USVreact

UNIVERSITIES SUPPORTING VICTIMS OF SEXUAL VIOLENCE

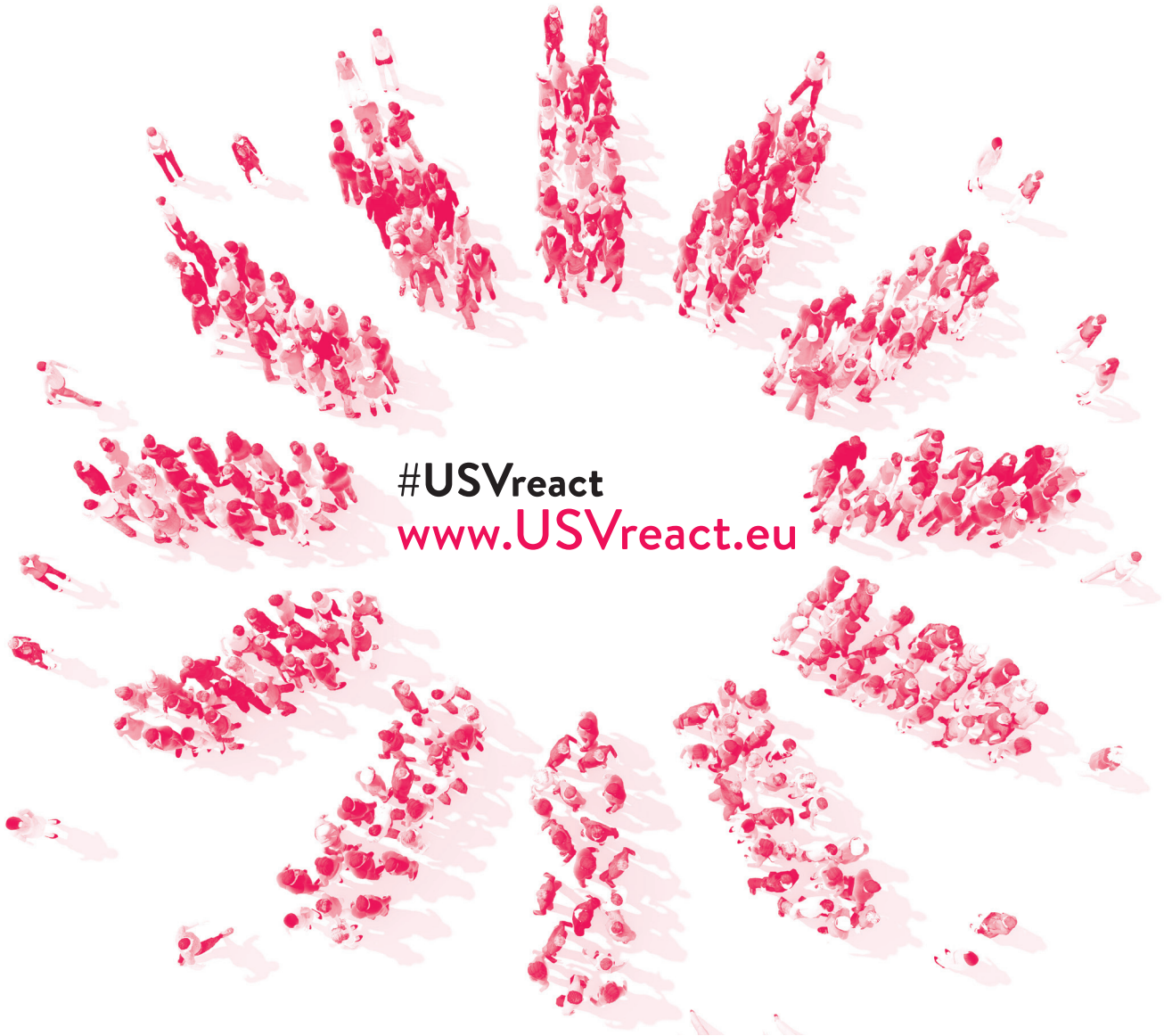
UNIVERSITAT ROVIRA i VIRGILI

VIOLENCIAS SEXUALES EN LA UNIVERSIDAD: RECONOCER, ACOMPAÑAR Y REPENSAR ESTRATEGIAS DE RESPUESTA

Memoria de las actividades catalanas de la investigación USVreact
Incluye la evaluación de la formación

BIGLIA, BARBARA; CAGLIERO, SARA (COORD.)

JIMÉNEZ, EDURNE; SÁENZ, ALBA; SOTO, IVANA; ALSINA, CARLA



Brunel University London

CEPS Projectes Socials Barcelona

US University of Sussex Centre for Gender Studies

UNIVERSITAT ROVIRA i VIRGILI

Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TORINO ALMA UNIVERSITAS TAURINENSIS

ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

UNIVERSITY of York

Co-funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union

USVreact (JUST/2014/RDAP/AG/VICT/7401) está co-financiado por la Comisión Europea. Las publicaciones y comunicaciones que derivan de este trabajo reflejan únicamente las visiones de sus autoras/es, y la Comisión no se hace responsable de cualquier uso derivado de las informaciones contenidas en las mismas.

El contenido de este informe ha sido actualizado por última vez en su fecha de publicación en castellano (febrero del 2018). Algunas informaciones pueden haber cambiado y no ser totalmente exactas según el momento de lectura del informe.

Universitat Rovira i Virgili (URV)

Licencia CC Creative Commons
Atribución-NoComercial-Compartir igual 3.0
http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/

Primera publicación: febrero de 2018

Asistente de maquetación: Anemona Studioa
http://anemonastudioa.com/

Co-funded by the Rights, Equality and Citizenship Programme of the European Union

Este material ha sido producido con el apoyo del programa Derechos, Igualdad y Ciudadanía de la Unión Europea. Los contenidos de este material son responsabilidad única de sus autoras y de ninguna manera pueden considerarse como expresión de las visiones de la Comisión Europea. Código de proyecto de USVreact: JUST/2014/RDAP/AG/VICT/7401

Introducción

Esta memoria es el resumen del trabajo realizado por el equipo catalán en el marco del proyecto de investigación europeo Universities Supporting Victims of Sexual Violence co-funded by the European Commission's DG Justice, Rights, Equality and Citizenship Programme (DAPHNE strand). Este proyecto internacional, coordinado por la Brunel University de Londres, tenía como objetivo diseñar una formación innovadora para el personal universitario para que pueda dar una primera respuesta ante casos de violencia sexual, desarrollar las formaciones en las universidades y evaluarlas.
El trabajo que presentamos es bastante innovador en nuestro contexto, porque en Cataluña, como en España en general, se han elaborado pocos estudios sobre la violencia sexual en las universidades. La mayor parte de las investigaciones catalanas se centran en la percepción de diferentes expresiones de violencia: sobre la violencia de género (Bardina y Murillo, 2013), en formas específicas de violencia sexual como el acoso (Bosch y Ferrer, 2000), sobre la violencia sexual y de género (Bodelón, Igareda y Casas, 2012), etc. Nuestro trabajo es el primer proyecto de investigación-acción para formar al personal universitario sobre violencia sexual, enmarcado dentro del paradigma de las violencias de género (Biglia y San Martín, 2007). Con la formación que hemos diseñado y evaluado, que presentaremos en la tercera sección de este documento, queremos contribuir a la desarticulación del sistema simbólico que permite la existencia de violencias sexuales y apoyar a las personas que pasan por esta mala experiencia.

Las investigaciones mencionadas anteriormente muestran que en la Universidad catalana hay dificultades para visibilizar ciertas actitudes como el acoso sexual, y en ocasiones altos niveles de coacción cuando las personas intentan hacerlas visibles (Bosch, 2012). Aún más, es extremadamente complejo identificar el acoso sexual realizado por alguien en un puesto de poder superior (Bodelón, Igareda y Casas, 2012).

Sin embargo, siguiendo las recomendaciones y/o las obligaciones legales internacionales y nacionales, la mayoría de las universidades catalanas han diseñado recientemente protocolos como un elemento disuasivo y como guía para dar una primera respuesta a la violencia sexual, como presentaremos brevemente en la siguiente sección de este informe. Sin embargo, en nuestra opinión, la falta de una política más ambiciosa e integrada implica la imposibilidad de transformar la cultura de la violación que se reproduce en los espacios académicos. Aun más irónica, teniendo en cuenta el tipo de institución de la que estamos hablando, resulta la escasa presencia de procesos educativos que permitirán la creación de un espacio dedicado a las violencias sexuales.

Lamentablemente, el tema de la violencia sexual en las universidades catalanas no parece ser una prioridad en la agenda de los gobiernos y las comunidades universitarias. Esperamos que esta investigación sea capaz de resaltar la importancia que debe tener.

En la primera parte de este informe presentamos los resultados del análisis de los protocolos realizados a través de un análisis del contenido de los mismos documentos y a través de una series de entrevistas realizadas a personas expertas entre abril de 2016 y febrero de 2018. En el segundo apartado presentamos las formaciones que hemos diseñado y explicamos sus modalidades de aplicación. En el tercero, mostramos el análisis de la evaluación de las formaciones. Finalmente, presentamos unas breves conclusiones y el legado del proyecto.

Quiénes somos

Este proyecto de investigación-acción ha sido coordinado y supervisado en Catalunya por Barbara Biglia, profesora agregada interina del Departamento de Pedagogía de la URV, investigadora del grupo GREDI y cocoordinadora del SIMReF (Seminario Interdisciplinar de Metodología de Investigación Feminista). Sara Cagliero ha sido su mano derecha en este trabajo y se ha dedicado en profundidad al análisis de los protocolos universitarios sobre violencias sexuales y al diseño de los instrumentos de evaluación de la formación. Edurne Jiménez ha colaborado en el proyecto los últimos meses dedicándose en exclusiva al análisis de la evaluación de las formaciones. Alba Sáenz, estudiante en prácticas y becaria, ha realizado su TFG analizando las opiniones de las formadoras. Ivana Soto ha realizado la mayor parte de las formaciones del proyecto, colaborando con el diseño de algunos de los materiales formativos. Antes de ella, Carla Alsina estuvo brevemente implicada en el diseño de las formaciones y de los materiales.

Las universidades asociadas en Catalunya han sido:

Universitat de Barcelona (UB): IP Pilar Folgueiras.

Universitat Autònoma de Barcelona (UAB): IP Joana Gallego Ayala y Laura Duarte Campderrós

Universitat de Vic (UVic-UCC): IP Anna Pérez Quintana y Mar Binimelis Adell

Universitat Pompeu Fabra: IP Tània Verge

2. Marco legal y normativo

A nivel estatal, la ley de 2004 sigue siendo el marco principal para la violencia de género, aunque a menudo se articula con otras medidas legales tanto estatales como autonómicas. Muchas activistas y académicas feministas han argumentado que la ley de 2004, que tiene una definición bastante ambigua, ha sido útil para dar una cierto reconocimiento al aspecto estructural de la violencia de género, pero tiene un alcance muy limitado. La ley comienza con un prefacio que menciona la desigualdad de género como fuente de múltiples formas de violencia, pero en la formulación de las definiciones no nombra toda esta diversidad de manifestaciones y se limita a lo que en el pasado se entendía como violencia doméstica, es decir, la violencia ejercida hacia las mujeres por su (ex)pareja. Esto significa que la ley no es aplicable cuando este vínculo afectivo no está presente (por ej., el asesinato de una trabajadora sexual por parte de un cliente no se consideraría violencia de género y por tanto no se juzgaría en base a lo que define la ley de 2004 ni en los juzgados de violencia de género).

