglo XX, las denuncias de hostigamiento sexual o agresiones no eran tomadas en serio a veces (Siegel, 2003, p. 3-8) porque, desde la óptica de la sociedad, la culpa terminaba recayendo sobre las víctimas o porque se consideraban reclamos frívolos (ídem). Con el surgimiento de movimientos feministas contra el discrimen y algunos casos legales a partir de la década de 1970, se comenzó a dar un giro a lo que había sido hasta ese momento un ambiente legal hostil para las víctimas. Ello, sumado a nuevas reglamentaciones federales, creó el ambiente idóneo para que los casos de hostigamiento sexual se visibilizaran.

## HOSTIGAMIENTO SEXUAL

La ley que sentó las bases para abordar los casos de hostigamiento sexual fue la *Ley Federal de Derechos Civiles del 1964* (Título VII).<sup>2</sup> El congreso la aprobó para prohibir prácticas discriminatorias en el empleo a base de raza, religión o color, pero no incluía discriminación por sexo. Luego de intensos cabildos de la *National Organization of Women* (NOW) y otras organizaciones, en octubre de 1967, el presidente Lyndon B. Johnson, mediante la Orden Ejecutiva 11375, sometió una extensión a la ley de 1964 que incluía el discriminamiento por sexo.<sup>3</sup>

En 1965, bajo la *Ley de Derechos Civiles* (Título VII), se creó la *Comisión de Igualdad para Oportunidades de Empleo* (Equal Employment Opportunity Commission, EEOC por sus siglas en inglés). Esta ley obligaba a los patronos a proveer un ambiente libre de discriminación. Además, les requería crear guías y protocolos que debían ser aprobados por EEOC. De ese modo, se estableció un procedimiento legal para que los(as) empleados(as) afectados(as) pudieran someter querrelas y el patrono las atendiere. En la eventualidad de una querrela sometida a EEOC, la comisión investigaría e intervendría y, de determinar que hubo hostigamiento o discriminación, podría asignar reparación de daños (remedios) a las víctimas. Para dar una idea del alcance de las guías de EEOC, cito algunos puntos que se destacan de la Sección 1604.11 *Sexual Harassment* <sup>4</sup>

El Hostigamiento basado en sexo es una violación de la Sección 703 de Título VII. Avances sexuales no deseados, requerimientos de favores sexuales y conducta física de naturaleza sexual se constituye en hostigamiento sexual cuando (1) el someterse a esa conducta es una condición explícita o implícita para el empleo de la persona afectada, (2) el sometimiento o rechazo de esa conducta por la persona afectada se usa de base para decisiones de empleo que afecten a dicha persona, (3) la conducta (del hostigador) tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño de la persona o de crear un ambiente intimidante y hostil. (traducción mía)

Muchas instituciones académicas descansaban sobre la creencia de que esas guías solo aplicaban a situaciones de patrono-empleados/as y no al

sector docente. Sin embargo, lo cierto es que, si el o la estudiante graduado(a) trabaja para la institución en calidad de asistente, la persona que le hostiga puede tener influencia sobre sus calificaciones o evaluaciones, poniendo así en peligro su futuro académico y profesional. Por lo tanto, las instituciones académicas, como patronos, deben proveer un ambiente libre de discrimen y hostigamiento a todos sus sectores.

El hostigamiento o acoso sexual es una conducta ilegal y hay bases legales para establecer remedios y castigos. Mas aún, no solo viola la sección 703 del *Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964*, sino también el *Título IX de las Enmiendas a Educación de 1972* del Departamento de Educación Federal. Según explica Metha:

Si miembros de la facultad o del personal de instituciones que reciben fondos federales se imponen o intentan imponerse sexualmente a estudiantes y condicionan su desempeño o éxito académico a que se sometan a sus demandas sexuales, eso constituye discrimen por razón de sexo bajo el Título IX. (traducción mía) (1984, p.33)

En 1982, en el caso *New Haven Board of Education vs Bell*, la corte determinó ampliar el alcance de Título IX a los y las empleados(as) no docentes, debido a que previo a eso, el Título IX no daba protección en problemas de hostigamiento entre empleados(as) (Metha, 1984, p.33). Estos reglamentos federales obligaron a las instituciones académicas a establecer políticas y protocolos para querellas, a llevar a cabo un procedimiento investigativo y a aplicar los remedios necesarios, fueran estos miembros del sector docente o no docente.<sup>5</sup>

