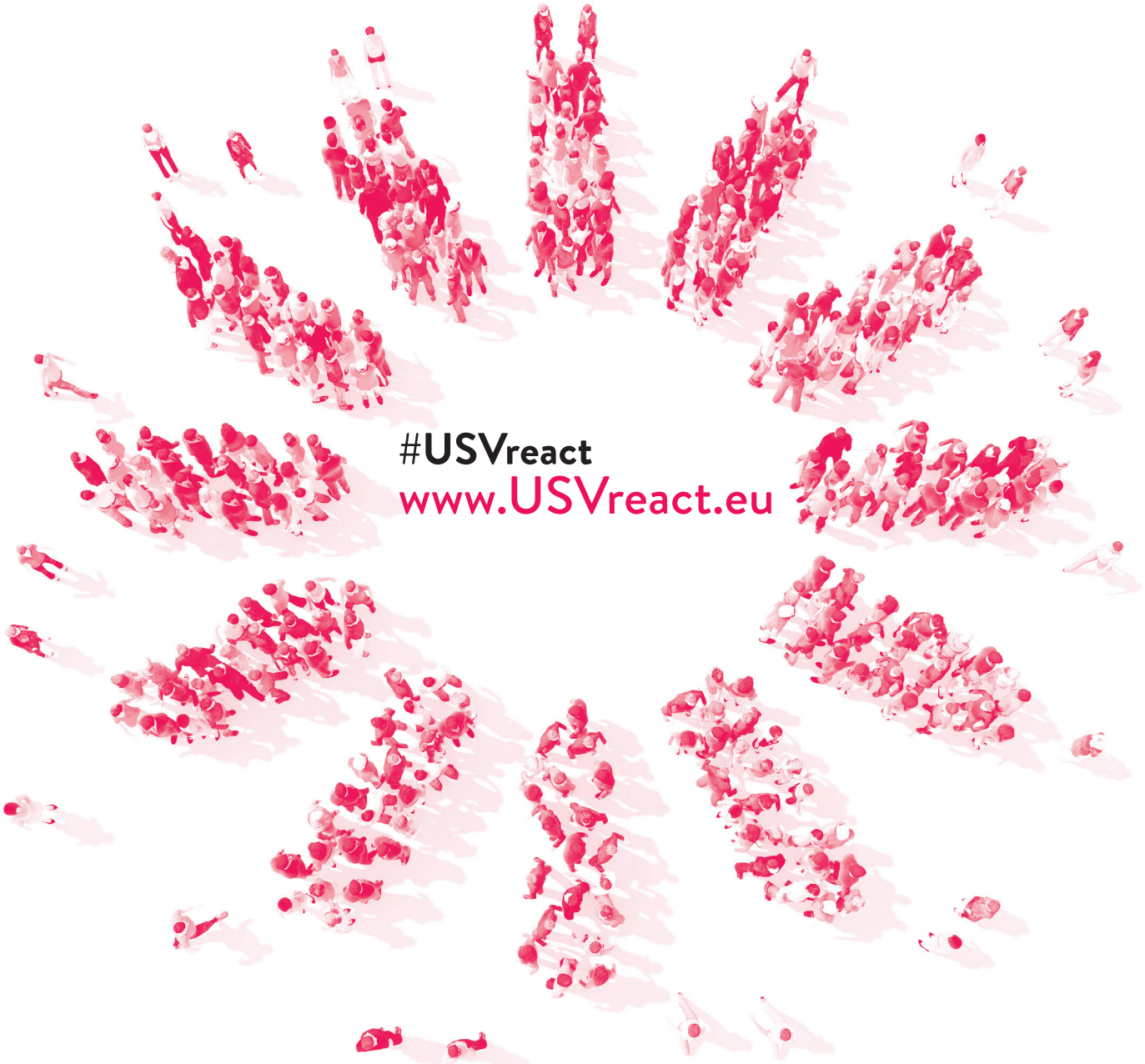
USVreact

UNIVERSITIES SUPPORTING VICTIMS OF SEXUAL VIOLENCE

FORMACIÓN PARA RESPONDER A LAS VIOLENCIAS SEXUALES EN UNIVERSIDADES EUROPEAS.

Informe final del proyecto USVreact



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 | Πανεπιστήμιο | 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 inglés (febrero del 2018). Las referencias legales y enlaces a recursos externos han podido variar desde entonces y deberían ser comprobados por las lectoras del informe.

Brunel University London Press,
Kingston Lane,
Uxbridge, Middlesex
UB8 3PH

First published January 2018.

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

Informe editado por
Pam Alldred, Brunel University London, UK
Alison Phipps, University of Sussex, UK

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

Advertencia:

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

Lista de socios del proyecto USVreact que se han encargado de las formaciones, piltajes e investigación y han aportado contenidos a este informe:

Coordinación del proyecto:
Brunel University London, http://www.brunel.ac.uk

Socias del proyecto en cada país:

Reino Unido
Brunel University London, www.brunel.ac.uk
Coordinadora: Anne Chappell
Investigadoras: Charlotte Jones, Neil Levitan

University of York, www.york.ac.uk
Coordinadora: Vanita Sundaram
Investigadoras: Mary Cobbett-Ondiek, Annis Stead

University of Sussex, www.sussex.ac.uk
coordinadora: Alison Phipps
investigadoras: Rachel O'Neill, Naaz Rashid, Gillian Love
formadora: Valentina Cartei

Grecia
Panteion University of Social and Political Sciences (PUA), www.panteion.gr
Coordinadora: Athena Athanasiou
Investigadoras: Alexandra Zavos
Asistente: Voula Touri
Formadoras: Matina Papagiannopoulou, Kiki Petroulaki

Italia
Università di Torino (UNITO), www.cirsde.unito.it
Coordinadora: Norma De Piccoli
Investigadoras: Mara Martini
Asistente: Federica Turco, Paola Deiana
Formadoras: Renata Bonito, Arianna Enrichens, Mara Martini
Comité científico: Elena Bigotti, Roberta Bosisio, Mia Caielli, Joelle Long, Luca Rollè

Estado español
Universitat Rovira i Virgili (URV), www.urv.cat
Coordinadora: Barbara Biglia
Investigadoras: Sara Cagliero, Edurne Jimenez Pérez
Asistentes: Alba Sáenz Suárez, Carla Alsina Muro
Formadoras: Ivana Soto León (con el apoyo de Sara Cagliero y Barbara Biglia)

Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU), www.ehu.eus
coordinadora: Marta Luxán Serrano
investigadoras: Jokin Azpiazu Carballo, Mila Amurrio Velez
formadoras: Jokin Azpiazu Carballo, Ainhoa Narbaiza Irizar

CEPS Projectes Socials, www.asceps.org
Coordinación: gigi guizzo
Director: Juan Pedregosa
Coordinadora e investigadora: Eulàlia Gorga

Partners asociados en cada país:

Latvia
Marta Resursu Centrs Sievietem, www.marta.lv

Serbia
Viktimološko društvo Srbije - Victimology Society of Serbia, http://www.vds.rs/