Las demandas de muchos grupos LGTBI también han sido escuchadas y la ley de matrimonio entre personas del mismo género fue aprobada en 2005. En 2007, la ley que regulaba el cambio de nombre en los registros oficiales se ha modificado según las necesidades de las personas *trans** aunque a nivel español se continúa presentando la transexualidad como una enfermedad y, por lo tanto, se exige un certificado médico para acceder al cambio de nombre.[1]

En los últimos años también han sido aprobadas otras normativas, como por ejemplo la de igualdad entre hombres y mujeres (3/2007) o la de salud sexual y reproductiva (2/2010), que han rellenado algunos huecos legislativos. También a nivel autonómico, se han promulgado algunas leyes sobre el tema no necesariamente al mismo tiempo que las estatales. Para citar un ejemplo, Cataluña tiene desde 2015 una ley contra la homo-lesbo-transfobia que en España no existe. En los últimos años, desde que gobierna el Partido Popular, se ha producido una recesión en algunas áreas de igualdad de género, como los derechos sexuales y reproductivos (Biglia y Olivella-Quintana, 2014; Alfama, Cruells y De la Fuente, 2014). Además, los logros legales y sociales se han estancado sin incorporar críticas y recomendaciones de los grupos activistas y de las expertas feministas ni LGTBIQ+.

Actualmente, activistas y académicas siguen reivindicando una ampliación de lo que se entiende como violencia de género, guiadas por la necesidad de encontrar nuevas articulaciones conceptuales que ayuden a reconocer todas las expresiones de violencias de género.
El mismo proceso se ha dado con la definición de violencia sexual. Por un lado, el marco general sigue

1 A partir de 2016, en Cataluña se ha implementado un nuevo modelo de atención a la salud de las personas trans* que ya no requiere el diagnóstico psiquiátrico de disforia de género para iniciar el tratamiento hormonal y posterior intervención quirúrgica para cambiar de sexo.

siendo el enfoque basado en el género de quien sufre la agresión, que deja desprotegidas a quienes son agredidas por personas de su mismo género. Además, la percepción sobre la violencia sexual sigue estando limitada a las formas de agresión que hacen uso de la fuerza física y que generalmente ocurren entre personas desconocidas, lo opuesto que ocurre en la legislación sobre violencia de género, que reconoce sólo la que se produce entre personas que comparten un vínculo afectivo.
Finalmente, también la violencia sexual se suele entender en el marco de interacciones interpersonales, dejando de lado la violencia institucional, la victimización secundaria o la falta de regulaciones o mecanismos para abordar estos problemas.

2.1 Políticas universitarias ante las violencias sexuales

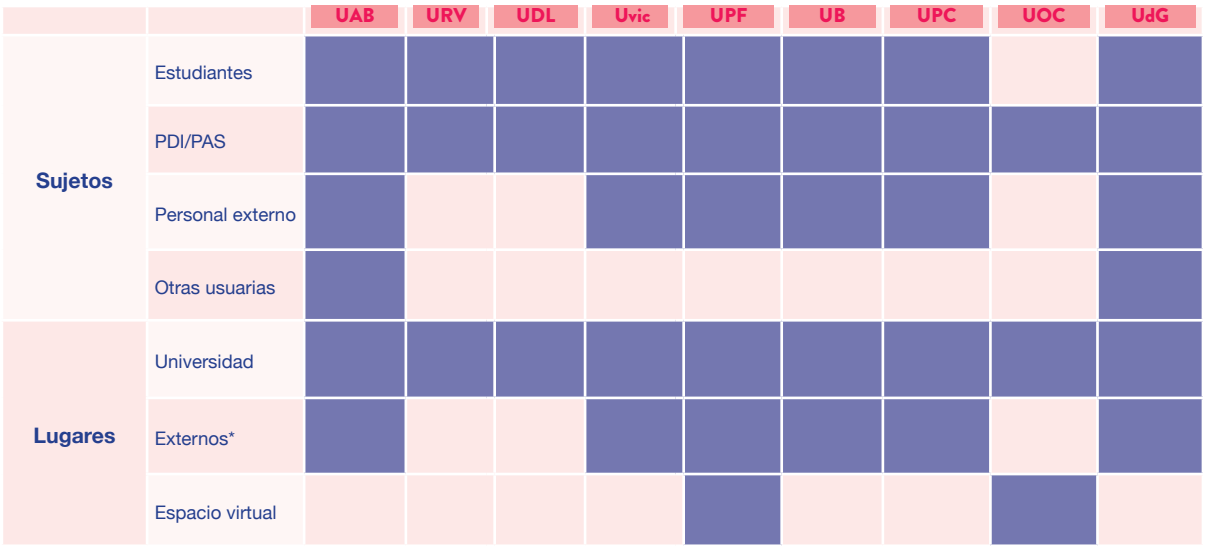
Todas las universidades públicas catalanas tienen uno o más protocolos que guían los procedimientos de actuación en casos de violencias sexuales. Éstos incluyen siempre una fase de investigación interna como consecuencia de una queja o denuncia. En el caso de que se detecten responsabilidades de un miembro de la comunidad universitaria se abre un expediente disciplinario, de conformidad con el artículo 62 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Tabla 1: Protocolos de las universidades públicas catalanas (entre paréntesis, el año de la primera versión; en negrita, los protocolos analizados)

UNIVERSIDAD	AÑO	TÍTULO
UNIVERSITAT ROVIRA I VIRGILI (URV)	**2015** (2013)	Protocol d'actuació en cas de possible assetjament
UNIVERSITAT DE BARCELONA (UB)	**2014**	Protocol de la UB per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual
UNIVERSITAT DE LLEIDA (UDL)	**2013**	Reglament d'actuació en cas de violència de gènere a la UdL
UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA (UAB)	**2008**	Instruments per garantir un entorn lliure d'assetjament
	2016	Protocol d'actuació contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, d'orientació sexual, d'identitat de gènere o d'expressió de gènere
UNIVERSITAT DE VIC (U-VIC)	**2015** (2010)	Protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual
UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE CATALUNYA (UPC)	**2016** (2013)	Protocol d'actuació i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere
UNIVERSITAT POMPEU FABRA (UPF)	**2015** (2012)	Protocol per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra la violència masclista que afecti estudiants de la UPF
	2016	Protocol per prevenir i solucionar conflictes en matèria de conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament
UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA (UOC)	**2012**	Protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual
UNIVERSITAT DE GIRONA (UDG)	**2017**	Protocol de prevenció i actuació davant situacions de violència o d'assetjament per raó de sexe, gènere o sexualitat a la UdG

Como muestra la tabla, muchas universidades (UAB, U-VIC, UPF, UPC) han aprobado y modificado los protocolos al menos dos veces para adaptarlo a las obligaciones legales o para aportar mejoras (URV). Así, ahora mismo, la mayoría de las universidades (UB, UAB, U-Vic, UPC, UdG) poseen un protocolo por acoso laboral y otro por acoso sexual, por razón de sexo, por orientación sexual, por identidad y/o expresión de género, reconociendo el diferente tipo de desigualdades estructurales que caracterizan estas últimas, mientras que unas pocas aún no han incluido las peticiones de la Ley 11/2014 (UdL, URV, UPF, UOC).

Tabla 2: Quiénes puede activar el protocolo y lugares en los cuales la Universidad considera que tiene competencia en caso de violencia (en azul, los protocolos que incluyen las dimensiones analizadas)



* Externos se refiere a espacios no institucionales con actividades organizadas por la Universidad

Un elemento común es que varios protocolos (excluyendo los de la URV, la UdL, la UB y la UOC[2]) son activables también en espacios externos a la Universidad cuando se desarrolle una actividad académica que, en el caso de la UPF-Est., tiene que haber sido organizada por la propia Universidad.[3] Sólo la UPF y la UOC permiten activar sus protocolos en casos de violencia a través de internet y en las redes sociales. Finalmente, cabe destacar que sólo la URV, la UPC y a la UOC no disponen de protocolos que se puedan aplicar cuando hay acoso entre estudiantes.

Un elemento diferenciador entre los documentos son los objetivos que persiguen, que derivan de una lectura distinta de la realidad y del problema, como hemos resumido en la tabla siguiente.

2 Hay que considerar la peculiaridad de la Universidad en este caso.

3 En el concepto de servicios entrarían las residencias universitarias con convenio, varios tipos de eventos, también lúdicos, reconocidos por la Universidad, etc.

Tabla 3: Algunas de las dimensiones analizadas

	OBJETIVO GENERAL	VIOLENCIAS RECONOCIDAS	QUEJA/DENUNCIA	MEDIA-CIÓN	RECEPCIÓN DE DENUN-CIAS
URV	Conseguir un entorno de trabajo saludable, productivo, seguro y respetuoso	Acoso (laboral, sexual, por razón de género, orientación sexual, psicológica, racista, religiosa…)	Individual (instructor/perito)	Sí	Personas de referencia
UB	Erradicación de la violencia de género en el ámbito universitario	Acoso (sexual, por razón de género, por orientación sexual)	Comisión	No	Unidad/ comisiones de igualdad
UDL	Compromiso de rechazo y de persecución y erradicación de cualquier comporta-miento violento o acosador	Acoso sexual, violencia machista	Individual	Sí	Centre Dolors Piera – Unidad de Igualdad
UAB	Diseñar e implementar una propuesta inte-gral de erradicación de las violencias de género y las relaciones abusivas	Acoso (sexual, por razón de género, por orientación sexual, expresión de género)	Comisión	No	Observatorio de Igualdad/ Rector
U-VIC	Compromiso en la erradicación de la violencia de género en el ámbito universitario	Acoso (sexual, por razón de género, por orientación sexual)	Individual y comisión	Informal	Personas de referencia
UPC	Erradicar este tipo de conductas	Acoso (sexual, por razón de género, por orientación sexual)	Comisión	Informal	Personas de referencia
UPF EST.	Hacer efectiva la responsabilidad social en la lucha contra la violencia machista	Acoso sexual, violencia machista	Individual y comisión	Voluntaria	Unidad de Igualdad
UPF PDI/ PAS	Prevenir la aparición de conductas excluyentes, humillantes, degradantes u ofensivas	Acoso, conducta violenta, conducta discriminatoria, acoso sexual	Individual	Cuando no sea v. machista	Oficina de Prevención de Riesgos Laborales
UOC	Respeto por los derechos fundamentales de las personas y promover una comunidad universitaria y un ambiente de convivencia libre de violencia	Acoso (sexual, por razón de género, por orientación sexual)	Área de Personas	Según la gravedad de los hechos	Persona de referencia, Comisión de Igualdad
UDG	Prevenir la violencia y el acoso entre los miembros de la comunidad universitaria y establecer un procedimiento de actuación para detectarlos	Violencia machista, acoso (por razón de sexo, género o sexualidad)	Comisión	En casos leves	Unidad de Igualdad de Género

Como puede apreciarse, las universidades han puesto en marcha procedimientos heterogéneos que, sin embargo, coinciden en reconocer los protocolos como herramienta disuasoria y al mismo tiempo preventiva y de respuesta ante posibles casos. Por lo general, podemos evidenciar dos tipos de enfoque: uno minoritario, de seguridad laboral, que considera sólo el acoso en el área de las relaciones laborales (URV, UPF PDI/PAS, UOC) y otro más estructural. En este último se dan protocolos que actúan ante casos de violencia de género (UDL) o machista (UPF Est.) y otros que tienen una mirada más amplia e incluyen el acoso sexual, por motivos de sexo, orientación sexual, identidad o expresión de género (UAB, UB, UPC, U-VIC, UOC) o sexualidad (UdG).