## **HOSTIGAMIENTO EN LA ACADEMIA EN EL PERIODO POST TÍTULOS VII Y IX**

La aplicación de reglamentaciones federales de Título VII, EEOC y Título IX a agencias e instituciones académicas en los años 70, sumado al crecimiento de movimientos universitarios feministas, fomentó que salieran a la luz y se diera más exposición al hostigamiento sexual en la academia

y, particularmente, en universidades reconocidas. En 1971, estudiantes de Sociología en Berkeley, organizadas bajo WHOASH (Women Against Sexual Harassment), denunciaron a un profesor de Sociología de acosar a 13 estudiantes, ofrecer altas calificaciones a cambio de sexo, y escribir una carta de recomendación negativa a una joven que rechazó sus acercamientos. Inicialmente, la universidad lo amonestó verbalmente, pero ante la insatisfacción y protestas de la organización, lo suspendió por un trimestre sin paga y se dejó la querrela en su expediente (TIME, 1980, p.84). En otro caso ocurrido en 1976 en San José State University, un profesor de Filosofía muy popular fue acusado por cinco estudiantes de acercarse y tocarlas de forma impropia y hacer insinuaciones sexuales por teléfono. Fue despedido por la institución (ídem).

El *Consejo nacional asesor sobre la educación de las mujeres* (*Advisory Council on Women's Education Programs*, en inglés) fue creado por el Congreso Federal en 1974 para asesorar a agencias federales y, a la vez, fomentar avances y logros en la educación de las mujeres. Durante el año académico 1979-80, esa entidad convocó a las mujeres de instituciones académicas que hubiesen sido víctimas o hubiesen presenciado hostigamiento a que compartieran sus narrativas de esa experiencia. Los resultados fueron tan estremecedores que publicaron un informe titulado *A Report on Sexual Harassment of Students* (Till, 1980). Las experiencias describían comentarios sexistas e inapropiados, avances sexuales ofensivos, solicitudes de actividad sexual a cambio de recompensa, coerción y amenazas de castigo y, en su extremo, asalto sexual. (ídem, 1980, p.7). Según el informe, el docente hostigador podía ser alguien que ya tenía un patrón repetitivo de esa conducta y que poseía prestigio, poder e influencia en el campus. Uno de los comentarios de este informe es que las víctimas entendían que muchas veces el docente hostigador no parecía entender que su comportamiento era hostigamiento y, en ocasiones, las acciones se repetían una y otra vez.

Hubo una narrativa que me impresionó, pues denunciaba a profesores de mi disciplina (geografía) que enseñaban cursos de requisitos para esas



estudiantes graduadas. Estos cursos, en ocasiones, requerían viajes y trabajos de campos. Había instancias en que estos docentes ridiculizaban a las estudiantes por su supuesta inhabilidad para hacer trabajo de campo porque su menstruación era un obstáculo, o porque las mujeres no podían ser buenas geólogas de campo por no tener la destreza de ver “tridimensionalmente” el terreno, e incluso algunos les insinuaban a sus estudiantes que deseaban tener “sexo recreacional” con ellas. Hasta llegaban a aislarlas de su grupo si no accedían a sus requerimientos (ídem, p. 10-11). Todo este patrón de humillaciones está incluido en ese informe como formas de hostigamiento y discriminación contra las mujeres. Como resultado de este estudio, el consejo asesor definió el hostigamiento sexual académico como “el uso de autoridad para hacer énfasis en la sexualidad o identidad sexual de un o una estudiante de modo que previene o imposibilita a ese o esa estudiante el disfrute pleno de sus beneficios, ambiente y oportunidades educativas” (traducción mía) (Till, P:7).

Este informe admite, además, que el tema era reciente, que apenas estaba “saliendo del clóset” en esos años (ídem, p.42) y que, hasta esos momentos, la mayoría de las instituciones no tenían mecanismos ni directrices adecuadas para manejar las querellas. Finalmente, incluye una serie de recomendaciones para que las instituciones establecieran procedimientos para querellas y sistemas de censura o “castigo” para los perpetradores.