Estado español
Mondragon Unibertsitatea, www.mondragon.edu
Universidad Pública de Navarra - Nafarroako Unibertsitate Publikoa, www.unavarra.es
Universitat Autònoma de Barcelona, www.uab.cat
Universitat de Barcelona- www.ub.edu
Universitat de Vic, www.uvic.cat
Universitat Pompeu Fabra, www.upf.edu

Reino Unido
Keele University, https://www.keele.ac.uk/
Lancaster University, www.lancaster.ac.uk
Trinity Laban Conservatoire of Music and Dance, www.trinitylaban.ac.uk
University College London, www.ucl.ac.uk
University of Brighton, www.brighton.ac.uk
University of the West of England, http://people.uwe.ac.uk
York St John University, https://www.yorksj.ac.uk/
University College of London, www.ucl.ac.uk

Italia
Città di Torino – City of Turin, www.comune.torino.it
Politecnico di Torino, www.polito.it

CAPÍTULO 1

Apoyo a las víctimas de violencias sexuales en el contexto universitario

El proyecto

Las mujeres jóvenes, y concretamente las estudiantes, sufren particularmente el riesgo de violencias de género y sexuales. Es más, en muchos países europeos las estudiantes son una población desatendida en cuanto a servicios de apoyo, y no es raro que las estudiantes que sufren situaciones de violencia sexual vivan experiencias negativas cuando lo hacen saber en sus instituciones. **USVReact,** el proyecto de **Apoyo a las víctimas de violencias sexuales en el contexto universitario**, se creó a principios de 2015 como respuesta al programa de fondos Daphne III de la Comisión Europea centrado en dar apoyo a las víctimas de violencias de género. El objetivo era mejorar la 'primera respuesta' institucional ante las situaciones de violencias sexuales sufridas por las estudiantes para crear una cultura más abierta y de apoyo en las universidades. El objetivo clave era desarrollar, pilotar y evaluar modelos innovadores de formación del personal de diversas universidades europeas en la gestión de estos casos, bajo la dirección de equipos de las instituciones participantes en el proyecto. Al finalizar el proyecto, estos modelos de formación quedarían disponibles de manera permanente en formato libre para que puedan utilizarlos otras universidades e instituciones.

Otros objetivos del proyecto han sido: llevar a cabo un mejor análisis de las prácticas de 'primera respuesta' y gestión de casos de violencias de género para informar del desarrollo de los modelos; llevar a cabo un análisis de políticas y vías de atención para las víctimas/supervivientes en las universidades socias y a nivel internacional; crear redes nacionales e internacionales de expertas, agencias especializadas y sindicatos de estudiantes y personal universitario para crear y compartir conocimiento; e integrar los programas de formación de forma sostenible allá donde sea posible. El proyecto se basó en las investigaciones publicadas por muchas de sus participantes (ver por ejemplo Alldred y Biglia 2015, Biglia y San Martín 2007, Jackson y Sundaram 2015, Love et al 2017, Phipps 2009, 2017, Phipps y Smith 2012, Phipps y Young 2015, Rymer y Cartei 2015), así como el proyecto previo Gap Work cofinanciado por el programa Daphne III, que se centró en la formación de jóvenes practicantes para responder ante las violencias de género y que implicó a muchas de las participantes en USVReact (Alldred et al 2014). El proyecto ha contado con un comité asesor internacional de expertas de todos los países participantes, muchas de las cuales también han publicado ampliamente sobre este ámbito (ver por ejemplo Bustelo y Lombardo 2007, Fenton et al 2016, McGlynn, Downes y Westmarland 2017, Sanders-McDonagh, Neville y Nolas 2016, Westmarland y Graham 2010).

USVReact se fundamentó en la Directiva de Víctimas de la UE, que exige que se reconozca a las víctimas y se las trate con dignidad y respeto, se las proteja de una victimización secundaria y repetida, reciban el apoyo adecuado y tengan acceso a la justicia. Las universidades asociadas en el proyecto, cada cual con un pequeño equipo de investigadoras y formadoras, fueron la Universidad Rovira i Virgili y la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibersitatea en España; la Universita degli Studi de Turín, Italia; la Universidad Panteion de Ciencias Sociales y Políticas de Grecia; la Universidad

Brunel de Londres, la Universidad de Sussex y la Universidad de York en el Reino Unido. La dirección del proyecto la llevó a cabo CEPS Projectes Socials de Barcelona. En el momento de escribir este informe, el proyecto cuenta con 19 instituciones asociadas de todos los países participantes así como de Letonia y Serbia, cada una de las cuales dirigió uno de los modelos de formación o ayudó a divulgar los materiales de formación al máximo posible.

El proyecto se inició con un encuentro en la universidad de Sussex en abril de 2016. A continuación se editaron los documentos de análisis de políticas y de análisis de buenas prácticas (ambos disponibles en la página web de USVReact), que sirvieron de base para el desarrollo de la formación. Cada programa de formación se integró contextual y culturalmente, además de fundamentarse en las mejores prácticas pertinentes, y los siete programas comenzaron en distintos momentos durante 2016. La formación y la evaluación han sido continuas hasta finales de 2017 y algunas universidades han seguido apoyando la formación más allá de esta fecha. En total, en el momento de escribir esto, casi 900 miembros del personal han recibido formación en 24 instituciones diferentes. El proyecto inició su fase final con una conferencia internacional que se celebró en Londres, en la que se divulgó conocimiento clave a expertos en la materia. Más tarde se celebraron conferencias a nivel local en las universidades socias para involucrar a académicos y profesionales de distintos países y regiones y para debatir sobre las recomendaciones a nivel local.

El informe

Este informe presenta en primer lugar un debate sobre el contexto empírico y teórico del proyecto en términos de la prevalencia de las violencias sexuales contra estudiantes en países europeos y los factores que pueden facilitar o impedir que salgan a la luz. Continúa con un resumen del contenido, implementación y evaluación de los siete programas de formación. Finaliza con un resumen de las recomendaciones de cada socio del proyecto así como recomendaciones más amplias a nivel nacional, regional e internacional. Encontraréis más información de todos los programas de formación individuales, así como información más general sobre el proyecto, en nuestra página web, http://usvreact.eu. En la página web, cada socio colgará en breve su propio informe más completo detallando su contexto más ampliamente y analizando más a fondo la formación que ha llevado a cabo. La página web es multilingüe en los distintos idiomas de los socios. Esta visión de conjunto ha sido recopilada por Alison Phipps y Pam Alldred como Coordinadoras Internacionales e Investigadoras Principales a partir de las evaluaciones iniciales de los socios.
Animamos a quienes utilicen los materiales de formación a adaptarlos a su contexto en cuanto a matices culturales y de valores, y a servicios de apoyo e información de referencia específicos. Estaremos encantadas de compartir lo que aprendáis de estas experiencias y de cualquier futuro recurso que se cree. Para compartir cualquier material de nuestra página web, por favor contactad con Gigi Guizzo en CEPS, o con Pam Alldred o Alison Phipps.