Todos los protocolos prevén, además, medidas de difusión e información, algunas medidas formativas y/o la realización de estudios y publicaciones, como hemos resumido en la siguiente tabla.

Tabla 4: Medidas preventivas y formativas (en azul, los protocolos que prevén las medidas)

MEDIDAS		UAB	URV	UDL	Uvic	UPF1	UB	UPF2	UPC	UOC	UdG
Prevent.	Comunicación										
	Difusión-info										
	Estudios, public.										
Formativas		*									

* Solamente por las personas de la comisión

Si bien la existencia de los protocolos en las universidades catalanas puede ser un elemento valioso, éstos también tienen, a nuestro entender, unas claras limitaciones.

En primer lugar, la elección de las universidades de abordar este problema a través de protocolos de actuación, o sea, a través de procedimientos formales en lugar de diseñar planes de actuación y políticas más orgánicas, circunscribe muchísimo el área de intervención, que se limita básicamente a la respuesta ante casos específicos en lugar de promover un cambio cultural real para desarraigar el problema. Así que no es de extrañar que las medidas preventivas y formativas previstas en estos documentos sean escasas, como es apreciable de la tabla.[4]

Otro de los problemas es que, si bien se trata de documentos que se centran en la intervención delante de situaciones muy específicas de acoso, hay muy pocos detalles en relación con medidas cautelares, correctivas y sancionadoras que se podrían aplicar durante y después la activación del procedimiento. Otra de las cuestiones es que no se reconoce la importancia y el impacto de posibles represalias a las que se puedan enfrentan las personas que han denunciado el acoso, mientras que se pone mucho más de relieve la posibilidad de que las denuncias presentadas sean falsas.

Todos estos elementos, juntamente con el desconocimiento genérico de los protocolos por parte de la comunidad universitaria y las pocas informaciones disponibles sobre quiénes son las personas u oficinas responsables en tareas de asesoramiento, acompañamiento y seguimiento de los casos, hace que tales procedimientos se hayan activado en muy pocas ocasiones o nunca (UAB, UdL, UB, UdG). Por ello no es posible evaluar su funcionamiento. Caso ejemplar es lo de la URV: el protocolo puede ser activado por parte de un miembro del estudiantado que considere haber sufrido acoso por parte del personal laboral; sin embargo, los nombres y los contactos de las personas de referencia del protocolo son accesibles sólo a través de la intranet del personal laboral.

Otra debilidad común es que, con frecuencia, las responsabilidades de atención directa no están explicitadas claramente en los documentos. Además, las personas encargadas de la atención directa no suelen tener una formación específica. En opinión de nuestras entrevistadas, la red entre las personas/oficinas involucradas con frecuencia es menos efectiva y eficaz de lo que se necesitaría. Asimismo, las unidades y los observatorios de igualdad —responsables principalmente de los planes de igualdad— están por lo general infrafinanciados, hecho que no facilita el desarrollo tanto de actividades de sensibilización como de formación de personal específico y/o de toda la comunidad universitaria.

4 Los planes de igualdad de las empresas, obligatorios por las que tienen más de 250 trabajadores, son un conjunto ordenado de medidas tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo (art. 46, LO 3/2007).

Las formaciones UsvReact en Cataluña

Los cursos impartidos en la Universitat Rovira i Virgili (URV) han sido diseñados conjuntamente con el equipo de la UPV/EHU. Sin embargo, su contendido ha sido adaptado al contexto específico de cada lugar y a los aprendizajes adquiridos a lo largo de las primeras sesiones. Los materiales del curso han sido modificados durante el proceso como parte del resultado de la autorreflexión y la difracción de lo aprendido en las pruebas piloto. El material de los cursos ha sido publicado en "Violencias sexuales: una asignatura pendiente. Guía formativa para afrontar las violencias sexuales en las universidades" y está disponible gratuitamente en nuestra web.

Partimos de una lectura feminista de las violencias sexuales (VS) entendidas como producto sano de la cultura heteropatriarcal que «reflejan y refuerzan las relaciones de poder jerárquicas e injustas» (Toledo, Pineda, 2016: 8), y son una de las formas de control de las mujeres y de los sujetos sexualmente y/o genéricamente no normativos. La mayoría de las VS son, por lo tanto, una expresión de las violencias de género, entendidas como aquellas violencias que «tienen su origen en una visión estereotipada de los géneros y en las relaciones de poder que esta conlleva o en las que se basan» (Biglia, 2015: 29).

En este sentido, hemos enfocado la formación en la comprensión de la cultura que posibilita y favorece la existencia de las VS como forma de control hacia mujeres, personas LGTB+ e niños/as, y en la necesidad de su desmantelamiento partiendo de un trabajo personal sobre los estereotipos que tenemos en relación con supuestas víctimas y agresores. Como propuesta, nos hemos basado en la idea del consentimiento afirmativo[5], que visibiliza la necesidad de una expresión clara de intereses y deseos sexuales para que una relación esté consensuada y subraya que la ausencia de una negación explícita no puede entenderse nunca como consentimiento. Además, es importante no perder de vista que desde nuestro enfoque feminista la soberanía sobre el propio cuerpo debe ir más allá del ámbito sexoafectivo y extenderse a todos los ámbitos de la vida.

A nivel pedagógico, la formación se ha inspirado en los principios de la pedagogía feminista del «partir del sí» y favorece la autorreflexión subrayando las relaciones entre el contenido del curso y la experiencia vital de las participantes, facilitando la colaboración para una mayor adquisición de saberes e impulsando la construcción de una comunidad, o por lo menos de una red, de personas sensibilizadas y conscientes.

5 Como explican Toledo y Pineda (2016: 25), este concepto «ha conseguido reconocimiento legal en diferentes estados norteamericanos, como herramienta para contribuir a la prevención de las violencias sexuales en ámbito universitario (por ej., California Senate Bill 967, 28 de agosto de 2014)».

Los objetivos pedagógicos (generales y específicos) han sido:

1 / Entender el complejo fenómeno de las violencias sexuales.

- Entender sus diferentes expresiones dentro del marco de las violencias de género y de las relaciones de poder.
- Tener conocimiento de los efectos de la cultura de la violación y de la necesidad de relaciones basadas en el consentimiento.

2/ Mejorar las habilidades para reconocer casos de violencia sexual en el contexto universitario.

- Saber identificar las diferentes tipologías de los posibles casos, incluyendo las más sutiles.
- Reflexionar sobre la influencia de la interseccionalidad.
- Comprender la responsabilidad colectiva y los roles de los diferentes agentes implicados.
- Conocer la legislación estatal y autonómica relevante (Ley Orgánica 1/2004, Ley 5/2008 y 11/2014).

3/ Aprender competencias básicas para una primera actuación en situaciones de violencias sexuales.

- Estimular la confianza de las/os participantes para poder dar una primera respuesta en caso de petición de ayuda por parte de una persona que se haya sentido agredida.
- Desarrollar las capacidades de escucha, cuidado y acompañamiento para favorecer una respuesta respetuosa.
- Entender las dificultades y las limitaciones a la hora de acompañar y la necesidad de la derivación a profesionales especializadas.

4/ Repensar estrategias para hacer frente a las violencias sexuales en el contexto universitario.

- Entender las políticas y los protocolos universitarios al respecto y generar estrategias colectivas para su mejor utilización.
- Conocer los recursos —universitarios y de la comunidad— para dar una primera respuesta en casos de violencia sexual y/o hacer la derivación adecuada.
- Crear una red de personas sensibilizadas con el tema dentro de la comunidad universitaria.

Con la idea de contextualizar la propuesta formativa, hemos realizado un análisis previo de las investigaciones llevadas a cabo en Cataluña que ha influenciado directamente los siguientes puntos del diseño de la formación:

· Algunos de los datos de las investigaciones realizadas anteriormente han sido utilizados para hacer visible una problemática todavía muy poco reconocida en el contexto catalán.
· La dificultad detectada para dar una primera respuesta ante casos de abuso o violencia sexual ha sido abordada en las formaciones incluyendo una actividad de resolución de casos.
· El conocimiento adquirido nos ha permitido diseñar actividades que previesen profundizar en las políticas y los servicios de cada Universidad.
· Las entrevistas han sido muy útiles de cara a personalizar el contenido de las formaciones en las diferentes universidades asociadas.
· La escasez de información detectada y la poca visibilidad de los servicios externos a los que se puede acceder, así como de los mejores procedimientos a seguir en cada caso, nos ha llevado a diseñar un breve texto de recomendaciones de primera respuesta, preparar un mapa interactivo de servicios y recursos y ofrecer ejemplos de análisis de casos con perspectiva interseccional.

Las entrevistas al personal de la URV encargado de la gestión de la formación del PDI y PAS, así como a las coordinadoras de las universidades asociadas al proyecto, nos han dado claves fundamentales para organizar las formaciones de acuerdo con el funcionamiento interno de las universidades catalanas. Por esta razón, por ejemplo, hemos tenido que ampliar nuestras formaciones a 10 h en lugar que las 8 h previstas por el proyecto.

Así, las formaciones se han organizado en dos sesiones (dos días) de 5 horas cada una, para grupos de seis a quince personas. Cada sesión cuenta con dos bloques temáticos que empiezan (1 y 3) o acaban (2 y 4) con una actividad corporal, seguida de análisis y resolución de casos, teatralización, etc. Muchas de estas actividades prevén una primera parte de trabajo en pequeños grupos seguida por un debate colectivo y la presentación de reflexiones teóricas y prácticas. Se usan vídeos y otros materiales ejemplificativos, así como un mapa interactivo del territorio con los recursos disponibles. El 32% de las participantes, además, ha recibido una sesión extra de 5 h a modo de breve capacitación como formadoras.

3.1 La implementación de los cursos

Entre enero y mayo de 2017, las formadoras de la URV han realizado 11 cursos, formando un total de 97 personas (de 160 matriculadas), de las cuales un 32% tiene en la actualidad el conocimiento básico para poder replicar el curso, pues ha asistido a la sesión extra de formación de formadoras.