Las nuevas regulaciones e informes federales generaron investigaciones sobre hostigamiento sexual en diversas instituciones. Incluyo a continuación algunos resultados relevantes. En 1980, un estudio de Arizona State University arrojó que 13.3% de estudiantes y 11.2% de empleadas de sexo femenino experimentaron hostigamiento sexual (Metha, 1984). Otro de la Universidad de California en Davis en 1983 reveló que 13% de estudiantes mujeres y 1.1% de varones habían sufrido alguna forma de hostigamiento sexual. La Universidad de San José produjo un estudio más detallado que describía a las personas afectadas como 21.4% empleadas no docentes, 20% facultad, 16.5% estudiantes graduados(as) y 7.3% estudiantes subgraduados(as). En una

encuesta ejecutada por la Asociación de Universidades Americanas, 13% de los estudiantes informaron haber sido víctimas de contacto sexual no consentido, un 3% más alto que en una encuesta anterior del 2015 (Mervis, 2019). Ante la persistencia de ese problema, la *National Science Foundation* (NSF) estableció en 2018 las directrices a las instituciones e investigadores para asegurar que hubiese un ambiente seguro de investigación académica. Como resultado al año, en 2019, la NSF recibió 13 querellas y el año siguiente continuaron en aumento (ídem).

Los casos reseñados evidencian que el problema prevalece a pesar de que existen leyes y directrices desde hace más de cuarenta años, lo que provoca no solo pérdida de dinero y prestigio para las instituciones, sino también un daño irreparable a las víctimas. En este punto, examinamos el caso mencionado al principio de este trabajo: el de Clark University. ¿Qué lo hizo diferente? Mientras la mayoría de las querellas en la academia eran de estudiantes contra docentes, este caso comenzó con una querrella de una docente en contrato contra un docente rango superior, en este caso, su supervisor. Este asunto, como veremos, se salió de control, con consecuencias directas a terceros. Algunas universidades observaban su desarrollo nerviosamente, debido a que su resultado podría motivar un sinnúmero de querellas. En ese aspecto, el caso de Clark puso el problema del hostigamiento sexual en la academia en el mapa.

### **EL CASO DE CLARK UNIVERSITY**

El trasfondo discutido previamente ilustra que la implantación de medidas contra el hostigamiento sexual en la academia apenas tomaba vuelo, y aunque la ley imponía responsabilidades legales a las instituciones académicas, muchas apenas conocían de esas nuevas directrices. Por ello, cuando surgió en 1980 el escándalo de hostigamiento en Clark, podemos decir que, como tantas instituciones académicas, no tenían procedimientos adecuados. Los desaciertos en el manejo del asunto Peck vs. Bunster y Stanko reflejaron improvisación de parte de su administración, que dependió en aquel

entonces de lo que les permitían las estructuras de gobernanza académica, agravado por la visión conservadora y patriarcal de la estructura social a la cual la universidad no es ajena. Muchas instituciones académicas seguían de cerca este asunto, pues ya estas también estaban sintiendo el peso de querrelas contra miembros de su facultad.

Ubicada en Worcester, al oeste de Boston, Clark fue establecida en 1887 y es reconocida por dos de sus programas graduados: Psicología y Geografía. Allí comencé en 1976 como estudiante graduada de Geografía y, además, fungí como asistente de investigación y de cátedra. En el 1978, tomé un curso de Sociología del Caribe donde conocí al director del departamento, el Dr. Sid Peck, porque interesaba hacer unos estudios independientes en su área de peritaje. En esa visita, me presentó a la Dra. Ximena Bunster Boroto, profesora chilena recién llegada para sustituir a la profesora que dirigía el programa de Estudios de la Mujer (*Women's Studies*). La doctora Bunster enseñaría cursos sobre sociología de América Latina, así como del desarrollo del feminismo. El director solicitó en intercambio al departamento de Geografía mis servicios de asistente de cátedra y, mientras, yo estaría trabajando en mi curso independiente con el director. Así comencé a trabajar como asistente de la Dra. Ximena Bunster Borotto.

Para entender por qué este caso fue tan icónico, primero describiré el perfil los dos personajes principales, Ximena Bunster Borotto y Sid Peck, para luego pasar a los hechos. La doctora Bunster (1931-2019) era una antropóloga chilena de unos 49 años que obtuvo su doctorado en Columbia University bajo la mentoría de Margaret Mead. Como antropóloga y mujer, fue pionera en América Latina por investigar sobre las mujeres como empleadas domésticas en Perú que convivían con los indios mapuche de Chile. Publicó y colaboró en numerosas revistas académicas y libros. El golpe de estado de 1973 y la dictadura que siguió obligaron a la doctora Bunster y a miembros de su familia a exiliarse por ser social-demócratas, lo que añadía un peso mayor a su vulnerable situación. Emigró a EEUU con una visa de trabajo que le requería estar empleada. Llegó a la Universidad de Clark con un

contrato para dos años y la posibilidad de extensión, lo que le daba la posibilidad de estabilizar su situación migratoria. Esto es crucial porque, si no tenía un contrato de trabajo, podía ser deportada al finalizar su visa y también de eso dependía que pudiera solicitar estatus de residente.