CAPÍTULO 2

Violencias sexuales en las universidades europeas: prevalencia, políticas e iniciativas

Este capítulo presenta un resumen de las investigacions y datos existentes sobre la prevalencia del acoso y las violencias sexuales en las universidades europeas, junto a información que hemos reunido sobre las iniciativas y programas de formación que existen al respecto. En general, la imagen que emerge es la de una área en que la concienciación y la respuesta se desarrollan rápidamente, pero en la que los diagnósticos siguen siendo irregulares y los modelos de actuación y formación a replicar, escasos. Esperamos que nuestro proyecto se convierta en una intervención útil en este contexto, que proporcione una serie de programas de formación diversos y probados que resulten adecuados para una gran variedad de entornos institucionales y culturales.

1. Prevalencia

Desde los años 80, la victimización sexual de las mujeres estudiantes se ha estudiado en muchos países, como Japón, China, Corea del Sur, Haití, Jordania, Chile, Canadá, Alemania, Italia, Polonia, España, Bangladesh, India, Sri Lanka, Estados Unidos y el Reino Unido (Phipps 2018). Hay debates sobre su prevalencia, en particular porque las estadísticas a menudo pueden basarse en estimaciones, extrapolaciones o asunciones a falta de datos concluyentes. Sin embargo, podemos afirmar que en general la violencia sexual en las universidades no es infrecuente y predominantemente la perpetran hombres contra mujeres. En los países socios de **USVSV**, los datos sobre violencias sexuales en general muestran tendencias similares. En 2014, una encuesta llevada a cabo por la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (ADF) mostró que entre un 10-19% de las mujeres griegas afirmaron haber sufrido violencia física y/o sexual por parte de un compañero, entre un 30-39% violencia psicológica, entre un 10-19% 'acoso por vigilancia' y un 15% afirmaron haber sufrido acoso sexual aquel año (ADF, 2014). Casi el 70% de las mujeres consideraban que la violencia contra las mujeres sucedía 'muy a menudo' o 'bastante a menudo', mientras solo el 2% la consideraban 'poco frecuente' (ADF, 2014). Ese mismo año, una encuesta del Instituto Nacional de Estadística Italiano (Istat) constataba que un 31% de las mujeres entre 16 y 70 años habían sufrido algún tipo de violencia durante sus vidas, un 20% había sufrido violencia física, un 21% violencia sexual y un 74% acoso sexual (Istat, 2015). El 77% de los incidentes de acoso sexual los habían perpetrado desconocidos, mientras que la mayoría de violaciones o intentos de violación los habían perpetrado compañeros, ex-compañeros o amigos (Istat, 2015).

En el caso de España, la ineficacia del gobierno central a la hora de generar datos sobre violencia sexual se ha entendido como parte de la invisibilización de la violencia sexual (Toledo y Pineda, 2016). Entre enero y diciembre de 2016, se denunciaron 7.240 casos de violencia sexual a la policía (Ministerio del Interior, 2017). Sin embargo, 6.067 de estos casos se hallan bajo la categoría de 'otros delitos contra

la libertad sexual', lo que da pocas indicaciones sobre su naturaleza. Una encuesta de 2015 sobre la violencia contra las mujeres incluyó por primera vez preguntas sobre violencia sexual, siguiendo las recomendaciones de la Agencia de Derechos Fundamentales (ADF, 2014). Los resultados revelaron que el 24,2% de las mujeres de más de 16 años habían sufrido violencia física o sexual durante su vida; un 7,2% había sufrido violencia sexual por parte de alguien que nunca había sido su pareja. Un 3,5% de las mujeres españolas había sufrido violencia sexual antes de los 15 años de edad (Ministerio del Interior, 2017).

En el Reino Unido, la Oficina Nacional de Estadísticas (ONS) informó de 106.098 delitos sexuales registrados por la policía en el año 2016 (ONS, 2017); la organización benéfica Rape Crisis estima que unas 85.000 mujeres y unos 12.000 hombres son violados en Inglaterra y Gales cada año (Rape Crisis England & Wales, 2017). La encuesta de la Agencia de Derechos Fundamentales europea (ADF, 2014) documentó que en 2014, un 29% de las mujeres del Reino Unido habían sufrido violencia física y/o sexual por parte de su pareja actual o una pareja anterior, un 46% habían sufrido violencia psicológica de su pareja y un 19% habían sufrido acoso. Una encuesta reciente del Trade Unions Congress (Congreso de Sindicatos – CS) también estimaba que más de la mitad de las mujeres encuestadas habían sufrido acoso en el lugar de trabajo (CS, 2016).

En cuanto a la violencia contra las estudiantes concretamente, los datos son escasos. Sin embargo, en 2011, el proyecto europeo 'Violencia, acoso y miedo a los crímenes de género' recogió datos significativos de más de 22.000 estudiantes de Alemania, Italia, Polonia, España y el Reino Unido (Feltes et al., 2012). En términos de acoso sexual, el 47% de participantes italianas, el 54,2% de las españolas y el 68,6% de las británicas habían sufrido al menos un incidente de acoso sexual durante su etapa en la universidad. El 41,8% de las italianas, el 52,9% de las españolas y el 58,2% de las británicas habían sufrido al menos un incidente de acoso durante sus estudios. Un 30,2% de las italianas, un 36,7% de las españolas y un 33,6% de las británicas habían sufrido al menos un acto sexual no deseado durante sus años en la universidad (Feltes et al., 2012). Un estudio de 2011 en España reveló que más del 50% de las estudiantes universitarias consideraban que el abuso sexual era 'bastante frecuente' o 'muy frecuente' en la sociedad española (Ferrer-Pérez, Bosch-Fiol y Navarro-Guzmán, 2011). Un estudio de 2016 reveló que un 2% de las estudiantes españolas habían sufrido agresión sexual en el contexto de la universidad, mientras que el 6% señalaban la presión para tener una relación sexual o emocional, un 7% a besos y/o tocamientos sin consentimiento, y un 16% a la divulgación de rumores sobre sus vidas sexuales (Valls et al., 2016).

En el Reino Unido, el primer estudio nacional de prevalencia de la violencia sexual en las universidades fue el informe del Sindicato Nacional de Estudiantes (SNE) 'Hidden Marks' (marcas ocultas), que reveló que 1 de cada 7 mujeres estudiantes había sufrido una agresión física o sexual grave durante sus estudios, y un 68% había sufrido comportamientos constitutivos de acoso sexual. En 2014, el sindicato llevó a cabo otro estudio que demostró que una cuarta parte de las estudiantes había sufrido insinuaciones sexuales desagradables, con una probabilidad mucho más alta entre las mujeres que entre los hombres, y que una de cada tres había escuchado conversaciones sexuales expresamente dirigidas a ella, o sufrido otras formas de acoso verbal, y dos terceras partes habían oído chistes de violaciones en el campus. En 2017, una investigación de Libertad de Información llevada a cabo por el periódico The Guardian reveló casi 300 alegatos de acoso sexual de estudiantes contra el personal desde 2011, y afirmaba que estos casos eran 'la punta del iceberg' (Batty et al., 2017), aunque hasta el momento no hay ningún dato concluyente que lo corrobore.