Como se describe en la tabla 5, la mayoría de cursos se han realizado para la comunidad universitaria de la URV, y por tanto las personas formadas de esta universidad son mayoría (67%), seguidas de las de la UPF (15%), la UAB (11%) y la UVic-UCC (7%).

Tabla 5: Ediciones del curso a cargo de la URV

	FECHAS	PARTICIPANTES	FORMACIÓN DE FORMADORAS
URV	Enero 18 y 25	8	
	Enero 27	6	2
	Enero – Feb. 30 y 1	6	
	Febrero 7 y 9	7	
	Febrero 8 y 15	10	
	Febrero 2 y 23	6	
	Feb. - Marzo 28 y 1	10	
	Marzo 7 y 9	9	
	Marzo 7 y 9	9	
	Abril	21	5
UVIC	Abril* 26 y 27	7	7
UAB	Mayo 17, 22 y 25	14	6
UPF	Mayo - Junio 22, 29 12	14	6
TOTALES		**97**	31

* La primera sesión fue de todo el día

Hemos involucrado a toda la comunidad universitaria, capacitando simultáneamente a personal administrativo y de servicios (PAS), personal docente e investigador (PDI) y estudiantes. El PAS ha sido el perfil mayoritario (42%), seguido del estudiantado (31%) y el PDI (27%).

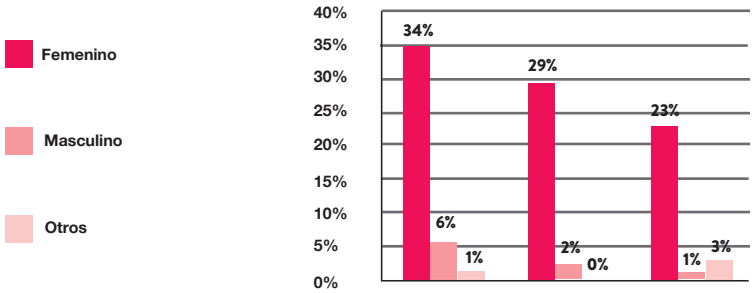
Cabe destacar que entre las personas formadas en la URV contamos con dos de las cuatro personas a cargo del protocolo, la responsable de organizar la formación para las personas a cargo del protocolo y la docente que había impartido una de las dos formaciones obligatorias (de 4 h) organizadas por las personas de referencia hasta el momento.

Hemos tenido grupos específicos:

· El primer grupo en la URV estaba especialmente dirigido a las personas de referencia del Protocolo de actuación en caso de posible acoso de la URV, a los responsables de las unidades administrativas de la Universidad y a las futuras formadoras del proyecto.
· Los otros grupos de la URV han sido heterogéneos.
· Los grupos de formación de formadoras de las AP son diferentes entre sí: los de la UAB y la Uvic-UCC han sido heterogéneos, y el de la UPF ha sido sólo para PAS.

La media de edad de las participantes ha sido de 37 años[6], con una distribución bastante regular de los distintos grupos de edad (entre 18 y 61 años). Por lo que refiere a la identidad de género, hay una mayoría de personas que se identifican como mujeres, tal y como suele suceder en las formaciones relativas a estas temáticas (ver gráfico 1).

Gráfico 1[7]. Participantes según perfil y género con el que se identifican (%)

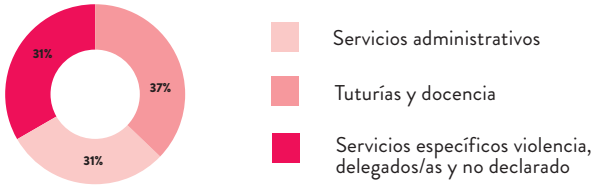


(n=96)

En particular, hemos intentado alcanzar a PAS con cargos de atención directa al alumnado, PDI que pudiera tener una relación de confianza con el mismo —aquel con funciones de tutorización y/o responsables de grados—, así como el estudiantado que participa en asociaciones estudiantiles o que tiene un rol de referencia en comparación con el resto de estudiantes. Las participantes que atienden a estudiantes en sus funciones cotidianas en distintos tipos de servicios (ver gráfico 2) han representado finalmente el 37% del total de participantes.

Gráfico 2. Tipo de atención al estudiantado de las participantes del curso (%)

(n=96)



Las universidades socias del proyecto han pilotado a su vez nuestras formaciones. Las encargadas de impartir las sesiones han sido personas que habían pasado por nuestra formación de formadoras. En la siguiente tabla podemos ver los datos de las formaciones realizadas hasta febrero de 2018, en las cuales se han formado un total de 40 personas distribuidas de manera bastante homogénea entre los diferentes perfiles (19 estudiantes, 17 PAS y 14 PDI).

6 Los datos relativos al perfil de las participantes han sido extraídos de los cuestionarios de evaluación de curso contestados por 96 de las participantes (de un total de 97).

7 Todos los gráficos realizados por este report son de elaboración propia

Tabla 6: Réplica de las formaciones en las universidades socias

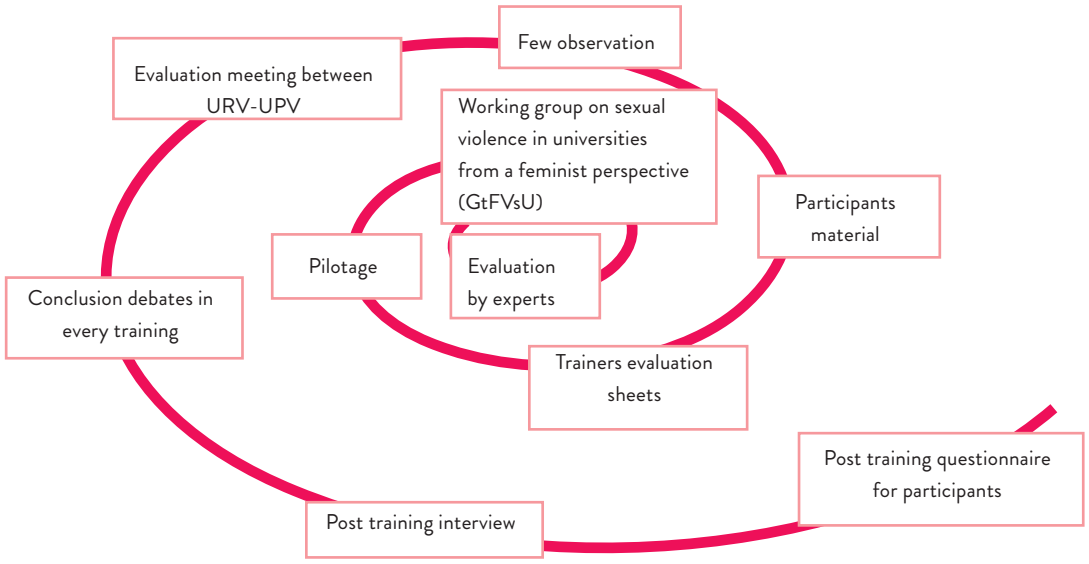
UNIVERSIDAD	FECHAS	TOTAL
UAB	27 y 28 de junio	12
UAB	7 y 14 de septiembre	6
UAB	7 y 12 de septiembre	7
UVIC	19 y 22 de junio	11
UPF	24 de octubre	10
UAB	12 y 15 de febrero de 2018	4

3.2. Evaluación de las formaciones

La acción formativa ha sido evaluada según la lógica de la evaluación feminista por la cual intentamos poner el foco en el proceso más que en los resultados, y debe servir para poner en valor las actuaciones desarrolladas. Esta evaluación quiere contribuir a la transformación de los modelos que justifican y sustentan las violencias sexuales y está orientada a la transformación social.

La evaluación ha sido continua a lo largo de todo el proceso y, siguiendo la lógica de la investigación-acción, el diseño de la formación y la metodología de las formaciones se han ido modificando a partir de los aprendizajes y de las necesidades detectadas en las diferentes implementaciones, además de la recolección de inputs de especialistas. De hecho, como hemos explicado, el proceso partió de una evaluación inicial (revisión de investigaciones, entrevistas a informantes clave) que sirvió para adecuar el curso al contexto catalán. Los instrumentos de recogida de datos utilizados durante las formaciones han sido variados (ver gráfico 3) y se han combinado técnicas cualitativas y cuantitativas, algunas de ellas participativas.

Gráfico 3. Instrumentos de recogida de datos



En este proceso ha sido fundamental la creación del «Grupo de trabajo con perspectiva feminista sobre violencias sexuales en las universidades (GtFVsU)», que nos ha servido para recibir feedbacks para la mejora de nuestro análisis y el aumento de la eficacia del proyecto, pero también para tejer redes de profesionales interesadas en las temáticas abordadas y establecer sinergias y vínculos de trabajo en común.

Durante la primera reunión, que tuvo lugar en Barcelona en octubre de 2016, presentamos y comentamos los materiales formativos. La segunda reunión se centró, en cambio, en el análisis de los protocolos. En la tercera reunión, en febrero de 2018, hemos presentado los resultados de la evaluación y debatido sobre su interpretación. Estos espacios de reflexión y supervisión nos han permitido mejorar el material, especialmente por lo que concierne al lenguaje y a algunos contenidos específicos de las actividades, así como a la detección de posibles situaciones de VS con abuso de poder que se pueden dar en las universidades. Por otra parte, nos han brindado la oportunidad de debatir sobre las dinámicas de aula y aprender cómo gestionar la diversidad de los diferentes perfiles que participarían en la formación (en términos también de posicionamiento y relaciones de poder). En este sentido, las sesiones de formación de formadoras han sido también espacios de debate, verificación, validación y mejora de los materiales de las formaciones, complementadas con esta tercera sesión del grupo de trabajo.