Sidney Morris Peck, conocido como Sid Peck (1926-2023), era un sociólogo, con 53 años en esos momentos, reconocido entre los círculos liberales y marxistas de Estados Unidos debido a su papel en las luchas laborales y contra la guerra en Vietnam de los años 60s. Durante el famoso caso de los “8 de Chicago”, a raíz de los motines durante la Convención Demócrata de 1968, fue arrestado y convicto (*New York Times*, 1968, feb 4). Fue un líder activo en movimientos laborales, antinucleares, antiapartheid y contra las armas. Era muy conocido por estudiantes, colegas, y movimientos políticos, tanto en Clark como en las comunidades de Cambridge-Boston.<sup>6</sup> Si se examina su perfil, es comprensible que el doctor Peck disfrutara de la admiración de tantas personas liberales y de izquierda. Cuando Ximena Bunster fue contratada, era él su director; por lo que para ella era esencial mantener relaciones cordiales con la persona de la cual pudiera depender su estatus laboral y, por consiguiente, su futuro.

### **EVOLUCIÓN DE LOS HECHOS**

Comencé a trabajar con Ximena Bunster en el otoño de 1978. Simultáneamente, me matriculé en estudios independientes con Sid Peck. Los primeros signos de que algo no estaba bien surgieron cuando la doctora Bunster y yo, por separado, le solicitamos una reunión al doctor Peck. Debo recalcar que cada una lo hizo individualmente y por propósitos distintos: ella como profesora del programa y yo como su estudiante. El doctor Peck optó por reunirnos a ambas en un restaurante. La reunión se convirtió en una de índole personal; nos hizo preguntas sobre nuestra vida personal y él compartió asuntos de su vida personal. Fue una reunión incómoda para ambas. Así siguió otra reunión de “trabajo”, donde, además, la incluía a ella, porque solicitaba que fuera para informarle a él como le iba con sus cursos y

su mudanza a Worcester. En ocasiones, él le hacía comentarios insinuantes a ella, mientras ella no sabía cómo manejar la situación. En una de esas reuniones, me hizo un avance verbal, así que, para seguir con los estudios independientes, opté por reunirme con él en su oficina, cerca de la secretaria del departamento. A pesar de la incomodidad que manifestaba la doctora Bunster, y como gesto de cortesía al director, lo invitó a que hablara a sus estudiantes de los movimientos sociales de la década de los 60. En la presentación, incluyó datos personales que incluían relatos sobre el matrimonio “abierto” (*open marriage*) que él y su esposa sostenían, información que no era pertinente en ese contexto académico.

Durante el 1978 y el 1979, los intercambios del director hacia la doctora Bunster se hacían más incómodos: incluían saludos con abrazos y besos inapropiados delante de estudiantes y colegas. Fui testigo de su molestia e incomodidad. Entendía muy bien la posición difícil de ella, de cómo intentaba evadirlo diplomáticamente porque ella dependía de él para la renovación del contrato del próximo año. Terminé dándome de baja del curso de temas independientes y, al final de ese año académico, regresé a mi departamento, pero mantuve mi relación de amistad con Ximena Bunster.

Al próximo año (1979-1980), la animosidad entre ambos llegó al punto en que él quiso expulsarla de su oficina y enviarla a un rincón más incómodo, pero ella defendió su espacio y permaneció allí. Era claro que él estaba tomando represalias, algo común con los hostigadores sexuales cuando no consiguen su cometido. Durante ese tiempo, escuché a la doctora Bunster utilizar un término nuevo para mí: “hostigamiento sexual”. Varias veces acudió a la Decana de Asuntos Académicos para buscar apoyo, pero no había cambios en su situación. Después de todo, él era un profesor con permanencia y ella una docente con contrato. Más adelante, el doctor Peck dejó la silla y fue sustituido por otro colega, pero el clima de hostilidad persistió. El segundo semestre (1980) la doctora Bunster, inquieta porque culminarían sus dos años de contrato, solicitó al nuevo director que la considerara para el próximo año debido a que la doctora Stanko, a quien ella sustituía, solicitó

una extensión de su sabática. El director se negó a extenderle su contrato porque “no quería herir los sentimientos de Sid”. Ante eso, le exhortamos a que sometiera una querrela formal ante la decana de Asuntos Académicos. En junio de 1980, ella entregó un extenso documento en el que expuso la cronología de los diversos incidentes y el doctor Peck fue notificado del mismo.