2. Políticas

Aunque el centro de atención aquí está en las políticas de relevancia inmediata para abordar las violencias sexuales en la Educación Superior, vale la pena destacar la existencia de estructuras más amplias que ya informen y puedan utilizarse para moldear políticas específicas para el contexto universitario. La Cuarta Conferencia Mundial de Naciones Unidas sobre la Mujer dio como fruto la Declaración de Beijing y la Plataforma para la Acción, que abarca una serie de 12 áreas críticas, incluido el compromiso de combatir la violencia contra las mujeres, y que fue adoptada por 189 estados miembros. A nivel internacional, las estructuras políticas relevantes incluyen la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer. La primera declara que todo el mundo tiene derecho a la vida, la libertad y la seguridad personal, y exige que nadie sea sujeto a un trato cruel, degradante o a tortura, aunque a la práctica su aplicación respecto a los derechos de las mujeres y cuestiones como las violencias sexuales se ha visto limitada por la tendencia a situar estas cuestiones como "intereses especiales" (ver por ejemplo Bunch, 1990). La segunda tiene como propósito la eliminación de toda forma de discriminación, aunque no nombra explícitamente la violencia y nuevamente su aplicación se ha visto limitada debido a una falta de mecanismos de aplicación (Wetzel, 1993).

En contraste, el Convenio Europeo sobre Prevención y Lucha Contra la Violencia Contra la Mujer y la Violencia Doméstica de 2011 –conocido como Convenio de Estambul- es vinculante legalmente y define una serie de formas distintas de violencia que incluyen la violación, el acoso, el matrimonio forzoso y la mutilación genital femenina. Obliga a los gobiernos a cambiar leyes, introducir medidas prácticas y destinar recursos para prevenir y combatir este tipo de violencia. Desde 1998, las diferentes Presidencias del Consejo de la Unión Europea también han generado recomendaciones, han propuesto indicadores y han desarrollado otros documentos no vinculantes sobre la violencia contra la mujer. La violencia contra la mujer también se aborda explícitamente en la Estrategia para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2010-15 de la Comisión Europea (2011). Existen dos regulaciones vinculantes de la UE que se refieren al acoso sexual, la Directiva 2004/113/EC sobre la implementación del principio de trato igualitario entre hombres y mujeres en el acceso y suministro de bienes y servicios, y la Directiva 2006/54/EC sobre la implementación del principio de igualdad de oportunidades y trato igualitario de hombres y mujeres en cuestiones de empleo y ocupación.

A fecha de 15 de marzo de 2017, todos los estados miembros de la UE habían firmado el Convenio de Estambul y la decisión de la propia UE de unirse al Convenio se tomó en mayo de 2017. Sin embargo, no todos los estados miembros han ratificado el Convenio, con Grecia, Letonia y el Reino Unido entre los que no lo han hecho (Grecia lo firmó el 11-5-2011, Letonia el 18-5-2016 y el Reino Unido el 8-6-2012). Además, los estados miembros utilizan diferentes definiciones de las formas de violencia y criminalizan los diferentes tipos de violencias de género de formas diferentes. Por ejemplo, no todos los estados miembros tienen un crimen de violación dentro del matrimonio (con Letonia entre los que no lo hacen) ni todos criminalizan el matrimonio forzoso (entre ellos Italia, que solo recientemente ha presentado en el Senado un proyecto de ley que criminaliza el matrimonio forzoso). La mayoría de los estados miembros tienen planes de acción nacional sobre la violencia contra la mujer, sin embargo, y ofrecen servicios especializados a las víctimas (Directorado General de Políticas Internas, 2016). Un análisis reciente de la legislación de la UE también ha descubierto que las leyes relativas a las violencias de género hacia los jóvenes varían en cuatro estados miembros de la UE (Italia, Irlanda, España y Reino Unido) y que la política relativa a los niños y los jóvenes tendía a no reconocer el género adecuadamente (Alldred y Biglia, 2015).

El abanico de políticas en los países socios de USVSV es por tanto variado. Por ejemplo, en Grecia se aprobó legislación sobre la violación en 1984 (Ley 1419/1984) que reconocía la violación como un acto de violencia cometido contra las mujeres, en vez de como un acto de indecencia y de degeneración moral. No obstante, la ley asumía una definición reduccionista de violación, como algo que ocurre solo fuera de las relaciones matrimoniales, dejando fuera el contexto y las manifestaciones de violencia doméstica y otros tipos (Kostavara, 2007). No fue hasta la década del 2000, siguiendo directivas del Consejo de Europa y bajo la presión de cambios socioeconómicos y políticos ligados a la integración europea y la migración transnacional, que una definición más amplia de violencias de género y sexuales fue objeto de disposiciones legales y debate público. Estas intervenciones, que entraron bajo la categoría de igualdad de género en vez de explícitamente bajo la de violencias de género, incluyeron leyes contra el tráfico (Ley 3064/2002), el acoso sexual en el trabajo (Ley 3488/2006, sustituida por la Ley 3896/2010) y la violencia doméstica (Ley 3500/2006). El Defensor del Pueblo griego es el responsable de informar de las cuestiones de acoso sexual como parte de su mandato para evaluar la implementación de un trato igualitario para hombres y mujeres en cuestiones laborales (Ley 3896/2010) en los sectores público y privado. Según el adjunto del Defensor del Pueblo para los derechos humanos, los casos de acoso sexual en 2014 seguían siendo poco denunciados por el miedo de las víctimas a perder su trabajo (Eurofund, 2015).

En Italia, las violencias sexuales se consideraban 'un crimen contra la decencia y la moralidad pública' hasta hace dos décadas. Una ley aprobada en 1996 lo cambió (Ley nº 66), y convirtió el delito de abuso sexual en un crimen contra la persona. La ley introdujo los delitos de violencia sexual (art. 609 bis del Código Penal italiano), actos sexuales con niños (art. 609 quater del Código Penal italiano), corrupción de menores (art. 609 quinquies del Código Penal italiano), y violación en grupo (art. 609 octies del Código Penal italiano). Desde entonces, se han añadido una serie de enmiendas y nuevas leyes bajo la presión de organizaciones de la sociedad civil. Por ejemplo, la Ley nº 38 de 2009 permite un castigo más severo para los delitos sexuales e introducía el acoso como ofensa punible con prisión de entre seis meses y cuatro años.