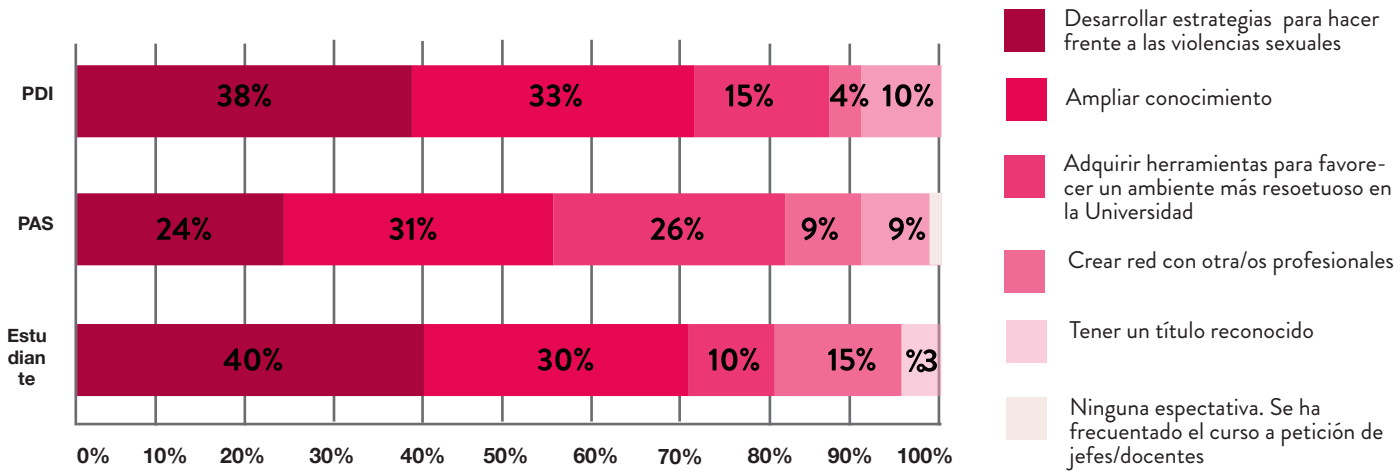
Por otro lado, hemos pasado a las participantes un cuestionario de evaluación al terminar el curso para conocer expectativas, satisfacción con diferentes elementos y autopercepción de aprendizajes y utilidad de los mismos. Rellenar el cuestionario era condición necesaria para la obtención del certificado, hecho por el cual la tasa de respuesta es casi del 100% en todas las preguntas. Además, hemos entrevistado a algunas participantes representativas de las distintas universidades con diferentes vínculos con las mismas y diversas actitudes frente al curso (más o menos resistentes).
Por su parte, las formadoras han rellenado también unas fichas de evaluación después de cada sesión en las cuales se recogían datos de carácter cuantitativo y cualitativo sobre aspectos tales como el ambiente de trabajo en el que se llevó a cabo la sesión, las resistencias percibidas en los participantes y la interiorización de los conceptos de la formación que mostraban los participantes, entre otras. Estas fichas se rellenaban después de cada sesión y las puntuaciones cuantitativas se recogían en base a las diversas actividades de la formación, por lo que estos datos permitieron estudiar la evolución de las participantes respecto a los ítems evaluados, así como las diferentes puntuaciones por cada bloque y actividad.

Motivación y expectativas

De acuerdo con lo expresado por las personas entrevistadas, su motivación principal para apuntarse al curso fue un interés personal hacia el tema de las violencias sexuales, las violencias de género o, más en general, las temáticas de género. Algunas se sintieron atraídas por la originalidad del tema y por el título de la formación (estudiantes), que explicitaba muy bien los contenidos (PAS).

En el gráfico 4 podemos apreciar que, según lo declarado en los cuestionarios, las participantes esperaban obtener conocimientos prácticos. Como comenta una de nuestras entrevistadas, integrante de la Comisión de Igualdad del Consejo de Estudiantes de la URV, «no tenía ni idea» de cómo reaccionar ante casos de violencias sexuales. Estudiantado y PDI esperaban desarrollar sobre todo estrategias para hacer frente a las VS en general, mientras que el PAS es el grupo más interesado en adquirir también herramientas específicas para favorecer un ambiente respetuoso en la Universidad. En segundo puesto está la expectativa común de los tres grupos de ampliar conocimientos. Por otro lado, aunque son opciones minoritarias, una parte del estudiantado quería crecer a nivel personal (15%), mientras que algunas PDI y PAS esperaban crear red (10% y 9%, respectivamente).

Gráfico 4. Expectativas con el curso según perfil



(n=96)

Cumplimiento de expectativas y satisfacción general

Las expectativas de las participantes se han cumplido en buena medida: en una escala de Likert (1-5), las medias están siempre alrededor de 4, "Bastante". Las personas que esperaban crecer a nivel personal son las más satisfechas (puntuación media de 4,4) y son sobre todo estudiantes, un perfil muy satisfecho con el cumplimiento de sus expectativas.

Un 80% de las personas que querían «adquirir herramientas para favorecer un ambiente más respetuoso en la Universidad» valoran que la expectativa se ha cumplido bastante o mucho. En el caso de «desarrollar estrategias para hacer frente a las violencias sexuales», representa un 75%, y en el de ampliar conocimientos, un 70%.

En coherencia con el buen cumplimiento medio de expectativas, las participantes han valorado positivamente el curso, considerándolo excelente el 39% y muy bueno el 53%. También a nivel de aprendizajes adquiridos, los resultados son muy positivos: la mayoría se han declarado satisfechas (48%) o muy satisfechas (40%) con lo aprendido.

Satisfacción con aspectos específicos del curso

Tal como se describe en la tabla 7, los elementos mejor evaluados por las participantes han sido los relativos a las formadoras que han sido capaces de facilitar una buena dinámica de grupo (con puntuaciones medias mayores de 4,5, siempre en una escala de 1 a 5). Tenían el reto de dinamizar grupos con perfiles heterogéneos (PAS, PDI y estudiantes) que podían tener distintas necesidades, ritmos y roles de poder. Pero las entrevistas a participantes de la URV nos han permitido evidenciar que justamente esta mezcla de perfiles es uno de los aspectos que más ha gustado. Por ejemplo, una PAS afirma: «Este tipo de formación tendrían que hacerla todos —PDI, PAS y estudiantes— y está bien también que se haga todos mezclados, porque todos tienen sus perspectivas y sus dinámicas y problemáticas», y una integrante del Consejo de Estudiantes siente que «el hecho de que fuéramos alumnas y profesoras al mismo nivel fue un punto a favor donde compartimos muchas experiencias vividas desde dos generaciones diferentes». Las formadoras, por su parte, también se han sentido cómodas durante las sesiones, elemento que han puntuado de media con un 4,22 sobre 5.

Tabla 7. Valoración de distintos elementos del curso
(escala de Likert de 1, muy mal, a 5, muy bien)

PUNTUACIÓN MEDIA (1-5)	N	MEDIA	MEDIaNA	MODA	DESV. ESTÁN.	VARIANZA	MIN	MAX
Valoración de las formadoras	**95**	**4,6**	**5**	**5**	**0,53**	**0,28**	**3**	**5**
La imlicación de quien(es) dinamiza(n)	95	4,7	5	5	0,50	0,25	3	5
La habilidad de la(S) dinamizadora(s)	95	4,6	5	5	0,65	0,42	2	5
Valoración del grupo	**95**	**4,6**	**5**	**5**	**0,52**	**0,27**	**3**	**5**
El clima/ambiente en el aula	95	4,6	5	5	0,60	0,35	2	5
la relación entre las participantes	95	4,6	5	5	0,58	0,34	3	5
Valoración del diseño pedagógico	**95**	**4,3**	**4**	**5**	**0,66**	**0,43**	**2**	**5**
La metodología utilizada durante las sesiones	95	4,4	5	5	0,71	0,50	2	5
Los contenidos facilitados durante el curso	95	4,3	4	4	0,70	0,50	2	5
La claridad de los objetivos	95	4,2	4	4	0,84	0,71	1	5
Valoración de la logística	**95**	**4,1**	**4**	**4**	**0,64**	**0,41**	**2**	**5**
El horario de las seiones	95	4,1	4	5	0,94	0,89	1	5
La información sobre recursos	95	4,1	4	5	0,91	0,82	1	5
El espacio donde se ha realizado el curso	95	4,1	4	4	0,88	0,78	2	5
La duración del curso	95	3,7	4	4	0,99	0,98	1	5

El conjunto de aspectos referentes al diseño pedagógico también ha gustado mucho, con medias de entre 4 y 4,5. Las participantes están especialmente contentas con el uso de metodologías participativas y reflexivas (como vemos en el gráfico 5, más de un 90% están bastante o muy de acuerdo en que el curso ha estimulado la reflexión y el debate entre participantes) que han posibilitado la interiorización de las temáticas tratadas (un 80%, bastante o muy de acuerdo). Las formadoras reafirman la buena interiorización de conceptos por parte de las participantes, elemento puntuado de media con un 4,2. En las entrevistas, muchas participantes subrayaron que la actividad de resolución de casos, en particular, facilitó la interiorización de los contenidos teóricos, dando además posibles pautas de primera respuesta.

Pero estas puntuaciones hubieran sido todavía mejores si se hubiera contado con más tiempo. Una de las participantes considera que el curso hubiera sido más efectivo «siendo más largo, con sesiones más distanciadas en el tiempo y dando más material para trabajar en casa» (PAS, U-Vic). Las formadoras opinan en sus fichas, en al menos nueve ocasiones, que la falta de tiempo limita el desarrollo de las actividades, sobre todo en el aspecto de la participación de los grupos. Por ello, en una ocasión se llega incluso a sugerir ampliar al menos una hora más de formación por cada sesión para poder desarrollar las actividades más tranquilamente. En relación con el poco tiempo disponible, a un 40% de las participantes les hubiera gustado profundizar más en los contenidos teóricos, pues afirman que el curso se queda limitado (gráfico 6). En este sentido, no es de extrañar que, como vemos en la tabla 7, la duración esté puntuada un poco peor de media, aunque, siendo el elemento con más desviación en la respuesta, podemos decir que hay diversidad en las opiniones.

Gráfico 5. Valoración de la implementación de elementos de la pedagogía feminista (grado de acuerdo con las afirmaciones, %)