### **INVESTIGACIÓN DEL COMITÉ DE PERSONAL INSTITUCIONAL**

El Comité de Personal Institucional de Clark (COP, en inglés), investigó las alegaciones presentadas en octubre 1980. Me solicitaron participar en las entrevistas, prometiendo confidencialidad y protección de mi identidad, así como de las otras personas que pasarían ante el comité. Participé porque lo ocurrido con la doctora Bunster era inaceptable y yo era de las pocas personas que podía corroborar sus alegaciones, ya que al fin y al cabo, era la palabra de ella contra la de él. Se hicieron vistas a puertas cerradas, cuidando que unas personas no se encontraran con las otras. Ante las preguntas, contesté sobre instancias en que fui testigo de las acciones atribuidas al profesor Peck. Mientras tanto en el campus, la situación era tensa, se organizaban grupos de apoyo al doctor Peck y, en menor grado, a la doctora Bunster. En noviembre de ese año, la Dra. Betsy Stanko del Departamento de Sociología se unió a la doctora Bunster y sometieron una querrela contra Clark University ante la EEOC por hostigamiento sexual y represalias. En ese mes se organizó el *Comité por la justicia para Ximena Bunster* en Boston. En diciembre del 1980, el Comité de Personal completó un informe en el que se le formularon al doctor Peck varios cargos que incluían hostigamiento y represalias contra la doctora Bunster y otras mujeres. Como resultado del informe, el presidente Mortimer Appley le solicitó su renuncia.

A comienzos del año 1981, el doctor Peck sometió una querrela contra Clark ante la Junta Nacional de Relaciones de Trabajo (NLRB, en inglés), en la que acusaba a Clark de utilizar la situación para destituirlo por sus ideas y perfil político. Desconocíamos el estado de las negociaciones entre Peck y Clark hasta que, el 24 de marzo, la Universidad retiró los cargos en su contra

y él, a su vez, retiró los suyos ante la NLRB. Como parte de la negociación, Clark le otorgó una licencia para evitar su presencia en el campus. Esa misma tarde, el campus quedó “decorado” con carteles que reclamaban la victoria para Sid Peck y anunciaban que él había sometido a la corte una demanda contra cinco mujeres por difamación: Ximena Bunster; Betsy Stanko, la secretaria del Departamento de Sociología; Nancy Villanueva, estudiante graduada, y una estudiante subgraduada. La decisión de la Presidencia de Clark fue censurada por el Comité de Personal, y nosotras cuestionamos las razones por las que el presidente no protegió a las que cooperamos con el proceso de investigación buscando que se supiera la verdad.

### **LA DEMANDA Y EL PROCESO LEGAL - LAS FEMINISTAS CONTRAATACAN**

La demanda llegó dos semanas antes de la fecha de mis exámenes orales predoctorales, que serían el 4 de mayo, fecha inolvidable. El monto total de la demanda ascendió a \$23.7 millones, una cantidad diferente para cada una. Las cifras mayores correspondían a las doctoras Bunster y Stanko. El demandante acosador me reclamaba \$2.7 millones. Esta acción de Peck exacerbó más los ánimos y, curiosamente, aunque algunas docentes y estudiantes de Clark que por solidaridad política inicialmente apoyaron a Sid Peck, decidieron apoyarnos porque lo vieron como represalia contra nosotras, a pesar de que él había salido airoso del proceso. La demanda obligó a cada una a buscar representación legal.<sup>7</sup>

Se formaron grupos de apoyo en y fuera de Boston, especialmente de grupos feministas y liberales que conocían la situación política de la doctora Bunster. Se llevaron a cabo actividades musicales, culturales y de literatura para sufragar gastos legales. Los grupos de apoyo de Sid Peck hacían lo mismo. Algunos grupos recurrieron a la difamación (“character assassination”) como defensa y circularon rumores, especialmente contra Ximena, en los que decían que era una mujer sola, sin hijos, con problemas mentales, obsesionada con Peck. Además, plantearon que las acusaciones de ella

fueron utilizadas por Clark para perseguirlo políticamente. Se llegó inclusive a buscar información sobre la vida íntima y el comportamiento sexual de las demandadas.<sup>8</sup>