En España, se han aprobado políticas de igualdad de género, promovidas por el activismo feminista y LGTB desde finales de los 70, una vez terminada la dictadura de Franco que había contado con el apoyo de la iglesia católica. Las leyes sobre violencia doméstica (VD) se aprobaron en España tras el notorio asesinato de Ana Orantes por parte de su ex-marido (tras haber aparecido ella en televisión narrando su historia de abusos domésticos), lo que provocó protestas masivas (Bustelo, López y Platero, 2007). Se aprobaron dos leyes relacionadas con la VD (38/2002 y 11/2003) y en 2004, con el retorno al gobierno del partido socialista (PSOE) se aprobaron más leyes que abordaban otras formas de violencias de género. Esta legislación sigue siendo el marco para abordar las violencias de género en España, aunque a menudo se ha implementado junto a otros instrumentos legales a nivel estatal y local, por ejemplo leyes de igualdad de género (3/2007) y sobre salud sexual y reproductiva (2/2010). En Cataluña, se estableció en 2009 un protocolo para una acción coordinada contra las violencias de género, que crea un marco legal sobre las violencias de género y también instrumentos para su seguimiento y evaluación. El gobierno autonómico catalán también tiene un protocolo sobre acoso sexual en base a sexo, orientación sexual y/o identidad de género específico para el trabajo.

En cuanto a las universidades específicamente, la legislación y las disposiciones son escasas. Las violencias sexuales en las universidades griegas son básicamente ignoradas tanto pública como institucionalmente. No sorprende, por tanto, que no haya ningún marco específico universitario para gestionar este tipo de casos cuando surgen. Aunque un pequeño número de instituciones trabajan por la inclusión de directrices sobre acoso o violencia sexual como parte de las regulaciones

universitarias, todavía no se ha implementado ninguna. Los servicios de asesoramiento disponibles en las universidades griegas raramente hacen ninguna referencia explícita a las violencias sexuales cuando señalan los servicios que ofrecen. En la mayoría de universidades italianas no hay servicios específicos para las víctimas de violencias sexuales, aunque existen servicios más genéricos para las víctimas de discriminación o acoso. Todas las universidades tienen un "Comité de Garantías" (Comitato Unico Di Garanzia, CUG) tanto para el personal como para los estudiantes, cuyo objetivo es proteger a los trabajadores de la discriminación y mejorar su bienestar. La mayoría de universidades tiene un "Consejero Confindencial" (Consigliera di fiducia), que proporciona información, consejo y ayuda gratuitamente tanto a personal como a estudiantes que sufran discriminación, acoso o bullying. Varias universidades también cuentan con servicios de asesoramiento para estudiantes u otros servicios para apoyar a estudiantes o personal con dificultades, aunque no se dedican específicamente a combatir las violencias de género.

En España, la Ley 2104/01 (medidas de protección contra las violencias de género) y la Ley para la Igualdad Efectiva de Hombres y Mujeres (aprobada en 2007) se aplica a las universidades, pero muchos de los protocolos específicos todavía no se han implementado en la mayoría de las universidades españolas (Valls et al., 2016). Además, la ley de 2004 se centra principalmente en la violencia doméstica, omitiendo las violencias sexuales perpetradas por gente que no son la pareja o ex-pareja de sus víctimas. Consiguientemente, muchas de las medidas y protocolos en las universidades que siguen esta ley no abordan el problema de las violencias sexuales en su globalidad. Es el caso por ejemplo del protocolo de la Universidad del País Vasco, que actualmente se está revisando por este motivo, entre otros. En Cataluña concretamente, las universidades tienen Planes de Acción para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, algunos de los cuales incluyen medidas para abordar las violencias sexuales.

En el Reino Unido, las principales estrategias políticas relevantes para abordar las violencias sexuales en las universidades son la Ley de Derechos Humanos (1998) y la Ley de Igualdad (2010). La Obligación de Igualdad en el Sector Público, parte de la Ley de Igualdad, exige a las autoridades públicas que tomen en cuenta la necesidad de eliminar la discriminación y el acoso contra las mujeres, la necesidad de avanzar hacia la igualdad de oportunidades y la necesidad de fomentar las buenas relaciones entre los distintos grupos. La Ley de Derechos Humanos convierte en ilegal que cualquier autoridad pública actúe de un modo que no sea compatible con un derecho incluido en el Convenio Europeo de Derechos Humanos, lo que incluye el derecho a la vida, el derecho a no sufrir trato inhumano o degradante, el derecho al respeto a la vida familiar y privada, el derecho a la libertad de expresión, el derecho a la no discriminación y el derecho a la educación (Acabar con la Violencia Contra las Mujeres, 2015). La Coalición para Acabar con la Violencia Contra las Mujeres (2015) ha argüido que, conjuntamente, estas leyes obligan a las universidades a emprender acciones internas en casos de violencia sexual.

Sin embargo, hasta hace poco las directrices vigentes en muchas universidades eran anteriores a estas leyes y se basaban en un documento de 1994 editado por el Comité de Rectores y Vicerrectores. Este documento, conocido popularmente como el Informe Zellick, subrayaba una serie de recomendaciones sobre cómo debían gestionar las universidades los casos de violencias sexuales. Tal vez la más polémica de ellas era la recomendación ampliamente adoptada de que las universidades no emprendieran acción interna alguna a menos que las víctimas estuvieran dispuestas a pasar por una investigación policial formal, y que tal acción interna se retrasara hasta completarse los procedimientos jurídicos. En 2016, un equipo de trabajo de las universidades británicas sobre violencia, acoso y crímenes de odio contra las mujeres revisó las directrices Zellick y publicó un nuevo documento que declaraba que las universidades podían adoptar medidas cautelares durante los procedimientos de justicia penal y medidas

disciplinarias si un estudiante acusado de un delito era absuelto en los juzgados (Bradfield 2016). Este grupo de trabajo también recomendó que todas las universidades británicas adoptaran procedimientos centralizados y desarrollaran respuestas efectivas para los casos reportados de violencias de género (Universidades Reino Unido, 2016). Desde la publicación de este informe, el Consejo Financiador de la Educación Superior de Inglaterra ha hecho dos llamamientos a la financiación centrados en el acoso y la violencia sexual, y en el acoso y los delitos de odio en la red respectivamente, que han dotado de recursos a una serie de iniciativas institucionales emergentes (Consejo Financiador de la Educación Superior de Inglaterra 2017a; 2017b). Sin embargo, no se prevé un marco de políticas a nivel nacional.