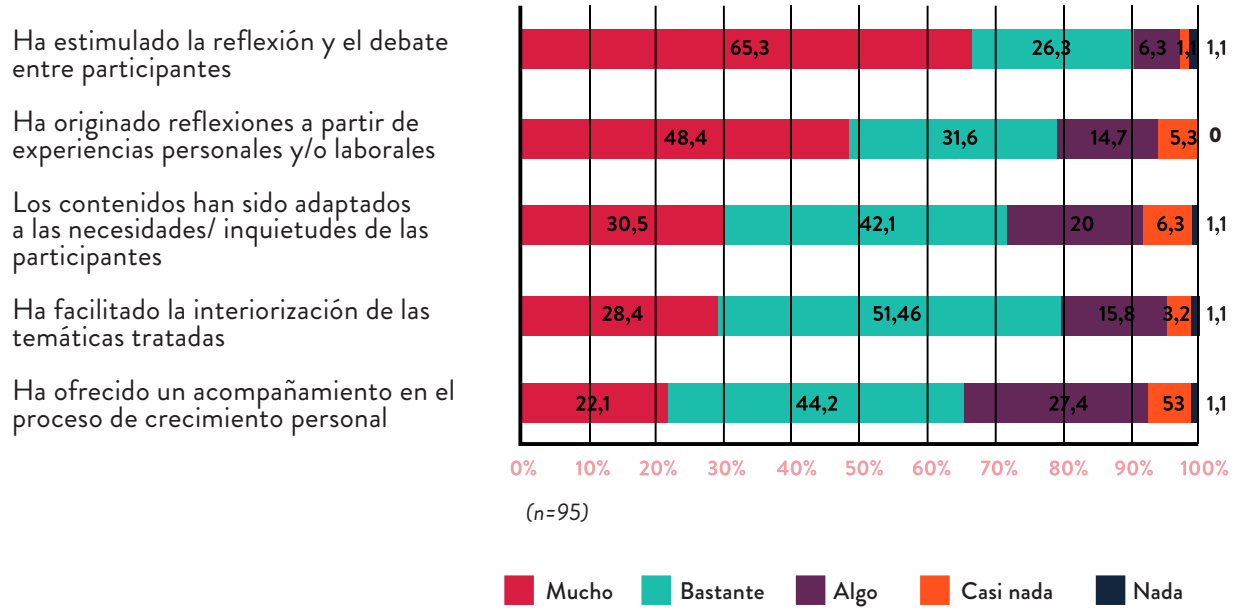
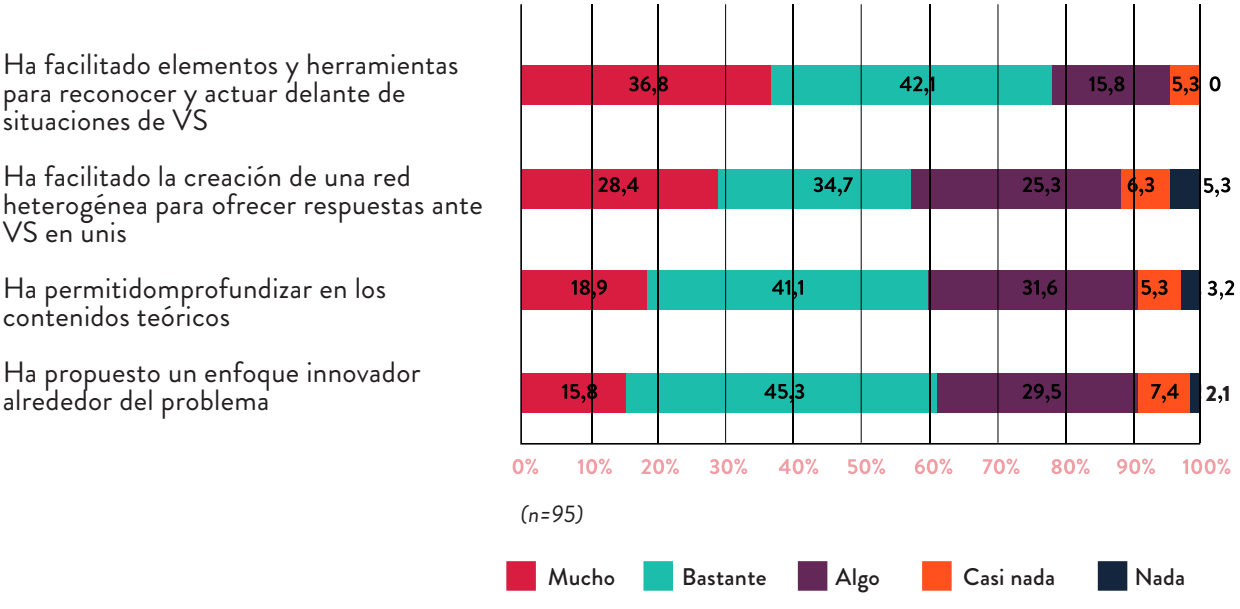


Gráfico 6. Valoración de los contenidos transmitidos (grado de acuerdo con las afirmaciones, %)



A pesar de las limitaciones temporales, parece que se ha conseguido aplicar en buena medida el principio de «partir de sí» de las pedagogías feministas, pues un 80% de las participantes están bastante o muy de acuerdo en que el curso ha originado reflexiones a partir de sus experiencias personales (gráfico 5). Lo que el 30% destaca (gráfico 5), como cuestión a mejorar, es que les hubiera gustado haberse sentido más acompañadas y respaldadas a lo largo del proceso de crecimiento personal. Desde un comienzo sabíamos que esto podía ser un punto débil de la formación por las horas que teníamos a nuestra disposición y debido a que no nos hallamos en un marco psicoterapéutico. En todo caso, hay que destacar que durante las formaciones surgieron de forma espontánea al menos catorce relatos reales sobre experiencias personales en torno a las violencias sexuales que las participantes quisieron compartir voluntariamente con el grupo, lo cual pone de manifiesto que la metodología dejaba espacio para ello.

De la misma manera, las cuestiones del diseño relativas a los contenidos y a la claridad de los objetivos también se han valorado positivamente con puntuaciones medias de 4,3 y 4,2 sobre 5 y una dispersión no muy grande (ver tabla 6). Las participantes están satisfechas, ya que consideran que el curso ha facilitado elementos y herramientas para reconocer y actuar ante las VS (casi un 80%, gráfico 6) y ha adaptado los contenidos a las necesidades y los intereses particulares (73%, gráfico 6).

Hemos detectamos pocas resistencias con respecto al enfoque feminista del curso, debido probablemente a la naturaleza voluntaria de la formación. Sí que se ha detectado una cierta resistencia por parte de algunas participantes ante nuestras críticas a los mecanismos actuales de universidades para hacer frente a las violencias sexuales. Esto parece estar relacionado con una falta de voluntad para aceptar que es necesario establecer y/o mejorar las medidas preventivas; y con el cargo que ellas ocupaban, en algunos casos han hablado más en nombre (y defensa) de la institución que desde su propia perspectiva personal.

Para terminar, muchas participantes, sin diferencia de perfil, han evidenciado cómo el tema de las violencias sexuales en las universidades no es un problema prioritario en la agenda de los gobiernos y de las comunidades universitarias. Por esta razón, por lo general el curso ha parecido muy útil y necesario. Para el futuro, algunas participantes proponen:

«Todo el mundo del contexto universitario debería realizar [el curso]» (estudiante, URV).

«Creo que para que realmente resultara efectivo habría que ampliar la red. Cuantas más personas puedan hacer esta formación, mejor» (PAS, UPF).

«Haciendo repeticiones del curso, y más centrado en la estructura y organización de la propia universidad» (PAS, U-Vic).

«Haciéndolo extensivo y como una formación básica de todos los trabajadores de la Universidad, hacerlo obligatorio, como el de riesgos laborales» (PAS, UAB).

4. ¿Cómo vamos a seguir?

Una de los puntos fuertes de la implementación del proyecto ha sido la creación de redes intra e interuniversitarias que no sólo han enriquecido el trabajo, sino que permitirán su continuidad y difracción de cara al futuro.

En el contexto de la URV se han desarrollado colaboraciones y sinergias entre personas de diferentes campus y disciplinas. A partir de ello tenemos pendiente, en un futuro no lejano, volvernos a reunir para hablar de las posibles mejoras de las políticas de nuestra Universidad en relación con las violencias sexuales, así como de cómo promover la inclusión estructural de la formación diseñada. Seguidamente presentamos tres tablas sobre limitaciones y dificultades; necesidades, y potencialidades y fortalezas que hemos creado a partir de las opiniones de las participantes en las formaciones de la URV y que nos ofrecen pistas sobre el trabajo que debemos realizar en el futuro.

LIMITACIONES Y DIFICULTADES

Del protocolo URV	Generales
· Falta de visibilidad y difusión del protocolo, por lo cual hay mucho desconocimiento sobre su funcionamiento burocrático. Poca experiencia en su aplicación.	· Estructura pseudofeudal con funcionamiento tal vez medieval y neoliberal. Fuertes relaciones de poder, corporativismo y conservadurismo.
· El protocolo no define/especifica qué se entiende por acoso y no diferencia entre sus diferentes tipos.	· No se informa de la existencia de violencias sexuales en las universidades, sino que se tratan como un tabú.
· Formalismos excluyentes que limitan su aplicabilidad para estudiantes y personal externo.	· Poca cultura contra las violencia sexuales y falta de implicación de la comunidad universitaria.
· Protocolo generalista, depende de riesgos laborales.	· Unidad de atención psicológica no especializada en VS.
· Sanciones muy leves, dificultades para implementar medidas cautelares, así como para reunir evidencias.	· No se explotan sinergias entre PDI, PAS y alumnado (está muy segmentado).
· No protege las actuaciones fuera de sus instalaciones, reducido campo de actuación.	· Tipo de procedimiento individual, lo que limita la perspectiva de la solución.
· Tiempo del proceso largo, sin duración prevista o estimada.	· Cuestiones de competencia y el choque entre la vía legal vs. el procedimiento por vía académica.
· Se debe contactar con una de las pocas personas de referencia y las estudiantes no saben quiénes son.	· Universidad de proximidad (la gente se conoce), hay prejuicios y vergüenzas.

NECESIDADES

Del protocolo URV

· Campaña de difusión del protocolo y de los mecanismos para activarlos/personas responsables (también a través de la web 2.0).

· Incluir políticas de prevención de las violencias sexuales.

· Consultar tanto para las mejoras del protocolo como para la resolución de los casos profesionales especialistas en acoso y o peritos técnicos externos a la Universidad.

· Ampliarlo para proteger a toda la comunidad universitaria y aumentar el número de referentes y su formación.

· Agilizar el proceso y definir plazos de actuación. Incorporar sanciones más estrictas para los culpables y mejorar las medidas cautelares

· Coordinación entre vía judicial externa y Universidad, y seguimiento de los casos..

· Cobertura en las actividades que se realizan fuera de las instalaciones académicas.

Generales

· Política de igualdad y democratización de la estructura universitaria y asunción de una perspectiva de género transversal.

· Entender las violencias de manera más amplia y diseñar acciones saludables y códigos de buenas prácticas.

· Formación continuada y obligatoria para todos los miembros de la comunidad universitaria y en especial para las personas implicadas en el proceso de apoyo/decisión en casos de violencias sexuales.

· Inclusión en el currículum de perspectiva de género, violencias de género (sexual, psicofísica) y bullying. Organización de jornadas específicas.

· Ofrecer servicios gratuitos especializados de atención y consulta internos o externos. Formación en género del personal sanitario y de apoyo psicológico para estudiantes.

· Creación de comités/comisiones feministas universitarios y coordinación con colectivos del territorio.

· Proteger la libertad de expresión de los estudiantes que se manifiestan.

POTENCIALIDADES Y FORTALEZAS

· La existencia de un protocolo y personal de referencia.

· Esta formación.

· Buena comunicación con la Unidad de Igualdad.

· Las jornadas de sensibilización del 8-M y 25-N.

· Existe una unidad de atención psicológica.

· Apoyo hacia los miembros contratados.

· Universidad de proximidad (la gente se conoce), actuación más cercana.

· Inclusión de todos los tipos de acoso.

· Personas motivadas.

· Medidas preventivas y cautelares.

· Anonimato y confidencialidad.

· Seguimiento del caso (renovación no justificada).

· Se puede pedir difusión, información.

· Existen mecanismos de recolección de quejas y alguna ayuda para las agredidas.

También hemos iniciado la utilización de algunos de los materiales formativos del proyecto en el contexto de la docencia de grado. Así, por ejemplo, dos profesoras de la Facultad de Enfermería han utilizado algunos de nuestros materiales en sus clases para un total de 60 estudiantes involucrados. De la misma manera, la coordinadora del USVreact ha hecho una sesión para casi 60 futuros educadores sociales.
Finalmente, cabe remarcar que en la conferencia final local del proyecto, que tuvo lugar en Tarragona el 1 de diciembre de 2017, tuvo lugar una devolución de los resultados a la comunidad universitaria, y que los vídeos y otros materiales de este evento están disponibles en nuestra web.