Excepto en mi caso, las mujeres demandadas contrataron servicios de abogadas de Boston conocidas por sus luchas a favor de los derechos de las mujeres. El prometido de una compañera de la escuela graduada estaba haciendo su pasantía de leyes en uno de los bufetes más influyentes de Boston (Gaston, Snow & Ely, Bartlett) con un abogado experto en discrimen laboral, y estaba interesado en llevarle mi caso. Tuve la fortuna de que ese abogado, Doug Seaver, llevó mi caso a la Junta de Directores, la cual lo acogió y aprobaron tomarlo *pro bono*; no solo fui representada en la demanda por el único hombre, sino que no tendría que pagar los honorarios. A veces sentía un poco de remordimiento, pero era mi única alternativa, como estudiante graduada sin ingresos. Mientras, participaba activamente en las actividades de recaudación de fondos para apoyar a las compañeras. Irónicamente, ante la conciencia de que el sistema judicial era muy patriarcal, las tres abogadas le solicitaron a mi abogado, el Lcdo. Seaver, que hiciera las presentaciones iniciales en las primeras vistas ante el tribunal y en las reuniones con los abogados de Sid Peck.

En octubre de 1981, sometimos una contrademanda a Sid Peck, a la administración de Clark University, y al director de Sociología en aquel momento por \$1.3 millones. El deterioro de la imagen de Clark University iba en aumento, pues ahora protagonizaba reportajes de primera plana en *Chronicle for Higher Education* (May 4, 1981), *Worcester Magazine* (1980, 1982), *MS Magazine* (1981), entre otros. Los padres de la estudiante subgraduada amenazaban con demandar y otros padres amenazaban con dar de baja a sus hijas porque entendían que la institución no protegía a sus estudiantes. Demás esta decir que todos estos factores obligaron a Clark University a ejercer presión sobre Sid Peck.

Finalmente, en mayo 1982 nuestra representación legal llegó a acuerdos con la parte demandada. Como resultado, Sid Peck retiró la demanda



sobre nosotras, y accedió a irse de licencia sin remuneración por un año. Estos acuerdos decepcionaron, pero el proceso llevaba dos años, los costos legales se multiplicaban y era agotador. En verano se firmaron los acuerdos, y aunque en otoño de 1982 aún se sentían los efectos del proceso, tratábamos de regresar a la normalidad. Betsy Stanko regresó a su cátedra en Clark, la secretaria se trasladó a otra oficina, y la estudiante subgraduada siguió sus estudios en Clark. En cuanto a Ximena Bunster, obtuvo un contrato para enseñar cursos en la Universidad de Baltimore, en Maryland, y eso le dio estabilidad para lograr su estatus de residente. Al caer la dictadura militar en 1990, regresó a Chile y retomó su cátedra de antropología en la Universidad de Chile. En mi caso, me enfoqué en regresar a Puerto Rico en diciembre de 1982. Previo a esto, me llegó una factura de *Gaston, Snow and Eli Bartlett* por más de \$14,000 que no estaba obligada a pagar, la cual hice llegar al presidente Appley, con una nota personal que decía: *"It was your mess, this is your bill"*.

Cerré esa puerta y no miré atrás.<sup>9</sup> Pasaron 41 años desde ese entonces y raras veces volví a hablar de asunto. Cuando me enteré en 2022 de que Ximena había fallecido en su querido Chile, decidí que tenía que escribir esta crónica para honrar a esa mujer que valientemente luchó por su integridad y por la de muchas otras mujeres.

## CONCLUSIONES

El ejemplo de Clark ilustra la magnitud no solo del problema de hostigamiento o acoso sexual, sino también de la respuesta inadecuada de las instituciones que tienen la obligación de proteger a las víctimas. A pesar de que ya en 1980 existían leyes y directrices para atender el asunto, igual que otras instituciones académicas, Clark cometió errores desde el principio: ciertamente, no se habían puesto al día para cumplir con las leyes federales. Se fomentó confusión en el manejo de la crisis y se creó el combustible que dividió a los integrantes de comunidades académicas enfrentando a docentes, feministas, grupos de izquierda y liberales. A pesar de que al final se llegó

a unos acuerdos, los mismos no recompensaban los meses de sufrimiento emocional y económico que experimentaron las víctimas. Este caso es un buen ejemplo de lo que no se debe hacer y sirvió de referente para mejorar la forma en que se maneja este tema. Desde el momento en que la doctora Bunster llegó a la oficina de la decana en busca de apoyo, la administración debió haber investigado. Además, a pesar de que en el campus era *vox populi* que el doctor Peck manifestaba ese tipo de conducta, colegas y administradores se hicieron de la vista larga.