La mayoría de políticas en Europa conciernen a la violencia entre estudiantes, de modo que las estudiantes que son acosadas por el personal, o el personal por otros miembros del personal, están relativamente desprotegidas. A pesar de los hechos recientes en el Reino Unido, la situación de las políticas en Europa también contrasta con la de Estados Unidos, donde existen políticas nacionales e institucionales sobre acoso y violencia sexual en las universidades (Feltes et al., 2012, pág. 184). Sin embargo, existen problemas significativos acerca de cómo funcionan a la práctica estas políticas en EE.UU., en particular porque los estudios sugieren que la gran mayoría de universidades no se cumplen y el personal docente activo en estos asuntos afronta a menudo represalias personales y profesionales (Anderson, 2016; Ridolfi-Star, 2016; Weis, 2015). El pilar central de la política estadounidense sobre violencias sexuales en Educación Superior es el Título IX, un derecho civil federal que prohíbe la discriminación por razón de sexo en la educación y que tiene una amplia gama de aplicaciones. El título IX consiste en la declaración: "Ninguna persona en Estados Unidos será, por razón de su género, excluida de participar, se le negarán los beneficios ni será sujeta a ningún tipo de discriminación bajo ningún programa o actividad que reciba soporte financiero federal." Esta declaración se ha interpretado ampliamente en decisiones tomadas por el Tribunal Supremo de EE.UU. y en consejos dados por el Departamento de Educación de EE.UU., como que las universidades norteamericanas están obligadas legalmente a abordar el acoso y la violencia sexual (Anderson, 2016). En relación a esto existe en EE.UU. la Ley Clery, una ley federal que insta a las universidades a registrar y hacer público cualquier delito que ocurra 'en el campus' (definido en sentido amplio). La Ley Clery también exige que las universidades publiquen 'los oportunos avisos' cuando exista un riesgo conocido para la seguridad pública en el campus. No obstante, las respuestas en EE.UU. ha sido por lo general legalistas y punitivas: exploraremos los problemas que ello conlleva en el siguiente capítulo de este informe.

3. Prácticas

En los años recientes, las universidades europeas se han sensibilizado más acerca de las violencias sexuales. Unas cuantas dan ya información sobre qué hacer tras una agresión, a menudo utilizando asesoramiento prestado de servicios de primera línea. También se ha vuelto más común que las universidades envíen por correo información sobre los servicios de apoyo regionales o nacionales, como por ejemplo teléfonos de ayuda para víctimas de violencia sexual o doméstica. Han empezado a surgir campañas de concienciación, y los servicios de asesoramiento de algunas universidades incluyen ahora apoyo especializado para las víctimas de violencia sexual. Un pequeño número de universidades han implementado también alguna forma de asesoramiento o formación para el personal docente y/o los estudiantes, aunque de modo irregular.

En el País Vasco, así como en distintos puntos del estado español, se han organizado cursos de autodefensa para grupos y sindicatos de estudiantes. Estos cursos rechazan la idea de 'autodefensa personal' basada únicamente en técnicas físicas y, en vez de eso, implementan un modelo de formación centrado en una mayor concienciación, la hermandad entre mujeres, el empoderamiento y otros principios feministas.

A menudo, estos cursos de formación los organizan grupos de estudiantes paralelamente a los cursos menos radicales y críticos que ofrecen las universidades. El 25 de noviembre (Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres) se organizan eventos en la Universidad de Turín y se anima al personal docente a reflexionar sobre el tema de las violencias sexuales para concienciar sobre el problema. Otras iniciativas incluyen establecer diversos proyectos para promover la igualdad de género y LGTB, dar apoyo a estudiantes transgénero, reducir la discriminación y concienciar sobre las violencias de género. Estas iniciativas han incluido proyectos sobre acoso, antihomofobia, el proyecto Gap Work (ver Capítulo 1) o medidas para apoyar a los estudiantes en su proceso de cambio de género.

Hasta hace poco, gran parte de las prácticas en las universidades británicas las dirigían las estudiantes. Desde el informe de 2013 del SNE sobre 'cultura de tíos', la organización ha llevado a cabo una amplia gama de iniciativas, incluido el programa de formación I Heart Consent (Consiento de Corazón), que dirigían inicialmente 20 sindicatos de estudiantes y que ahora implementan muchos otros. En 2016, el SNE creó Stand By Me (Quédate a mi lado), una consulta nacional sobre los servicios de apoyo y se desarrolló un manual junto a Rape Crisis para ayudar a los sindicatos de estudiantes a asociarse con los proveedores de servicios locales. Además de participar en las acciones del SNE, muchos sindicatos de estudiantes han implementado sus propias iniciativas sobre la 'cultura de tíos' y las violencias sexuales, por ejemplo clases sobre consentimiento sexual (en las universidades de Newcastle, Oxford, Cambridge, Leeds y Durham) y otras campañas en las que se han asociado con instituciones para concienciar y desarrollar políticas (como 'No es no' en Birmingham, 'Lo entendemos' en Manchester y 'Espera respeto' en la Universidad de la Iglesia de Cristo de Canterbury). En 2014, el personal docente de la Universidad del Oeste de Inglaterra desarrolló la 'Iniciativa de intervención', un programa de intervención para observadores destinado a los estudiantes y que ahora se implementa en una serie de universidades de Inglaterra e Irlanda. A partir de la publicación en 2016 del informe del grupo de trabajo de las universidades británicas, varias instituciones comenzaron a emprender acciones más decididas, facilitadas en gran parte por la disponibilidad de fondos HEFCE para las universidades inglesas.

En términos de formación específicamente para dar a conocer los casos de violencias de género, sin embargo, existen todavía pocos modelos disponibles en los países europeos. Además de los modelos de USVSV existe un módulo en internet sobre 'Relatos de estudiantes de incidentes sexuales no deseados' en el Reino Unido, desarrollado por la Universidad de Coventry y Rape Crisis, que se puede comprar. Muchos de los modelos que hemos examinado para nuestro proyecto se han basado en los de EE.UU., donde la formación para dar a conocer estos casos es más común y está más desarrollada. El cometido general de estos modelos ha sido: dar información sobre violencias sexuales (formas, definiciones legales, prevalencia); abordar las confusiones más comunes; explicar los motivos para hacer públicos los casos de violencias de género y las barreras que se encuentran; y asesorar sobre cuál es la mejor manera de apoyar a quienes lo hacen público y a las estudiantes supervivientes a más largo plazo. Estos programas utilizan diversos formatos y actividades, incluyendo presentaciones y debates, ejercicios y juegos de rol, viñetas y escenarios, preguntas 'verdadero o falso' diseñadas para corregir las confusiones y valorar conocimiento, y glosarios de términos clave.

Sin embargo, los modelos existentes de formación tienen una serie de puntos débiles. Se presta poca atención a la violencia perpetrada por el personal contra las estudiantes u otros miembros del personal. El enfoque pedagógico también tiende a centrarse en el traspaso de información más que en enfoques creativos y críticos, con poco énfasis en la experiencia vivida y las dinámicas relacionales de las violencias sexuales. También hay una necesidad de realizar un enfoque más transversal en cuanto a dinámicas como la sexualidad, la raza y la clase que forman parte de la experiencia de la estudiante y pueden crear

un riesgo adicional. Esto se refleja en el hecho de que los modelos de formación existentes prestan muy poca atención al contexto social de violencia y cómo encaja esta en los patrones de género y sexismo, las culturas universitarias en que tienen lugar la violencia y la denuncia de ésta, y cómo cambiarlas. De estos temas tratará el siguiente capítulo de este informe.