A nivel interuniversitario hemos formado y coordinado el «Grupo de trabajo con perspectiva feminista sobre violencias sexuales en las universidades (GtFVsU)». En él participan la mayoría de las responsables de las unidades de igualdad de las diferentes universidades catalanas, así como distintas académicas especialistas en temas de género y profesionales de entidades del tercer sector y/o de grupos feministas.
A lo largo del proyecto, el grupo se ha reunido tres veces; en el primero encuentro, el 17 de octubre de 2016, nos ofrecieron comentarios y consejos sobre los materiales que estábamos diseñando para la formación. En la segunda reunión, que tuvo lugar el 7 de julio de 2017, se debatió sobre los resultados del análisis de las políticas de las universidades catalanas. La última sesión tuvo lugar el 26 de febrero de 2018 y se habló de los resultados de la evaluación de las formaciones y de las pruebas piloto. Entre marzo y abril 2018 nos volveremos a encontrar con la finalidad de diseñar futuras colaboraciones. Estamos pensando, por ejemplo, pedir una subvención al Institut Català de les Dones (ICD) para realizar una investigación con el fin de evaluar la incidencia de las violencias sexuales en todas las universidades catalanas.
Dos de las universidades catalanas que sufrieron reorganizaciones en las unidades de igualdad durante el periodo del proyecto, y por lo tanto no pudieron pilotar las formaciones, han mostrado interés por hacerlo en el futuro. Así, nuestro partner asociado UB, que ha colaborado en el diseño de la evaluación de las formaciones, ha organizado un curso en la Facultad de Educación que impartirá el equipo del proyecto entre los meses de marzo y abril de 2018. Por otra parte, la Universitat de Girona, que acaba de aprobar su protocolo de actuación ante posibles casos de violencias sexuales, ha expresado su interés hacia nuestro diseño formativo y hay buenas posibilidades de colaboraciones futuras.

Tres otra**s colaboraciones clave** realizadas durante el USVreact han sido:

A/ En el marco de la red de excelencia Gencopolis Género, Ciudadanía y Políticas financiada por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad FEM2015-71218-REDT, conjuntamente con la cual hemos organizado diferentes reuniones de debate y eventos de difusión del USVreact.

B/ En la elaboración de la Guía de acciones y recomendaciones para la implementación en las universidades catalanas de la ley 11/2014, encargada por parte de la Generalitat de Catalunya a la Cooperativa d'Iniciativa Social, Institut Diversitas, con expediente BE-2016-3622.

C/ En el contexto del Seminario Interdisciplinar de Metodología de Investigación Feminista y de la Discourse Unite, grupos con los cuales reflexionamos sobre cuestiones metodológicas de la investigación

A nivel internacional cabe destacar las numerosas presentaciones en congresos y seminarios (consultar nuestra web para los detalles) y la interconexión realizada con el proyecto INTIMATE - Citizenship, Care and Choice: The Micropolitics of Intimacy in Southern Europe, financiado por el European Research Council.

Creemos también relevante mencionar la gran cantidad de materiales producidos (al final de este report hay un elenco de las principales publicaciones) que, disponible online, podrá facilitar la difracción de los resultados. Estamos particularmente orgullosas, por otra parte, de haber conseguido el interés de muchas universidades

catalanas que se han ido incorporando paulatinamente como asociadas al proyecto y cuyas actividades desbordan los límites temporales del mismo. Vamos a ver en detalle cómo cada una de ella está siguiendo con el tema.

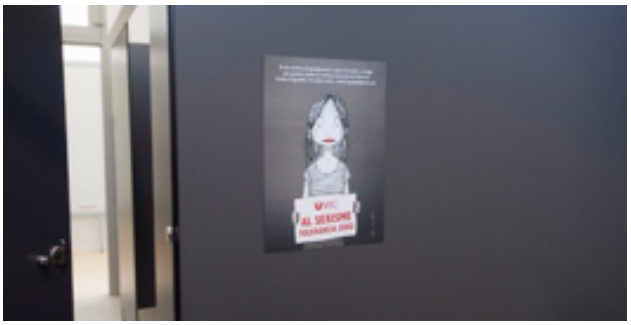
4.1 Nuestras socias [8]

Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)

Varias profesionales de la UAB han participado en la formación para formadores/as que les hemos ofrecido. A partir de ello, han organizado tres diferentes formaciones piloto dirigidas por separado al alumnado, al profesorado y al personal de la administración y servicios. Los cursos impartidos al personal trabajador se han ofrecido a través de las áreas de la UAB encargadas de la formación del profesorado y al personal de la administración y servicios.
Después de obtener unas buenas valoraciones de los y las participantes en este curso, han acordado volver a ofrecer otros cursos entre enero y marzo de 2018.
En el dirigido al PAS se añadirá una sesión impartida por el Área de Prevención y Salud, y dedicada a los recursos que se pone a disposición de la comunidad por parte de este órgano y en materia de acoso sexual y por razón de sexo.
Ambos cursos forman parte de los programas de formación de PAS y PDI y, por lo tanto, se reconocen como méritos en la carrera profesional. Se está valorando repetir periódicamente, cada semestre, estos cursos.

Universitat de Vic (Uvic-UCC)

Su participación en el proyecto USVReact se ha concretado en diversas acciones llevadas a cabo durante el año 2017 y que perduran en el 2018.
Las plazas del primer curso piloto que se ofreció en junio 2017 se agotaron en las primeras 48 horas. Esto indica que hay una necesidad de recibir formación en este ámbito, lo que ha animado a seguir replicando la formación hasta que las inscripciones queden sin respuesta. Se ha planificado una nueva réplica para los días 21 de marzo y 4 de abril 2018. Además, se está valorando seriamente la posibilidad de hacer otra edición durante el mes de junio.
Durante la primera formación, una estudiante propuso hacer una campaña en la que se pegaran unos adhesivos en las puertas traseras de los baños para dar más eco a la existencia de la Unidad de Igualdad como un servicio que gestiona y procura resolver los casos de acoso y violencia sexual. La campaña ha sido difundida también a través la cuenta de Twitter @u_igualtat.



8 Como ya se ha mencionado, la UB ha colaborado principalmente en la fase de diseño de la evaluación; sin embargo, se está organizando una formación que se realizará en los próximos meses.

Universitat Pompeu Fabra (UPF)

La Universitat Pompeu Fabra (UPF) se ha beneficiado de la formación de formadores para el personal de la Universidad y ha contribuido a la difusión del proyecto y de las actividades de participación pública.

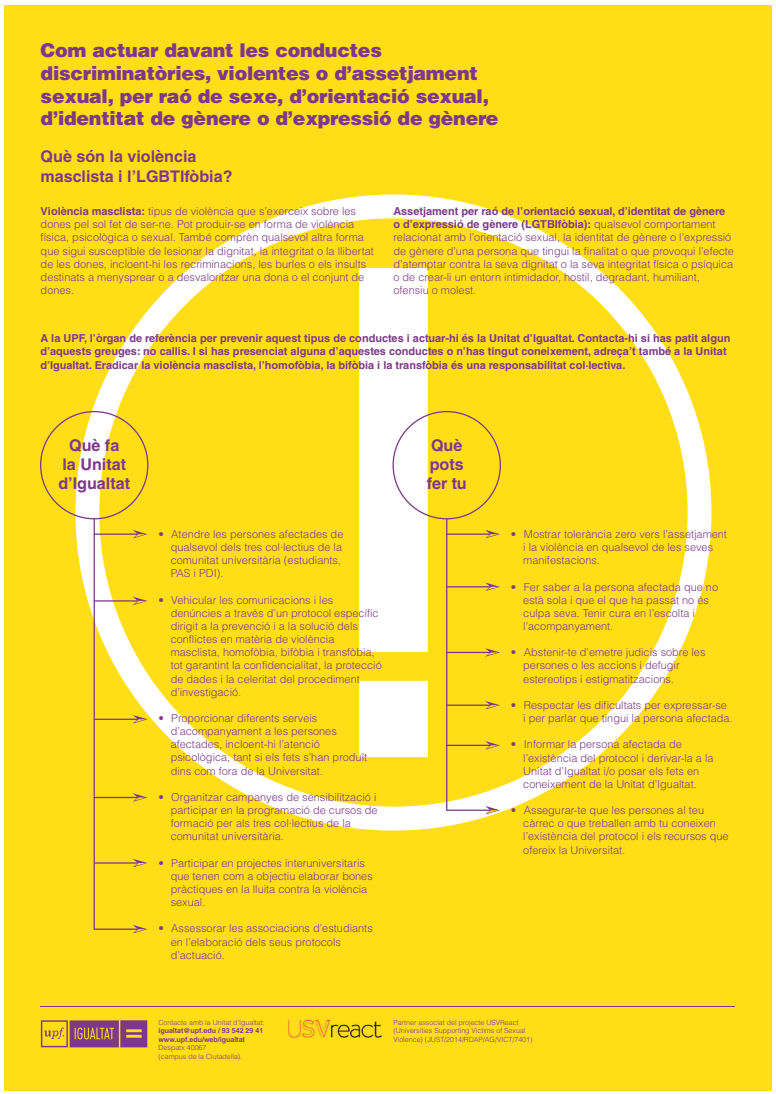
La formación de formadores fue dirigida exclusivamente a PAS; muchas de ellas, sin embargo, no tenían experiencia previa como facilitadores grupales o formadores, y por lo tanto no se sintieron capaces de reproducir el curso. Así, esta Universidad pudo organizar sólo una sesión piloto y más corta de lo normal. Viendo la necesidad de implementar más acciones y comprometidas con el tema, dos de las personas formadas, con el apoyo de la Unidad de Igualdad, diseñaron un póster para ser colgado de manera muy visible en todas las unidades relevantes de la UPF. Posteriormente, las participantes en la formación de formadoras de cada unidad informaron a sus pares sobre el contenido principal de la prueba piloto, poniendo énfasis en explicar qué es la violencia sexual y la violencia de género de manera más amplia, qué pueden hacer cuando observan o son conscientes de un caso de este tipo y cómo reaccionar e informar sobre ello a la Unidad de Igualdad.

La participación de la UPF en el USVReact ha tenido un impacto en la Universidad.

Una persona por campus y facultad, así como otras unidades importantes (Biblioteca, Punto de Información del Estudiante o Servicios Comunitarios) han participado en la formación a cargo de la URV.

La Unidad de Recursos Humanos decidió que en un futuro tendrá que incluir una sesión específica sobre violencia sexual en el programa anual de formación de personal.

Finalmente, el enfoque del proyecto no sólo sobre la violencia contra las mujeres sino también sobre la violencia sexual que afecta a la comunidad LGBTI ha respaldado los esfuerzos de la Unidad de Igualdad para revisar los protocolos existentes para incluir LGTBI-fobia. Esta revisión es un trabajo en progreso.