A pesar de los eventos de las décadas pasadas, se multiplican los casos y aún es poco lo que llega a la luz pública a pesar del crecimiento del movimiento “*Me Too*”<sup>10</sup>. Pueden ser aún más las víctimas silentes que por desconocimiento o temor no hacen denuncias. Trasladando el tema a Puerto Rico, es importante que tengamos presente que hay leyes federales y estatales para manejar el problema, y que esa conducta es ilegal. Aunque las instituciones académicas deben estar en cumplimiento con la ley federal y estatal, todavía hay personas de los sectores universitarios que desconocen las leyes, directrices y procedimientos para atender las querellas. Eso, sumado a algunos casos de complicidad silenciosa entre colegas, no ayuda a adelantar la causa.

Es necesario que las instituciones académicas difundan entre el estudiantado y el personal docente y no docente las políticas y protocolos. Además, es fundamental la participación en adiestramientos periódicos. Mientras más se adiestre el personal, administradores y estudiantes, menos probabilidad habría de que esas conductas pasen desapercibidas. Así, la persona hostigadora sabrá que no puede actuar impunemente porque se toma en serio el problema y no se tolera el hostigamiento. Cabe destacar que lo ideal sería que los casos que se hayan resuelto, ya sea con una determinación final favorable o no sobre el acusado, debieran ventilarse, protegiendo la identidad de las víctimas, porque callar esos resultados es como invisibilizarlos. Tan reciente como en febrero de 2022, la Universidad de Puerto Rico aprobó una nueva política sobre hostigamiento sexual (Cert. Núm. 107-2021-2022)<sup>11</sup> que sustituye la política anterior (Cert. Núm. 130-2014-2015). Ello

es indicio de que hay preocupación sobre el tema y por cumplir la ley. Sería deseable que la institución realice sondeos entre estudiantes, docentes y no docentes para ver quienes conocen esa nueva política y, de ser necesario, hacer los ajustes requeridos para ampliar su difusión.

## NOTAS

---

- 1 Al hablar de “poder” nos referimos a que la parte hostigadora puede afectar a su víctima en el proceso de calificar un curso o investigación, evaluar, o recomendar para escuela graduada, un trabajo, un ascenso.
- 2 Esta ley, al igual que otras, rigió en Puerto Rico desde su aprobación en 1964. Para información adicional, ver Título VII <https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964#:~:text=Title%20VII%20prohibits%20employment%20discrimination,several%20sections%20of%20Title%20VII>  
<https://vlex.com/pr/vid/ley-federal-derechos-civiles-740297357>
- 3 Para ver la información de cómo se dio el proceso que modificó la ley, ver: <https://www.archives.gov/women/1964-civil-rights-act>
- 4 La sección 1604.11 del Capítulo XIV de EEOC define lo que constituye hostigamiento sexual. Véase : [§ 1604.11 Sexual harassment](#). Para las Guías sobre Hostigamiento Sexual pueden examinar estas referencias: <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/29/1604.11>
- 5 Todas estas reglamentaciones federales, Título VII, EEOC y Título IX, aplican a Puerto Rico.
- 6 Los motines y los arrestos en Chicago han sido ampliamente difundidos incluso en películas. Hay una interesante reseña histórica en [https://www.socialstudies.org/system/files/publications/articles/se\\_7305203.pdf](https://www.socialstudies.org/system/files/publications/articles/se_7305203.pdf). Sid Peck no estaba entre ellos, pero también fue arrestado en

relación con esos hechos que culminaron en su arresto: <https://www.nytimes.com/1970/02/05/archives/professor-in-chicago-fracas-is-convicted-on-2-counts.html>