CAPÍTULO 3

Dinámicas para dar a conocer las violencias de género

El habla y el silencio son fenómenos sociopolíticos que dependen de factores contextuales y tienen implicaciones para la experiencia individual y las relaciones sociales. "Como una metáfora de los privilegios y la opresión," escribe Ahrens (2006, pág. 263), "hablar y que te escuchen significa tener poder sobre la propia vida. Ser silenciado implica que te nieguen ese poder." En términos de violencias sexuales, la relación entre darlas a conocer y el empoderamiento es dolorosamente obvia, ya que el acoso y las agresiones sexuales son delitos de poder y control. Puede resultar particularmente difícil para las supervivientes de violencias sexuales hacerlas públicas, cosa que puede intensificar su sensación de desempoderamiento y producir efectos negativos a largo plazo, como por ejemplo ansiedad, depresión y trastorno de estrés postraumático, que es más probable que se desarrolle entre las supervivientes de agresiones sexuales que entre los supervivientes de la mayoría de otros traumas, del mismo modo que es más probable que se quiten la vida que las personas que no han sufrido agresiones sexuales (Paul et al., 2009). Estos efectos negativos se pueden mitigar con experiencias positivas si se puede relatar lo sucedido: los estudios han demostrado que las supervivientes que dan a conocer su experiencia a otras personas tienen menos probabilidades de desarrollar trastornos psicológicos (Paul et al., 2009).

No obstante, esto depende de si se recibe una respuesta compasiva y útil: y aunque casi las dos terceras partes de las supervivientes de agresiones sexuales se lo cuentan al menos a una persona, las reacciones no siempre son compasivas o apropiadas. Las supervivientes que reciben algún tipo de reacción negativa es muy probable que no vuelvan a contárselo a nadie, ya que eso puede llevarlas a creer que las volverán a tratar mal otra vez, lo que puede causar o reforzar respuestas de autoculpabilización, así como llevar a dudar sobre si la experiencia ha sido lo bastante 'grave' como para contar como violación (Ahrens, 2006). Aquí presentamos una breve visión general de los factores que pueden dar forma a las experiencias de revelación de las estudiantes, y las respuestas a éstas, en nuestros países socios y más allá, lo que incluye las distintas culturas nacionales y las culturas institucionales de las universidades, así como las estructuras sociales como género, raza, clase y orientación sexual.

1. Factores culturales

Culturas nacionales

Las culturas nacionales de cada uno de los países socios de USVSV juegan un papel importante en las dinámicas para dar a conocer las experiencias de violencias de género. Los factores culturales incluyen los roles de género esperados, las actitudes hacia las violencias de género y las representaciones en los medios de las violencias sexuales. Por ejemplo, en Grecia, desde el comienzo de la crisis socioeconómica y el

régimen de austeridad en 2010, los recortes en el sector de los servicios y del bienestar han afectado a las mujeres de muchas maneras, a menudo invisibles. Uno de los efectos ha sido la retirada (a menudo forzada por el desempleo masculino) de muchas mujeres de los hogares con ingresos bajos –y medios– a la esfera 'privada' del cuidado de la familia: esto ha reforzado y/o reintroducido asunciones conservadoras sobre las relaciones y los roles de género (Vaiou 2014a). Además del aumento del desempleo femenino, la pérdida de ingresos familiares ha hecho que no se puedan permitir empleadas domésticas migrantes, lo que tiene implicaciones para la mano de obra femenina migrante en Grecia, así como también para buen número de mujeres en trabajos no domésticos, ya que a menudo dependen de la ayuda doméstica (Stratigaki y Vaiou, 1994). Esta precarización, sin embargo, o bien ha permanecido invisible o bien ha sido normalizada por ideologías de género que naturalizan la reinscripción de las mujeres como cuidadoras por defecto, de las que se espera que se sacrifiquen por la supervivencia de la familia (Vaiou 2014b).

Otro efecto oculto de la crisis ha sido un aumento de la violencia doméstica. Como denuncian Kaldi-Koulikidou y Plevraki (2014), la violencia doméstica pasa básicamente desapercibida en Grecia porque está estrechamente ligada a la protección legal de la familia del escrutinio público. Así parece, incorrectamente, que la violencia doméstica sea inferior que en el resto de países europeos. No obstante, los informes policiales indican un significativo aumento de casos denunciados, así como del uso de refugios, desde la crisis financiera de 2009 (Svarna 2014).

Además, la visión popular de orgullo herido, sanciones socioeconómicas impuestas desde el extranjero y subordinación nacional han llevado a normalizar la violencia racista, xenófoba y homofóbica en Grecia, personificada en el auge electoral y la entrada en el Parlamento del partido de extrema derecha Alba Dorada. El temor de una emasculación nacional ha contribuido a reforzar una masculinidad hegemónica y agresiva que reafirma la supremacía de una identidad nacionalista heteropatriarcal (Carastathis, 2015). La ausencia de un movimiento feminista combativo y que se haga oír en este contexto de políticas económicas y sociales regresivas y opresivas, representa un desafortunado paso atrás respecto a las políticas más progresistas de las décadas anteriores (Avdela, 2012). No es casualidad, por ejemplo, que en dos casos recientes, mujeres jóvenes que lesionaron a sus agresores en ataques sexuales violentos fueran sancionadas con la máxima condena de cárcel a pesar de la naturaleza autodefensiva de sus acciones (Huffington Post Grecia, 2017).

En Italia, ha aumentado la conciencia de la violencia contra las mujeres junto a su visibilidad en el discurso público y, más recientemente, en el debate político. En septiembre de 2017, la Presidenta de la Cámara de los Diputados italiana, Laura Boldrini, pidió leyes más severas contra las violencias de género, restricciones más duras para los perpetradores y un cambio cultural. A pesar de ello, hay una gran diferencia entre el cambio legislativo y político y la representación cultural de la violencia contra las mujeres y las prácticas sociales, especialmente en el ámbito privado (Farina, 2013). Es habitual que los medios informen acerca de las violencias de género utilizando estereotipos que culpan a las víctimas, desviando la atención hacia el comportamiento de la víctima y/o describiendo la violencia como un 'arrebato' incontrolable en el que el agresor se ve superado por la pasión. En muchos casos se presenta la violencia sexual como algo en cierto modo justificado, o al menos no condenable. Se ha argumentado que esto es una expresión de la cultura patriarcal italiana en la que las violencias de género son un intento de los hombres de afirmar su poder sobre las mujeres (Corradi, 2009).

Sin embargo, sí que parece que la conciencia y la sensibilización hacia la violencia sexual en Italia es cada vez más extendida. En los últimos años se han promovido varias campañas informativas, como la iniciativa "¡Reconoce la violencia!" (Riconosci la violenza, 2013), para ayudar a las mujeres a ser conscientes de los abusos dentro de una relación. Otra campaña importante promovida por el Departamento Ministerial por la Igualdad de Oportunidades italiano desde 2006 ha sido publicitar el número de teléfono gratuito 1522 para

todas las víctimas de violencia sexual. A nivel local están activos servicios como los refugios para mujeres, a veces en colaboración con las autoridades políticas y policiales. El ayuntamiento de Turín, entre otros, implementa la iniciativa Coordinación Ciudadana y Provincial Contra la Violencia a las Mujeres (Coordinamento Cittadino e Provinciale Contro la Violenza alle Donne di Torino), una red de servicios públicos para apoyar a las víctimas de acoso o de violencia sexual. En esta misma región, el proyecto Gap Work Project logró vincular a organizaciones de apoyo a víctimas de violencia doméstica con otras de apoyo a víctimas de violencia homofóbica en la primera asociación de este tipo en Italia.