5. Conclusiones y recomendaciones

El primer aprendizaje de nuestra investigación es que los problemas y los casos de violencias sexuales en la Universidad catalana todavía son bastante desconocidos y subestimados. Por lo tanto, es esencial llevar a cabo estudios exhaustivos para comprenderlas y reconocerlas plenamente y para abordar sus orígenes. Eso permitirá desplazarnos de una cultura de encubrimiento, donde no se habla de las violencias sexuales, a una que las visibiliza y afronta consecuentemente los problemas. Este primer paso debe ser seguido por la asunción y el mantenimiento de una posición pública clara en relación con la violencia sexual y el acoso. En este sentido, es necesaria la creación de estructuras sólidas para defender los derechos de los miembros de la comunidad universitaria que no estén sujetas a cambios en los órganos de gobierno de la Universidad y a sus intereses políticos. La asunción y el compromiso con la responsabilidad social de la academia ante los casos de violencia sexual dentro de su comunidad son, claramente, otro deber.

Comprender y enfrentar la influencia de la relación de poder en la definición de violencia sexual también es indispensable y, en esta óptica, la violencia sexual debe entenderse como un fenómeno que existe en el marco de la violencia de género y que incluye la violencia sexual por motivos de orientación sexual y expresión de género. Sin embargo, otras estructuras de poder y discriminación, incluida la específica de la institución académica, deben abordarse en su totalidad para no descartar la peculiaridad que pueden asumir las violencias sexuales y sus efectos en este ámbito especifico.
Ésta es una de las principales razones por las cuales es necesario escuchar las experiencias de las sobrevivientes y aprender de ellas, especialmente cuando se diseñan mecanismos de apoyo. En la misma línea, para la evaluación o resolución de casos de violencia sexual puede ser útil, cuando no sea directamente necesario, la participación de expertos externos. También será muy útil crear una red de apoyo con otros servicios sociales y comunitarios para brindar atención integral delante de posibles casos.

También concluimos que los protocolos deben ser parte de políticas más amplias en las que la Universidad asuma una responsabilidad clara y proporcione los recursos necesarios (humanos, materiales y económicos) para una implementación adecuada de las mismas. Tal y como detallamos en el artículo (Cagliero, Biglia, en publicación), es necesario un cambio desde un enfoque centrado en el control y el castigo, áreas donde las universidades tienen poco poder, hacia un enfoque que se comprometa a abordar la cultura de la violación en sus orígenes centrándose en prevención y formación, así como en grupos de apoyo y colectivos que trabajan en esta área. Todos deberíamos trabajar para crear una red social y universitaria para promover actividades que subvierten la cultura de la violación y un ambiente y enfoque que sea respetuoso con los problemas que enfrentan las personas supervivientes.

La formación propuesta fue realmente exitosa y pensamos que creó un espacio de reflexión caracterizado por una perspectiva amplia que contrasta con el reduccionismo que se emplea habitualmente cuando se

habla del fenómeno de la violencia sexual. Creemos que la mayoría de las participantes respondieron bien a las propuestas del curso y que hubo una buena toma de ideas e información.
Aunque es difícil evaluar la interiorización del discurso propuesto por el curso, creemos que un indicador importante es el hecho de que las contribuciones de los participantes adquirieron una complejidad creciente a lo largo de la formación. Además, tanto en el nivel teórico como durante las actividades prácticas, las contradicciones en sus declaraciones parecían reducirse gradualmente. Finalmente, en el cuestionario posterior, tres de cada cuatro participantes dieron una calificación positiva de cómo el diseño del curso facilitó la interiorización de las áreas temáticas cubiertas.

Prácticamente en todas las sesiones de formación las participantes destacaron la idoneidad de la metodología pedagógica, que requiere una considerable participación de las participantes y fomenta el aprendizaje activo. Como la formación se diseñó para grupos pequeños y se dio prioridad a la discusión y el debate, muchas de las participantes compartieron sus propias experiencias de primera o tercera persona sobre la violencia sexual. Este elemento del curso permitió compartir dudas, inquietudes y necesidades reales, hecho que estaba estrechamente vinculado con nuestra propuesta teórica al basar el curso en las experiencias de las participantes.

Otro elemento evaluado de manera particularmente positiva, y que por lo tanto alentamos a repetir, fue la heterogeneidad de las participantes dentro de los diferentes colectivos (personal docente, personal técnico y administrativo y estudiantes). No obstante, se han tenido que abordar algunas actitudes que las participantes adoptaron al expresar sus opiniones, debidas a las relaciones jerárquicas que se hayan podido manifestar. Como formadoras consideramos fundamental resaltar cómo ese elemento influye en la participación y cómo la formadora tiene que esforzarse para asegurar que todas las voces se escuchen y para desmantelar tales jerarquías durante los debates. En este sentido, es útil utilizar turnos al hablar y explicar desde el principio que las intervenciones personales pueden necesitar ser limitadas para evitar que el debate sea monopolizado. A lo largo de la formación, algunas participantes cuestionaron el enfoque feminista de la base de nuestro diseño formativo. Si esto pasa, recomendamos que las formadoras asuman una posición de respeto y apertura hacia las opiniones, dudas o reflexiones de las participantes. En este sentido, la formadora no tendrá que intentar forzar ninguna aceptación del enfoque feminista, sino más bien proponer argumentos para apoyar sus propuestas, aclarando y explicando el significado, y así favorecer que las participantes permanezcan abiertas a través del debate en lugar de dar vida a una confrontación. Sin embargo, asumir la idea de que el género es una construcción social —que significa que lo que creemos que es una parte natural de nosotras mismas está probablemente mucho más influenciado por las construcciones culturales de lo que creemos— requiere un proceso de reflexión que es difícil de completar en solo 10 horas. Por lo tanto, sugerimos que este tipo de formación se relacione con una estrategia formativa más amplia en la que la participante pueda interiorizar y reflexionar sobre cuestiones de género, violencia relacionada con el género y sociedad heterogénea. Otra sugerencia importante es poder adaptar los contenidos del curso seleccionando materiales y ejemplos de casos adecuados al perfil y a las necesidades de cada grupo de participantes (por ejemplo, estudiantes, personal administrativo o docente), lo que significa que, hasta cierto punto, cada sesión de formación debe personalizarse para que el contenido sea más relevante y significativo.

6. Recursos y publicaciones

Durante el proyecto se ha creado un **mapa** interactivo con los servicios y las entidades útiles en las provincias donde se ha impartido la formación. Muy pronto se hará un lanzamiento público del recurso y estará disponible online en el siguiente link: http://u.osmfr.org/m/122665.

Los recursos de la formación están disponibles online en: http://usvreact.eu/es/urv-material/

Publicaciones

Biglia, B. (2017). USVreact: abordaje feminista de las violencias sexuales en la universidad. Vídeo de la presentación en el Seminario Intimate, Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coimbra, Portugal. Disponible en: http://usvreact.eu/es/disponible-el-video-de-la-charla-usvreact-abordaje-feminista-de-las-violencias-sexuales-en-la-universidad/.

Biglia, B.; Bonet-Martí J. (2017). DIY: Towards feminist methodological practices in social research. Annual Review of Critical Psychology, 13: 1-16. Disponible en: https://thediscourseunit.files.wordpress.com/2017/08/arcpbarbarab.pdf.

Biglia, B. (2017). «Feminismes i activisme». En: Albert Macaya, Rosa Ricomà i Marisa Suárez (coord.), Pedagogia des de la perspectiva de gènere. Tarragona: Diputació de Tarragona, 13-31.

Luxan Serrano, M., Biglia, B., & Azpiazu Carballo, J. (Eds.). (2018). Violencias sexuales: una asignatura pendiente. Guía para afrontar las violencias sexuales en las universidades. Leioa, Tarragona: Servicio editorial UPV/EHU, Servicio editorial URV.

Documentos en vía de publicación

Biglia, B., Cagliero S. (en publicación). Assetjament en Guia d'accions i recomanacions per a la implementació en les universitats catalanes de la llei 11/2014. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

Biglia, B.; Cagliero, S. (en publicación). Campus Security/Safety. The SAGE Encyclopedia of Higher Education.

Biglia, B.; Toledo, P. (en publicación). Workplace Bullying. The SAGE Encyclopedia of Higher Education.

Cagliero, S.; Biglia, B (enviado para evaluación). «Detección, prevención y protección frente a las violencias sexuales: el estado del arte en las universidades públicas catalanas». Revista Española de Ciencia Política.

Futuras publicaciones (títulos provisionales)

Biglia, B.; Cagliero, S. European universities policies in front of sexual violence: a comparison.

Biglia, B.; Jiménez-Pérez, E. The evaluation in of EU Daphne action research. Action Research.

Cagliero, S., Biglia B. La legislación sobre las violencias de género y violencias LGTBIfóbicas en España: desde la legislación europea hasta las políticas universitarias.

Jiménez-Pérez,E.; Biglia, B. «Formando a la comunidad universitaria para hacer frente a las violencias sexuales. El caso del USVReact en Cataluña», Revista de Pedagogía Social.

Jiménez-Pérez, E.; Biglia, B. ¿El sueño imposible? Evaluando formaciones en violencias de género desde la perspectiva feminista.

Sáenz-Suárez, A.; Biglia, B. Aprendizajes e interiorización de la perspectiva de género sobre violencias sexuales en el USVreact: la opinión de las formadoras.

7. Bibliografía

Alfama, E., Cruells, M., & De La Fuente, M. (2014). Medir la igualdad de género. Debates y reflexiones a partir de una propuesta de sistema de indicadores clave. Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social, 14(4).

Bardina Martín, Y., & Murillo Quintilla, M. (2013). Percepción de la violencia de género en el entorno universitario. El caso del alumnado de Lleida.

Biglia, B. (2017) USVreact: abordaje feminista de las violencias sexuales en la universidad. Video de la presentación al Seminario Intimate, Centro de Estudos Sociais, Universidade de Coinbra, Portugal. Disponible en: http://usvreact.eu/es/disponible-el-video-de-la-charla-usvreact-abordaje-feminista-de-las-violencias-sexuales-en-la-universidad/

Biglia, B., Olivella-Quintana, M., & Jiménez-Pérez, E. (2014). Marcos legislativos y prácticas educativas sobre violencias de género y juventud en Cataluña. Camera Blu, 10, 275-303.

Biglia, B., & Jiménez, E. (2015). Jóvenes, género y violencias: hagamos nuestra la prevención. Tarragona, España: Universitat Rovira i Virgili.

Biglia, B., & San-Martín, C. (2007). Estado wonderbra: entretejiendo narraciones feministas sobre las violencias de género.

Bodelón, E., Igareda, N., & Casas, G. (2012). Violencia sexual, acoso y miedo al delito: informe español.

Bosch Fiol, E., & Ferrer Pérez, V. A. (2000). La violencia de género: de cuestión privada a problema social. Psychosocial Intervention, 9.

Bosch-Fiol, E., & A Ferrer-Pérez, V. (2012). Nuevo mapa de los mitos sobre la violencia de género en el siglo XXI. Psicothema, 24(4).

Toledo, P. y Pineda, M. (2016). L'abordatge de les violències sexuals a Catalunya. Barcelona: Bellaterra

Project website:
www.USVreact.eu

Contact:
Barbara Biglia, barbara.biglia@urv.cat
Sara Cagliero, sara.cagliero@urv.cat