- 7 El récord del caso legal es el siguiente: Sydney M. Peck v. Ximena Bunster et.al. Middlesex Superior Court No. 81-1423.
- 8 Algo común en estos casos, como también en los de violación, es común culpar a la querellante (“blaming the victim”) y crear un perfil de inestabilidad o promiscuidad de parte de ella para desmerecer los testimonios de la persona. En este caso, había personas simpatizantes de S. Peck que monitoreaban nuestros movimientos para recopilar información que les fuera útil.
- 9 Nota de la autora: Aunque en mi caso mi defensa legal fue *pro bono*, el bufete me envió una factura porque es una práctica administrativa, pero se entendía que no tenía que pagarla. Sin embargo, les informé que se la entregaría al presidente de Clark University para hacerlo responsable.
- 10 El movimiento “*Me too*” se originó cerca del 2006 para denunciar el acoso sexual que sufren las mujeres del mundo del entretenimiento. A ese movimiento se unieron miles de voces de mujeres de otros sectores y puso de manifiesto lo generalizado que es ese tipo de conducta y lo poco que se ha hablado de esto. Las denuncias han traído como consecuencia demandas multimillonarias, renunciadas de hombres del mundo político y de negocios, y hasta la encarcelación de algunos implicados.
- 11 *Política y procedimientos para el manejo de situaciones de discriminación por sexo o género en la Universidad de Puerto Rico*. 22 de febrero de 2002. <https://drive.google.com/file/d/1gSmKeB3t7toozDXL53kxlgKc8p2XHup-/view>

## BIBLIOGRAFÍA

---

### Artículos

Accused of sexual harassment, male professor sues female complainants for 23.7 million. (1981, May 4). *The Chronicle for Higher Education*. Volume XXII, Number II. p. 1, 21. <https://www.chronicle.com/article/1981-a-denunciation-of-doctrinaire-egalitarianism/>

*Civil Rights Act of 1964*; 7/2/1964; Enrolled Acts and Resolutions of Congress, 1789 - 2011; General Records of the United States Government, Record Group 11; National Archives Building, Washington, DC.

Dussom, E. M. & Kolin, D. (2009, June 2). Sexual harassment publicized, punished in 80's. *The Harvard Crimson*.

Field, A. (1981, September). Harassment on campus: Sex in a tenured position?" *MS Magazine*. p. 68.

Fighting lechery on campus. (1980, February 4). *Time*. p. 84.

Metha, A. (1984). Sexual harassment in higher education: Institutional liability. *Educational Considerations*, Vol 11(1). <https://doi.org/10.4148/0146-9282.1758>

Root, J. (1981, August). Even lefties can be pigs. *Spare Rib*. London. p. 17.

Siegel, R. B. (2003). A short history of sexual harassment. En Caharine A., Ms Kinnon, and

Reva B. Siegel. *Directions in Sexual Harassment Law*. Yale Press, p. 3-39.

Stynes, T. (1982, July 21). Clark under fire. *Worcester Magazine*. p.13-17.

Stubaus, K. & Harton, M. (Eds.). (2022). *Exploring sanctions and early interventions for faculty sexual harassment in higher education*. Washington, DC: National Academies of Sciences, Engineering, and Medicine. <https://doi.org/10.17226/26646>

## HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Tarutis, R. (1980, December 3). Clarks soap opera. *Worcester Magazine*. p. 8-13.

Till, F. (1980, August). A report on sexual harassment of students. A report of the National Advisory Council on Women Education. ( <https://eric.ed.gov/?id=ED197242> ). Accedido en marzo 2023.

### *Enlaces de internet consultados*

EEOC-Title VII of the Civil Rights Act of 1964:

Title VII of the Civil Rights Act of 1964 | U.S. Equal Employment Opportunity Commission (eoc.gov)

Sección 1604.11 *Sexual Harassment* <https://www.law.cornell.edu/cfr/text/29/1604.11>

*EU aprueba Ley para Evitar que se silencie el Acoso Sexual en Empresas*

[https://www.swissinfo.ch/spa/eeuu-abusos\\_eeuu-aprueba-una-ley-para-evitar-que-se-silencie-el-acoso-sexual-en-empresas/47338172](https://www.swissinfo.ch/spa/eeuu-abusos_eeuu-aprueba-una-ley-para-evitar-que-se-silencie-el-acoso-sexual-en-empresas/47338172)

Mervis, J. (2019). "NSF tallies 16 cases of alleged harassment by grantees in first year of new rules. *Science*, 28-oct-2019 <http://doi:10.1126/science.aba0176> <https://www.science.org/content/article/nsf-tallies-16-cases-alleged-harassment-grantees-first-year-new-rules>

*Title VII, Civil Rights Act of 1964, as amended*

<https://www.dol.gov/agencies/oasam/centers-offices/civil-rights-center/statutes/title-vii-civil-rights-act-of-1964>