En España, los grupos feministas y LGTB de los 70 y 80 pusieron el foco en el problema de las violencias de género durante la Transición, la época entre la dictadura y la democracia que empezó en 1975. Los sucesivos gobiernos han respondido de distintas maneras. El partido socialista (PSOE), por ejemplo, entre los años 1977 y 1996 adoptó diversos puntos de la agenda feminista y empezó a desarrollar políticas de igualdad de género (Bustelo y Lombardo, 2007). Esto llevó a la creación de instituciones feministas como el Instituto de la Mujer (estatal) en 1983, Emakunde (el Instituto Vasco de la Mujer) en 1988 y el Institut Català de la Dona –ICD- (Instituto Catalán de la Mujer) en 1983, entre muchos otros. Culturalmente, el asesinato de Ana Orantes en 1997 por parte de su ex-marido supuso un hito en la lucha contra las violencias de género y provocó protestas masivas (Bustelo, López y Platero, 2007). Como consecuencia de ello se aprobaron dos leyes para combatir la violencia doméstica (38/2002 y 11/2003), pero su alcance se ha visto limitado por no haberse reconocido que la desigualdad de género es el origen de la violencia doméstica, cosa que sí hizo efectivamente la ley de 2004, aunque con algunas limitaciones (ver Capítulo 2).

Los grupos feministas españoles han centrado su atención en particular en la necesidad de ampliar el marco de lo que se ha entendido como violencia de género. El lenguaje utilizado para enmarcar las violencias de género también varía según la región. Los movimientos feministas del País Vasco han estado utilizando la expresión 'violencia machista' para denominar todos los tipos de violencia que se derivan del marco genérico binario, y 'violencia sexista' para denominar la violencia específicamente dirigida a las mujeres. En Cataluña, se ha propuesto el término 'violencias de género' (Alldred et al., 2014; Biglia y San Martín, 2007) como intento de unir los marcos feminista y LGTB (Alldred et al., 2014; Alldred y Biglia, 2015; Biglia y San Martín, 2007).

Sin embargo, a pesar del activismo feminista y LGTBQ, que ha aumentado la conciencia de las muchas formas distintas que puede adoptar la violencia de género, en España a menudo se suele entender violencia sexual como algo limitado a las formas de agresión que utilizan la violencia física y que suelen ocurrir entre desconocidos. Esto limita la comprensión cultural de lo que es violencia sexual a una forma muy concreta de violación. También suele comprenderse la violencia sexual dentro del marco del comportamiento interpersonal, lo que excluye las formas de violencia que perpetran las distintas instituciones, como la sexualización a través de la publicidad o la falta de regulaciones o mecanismos para abordar el problema.

En el Reino Unido aumentó la conciencia sobre la violencia sexual y doméstica tras la segunda oleada feminista de los 70 y 80, y los sucesivos gobiernos han presentado leyes y campañas con distintos niveles de éxito. Por ejemplo, en 2007 el gobierno publicó su Plan de Acción Gubernamental sobre Violencia y Abusos Sexuales, que perfiló estrategias para maximizar la prevención de la violencia y los abusos sexuales, amplió los servicios de apoyo para las víctimas y mejoró la respuesta de la justicia penal frente a estos delitos (Ministerio del Interior, 2007). La Fiscalía de la Corona también publicó su propio Plan de Estrategia y Acción sobre la Violencia Contra las Mujeres (actualizado en 2017), y el gobierno de coalición publicó en 2010 un Llamamiento para Acabar con la Violencia Contra las Mujeres y Niñas, que esbozaba el compromiso del gobierno para evitar los abusos y apoyar a las víctimas (Ministerio del Interior, 2011). En 2015, la Ley de Delitos Graves creó un nuevo delito, el de control o coacción del comportamiento en las relaciones

íntimas o familiares. Sin embargo, se ha criticado a los gobiernos por sus recortes en los servicios a víctimas de violencia sexual o doméstica como parte del actual programa de austeridad del Reino Unido (Towers y Walby, 2012).

Además de estas iniciativas políticas, los medios de comunicación nacionales también han cubierto la violencia doméstica y sexual, temas que han aparecido en medios de cultura popular como culebrones y programas de radio, incluida una trama de abusos sexuales a menores en el serial de larga duración EastEnders (Franco, 2013), y una trama de abusos dentro de la intimidad de la pareja en la radionovela de Radio 4 de la BBC The Archers (Day, 2016). Esta visibilidad de la violencia sexual y doméstica en los medios de comunicación se ha acompañado con campañas gubernamentales para aumentar la conciencia y evitar los abusos, como la reciente campaña Disrespect NoBody (No faltes al respeto a nadie) que buscaba ayudar a los jóvenes a repensar sus puntos de vista sobre el consentimiento sexual, los comportamientos controladores y el abuso dentro de la relación (Ministerio del Interior, 2017a) y antes de esto los vídeos publicitarios This is Abuse (Esto es abuso). Desde 2013, también ha habido políticas y debate en los medios sobre la 'cultura de los tíos' y su relación con el acoso y la violencia sexual en las universidades (Phipps et al., 2017; Sindicato de Estudiantes, 2015; Sundaram y Jackson, 2015). Sin embargo, el Reino Unido también tiene un largo historial de normalización de la violencia contra las mujeres, y en los últimos años ha habido diversas revelaciones, investigaciones y acusaciones sobre acoso y abuso sexual que implicaban a una serie de hombres preeminentes, así como a las instituciones (políticas, sociales y culturales) que han encubierto o dejado de problematizar los abusos (BBC Trust, 2012; Departamento de Salud, 2014; Fairweather, 2012).

El Reino Unido también sigue siendo una sociedad condicionada por género, raza y clase, y actualmente tiene un gobierno conservador en minoría con un historial reciente de políticas sociales económicamente neoliberales y socialmente conservadoras, tanto con administraciones conservadoras como laboristas (Tyler, 2015). Estas políticas han incluido recortes en sanidad y bienestar y una individualización o familiarización de la responsabilidad de la atención social, así como ataques concretos a los servicios de mujeres o antiviolencia, especialmente durante el período de austeridad renovada tras la crisis financiera de 2008 (Grimshaw y Rubery, 2012; Tower y Walby, 2012). En junio de 2016, el Reino Unido votó salir de la Unión Europea en un referéndum nacional, tras el cual hubo un aumento documentado de delitos racistas y otras formas de odio (Ministerio del Interior, 2017b). El giro político general hacia la derecha que representa el Brexit ha afectado a las universidades especialmente, con ataques a sus 'tendencias izquierdistas' que recordaban a discursos similares en EE.UU. (p.ej. Horowitz, 2007).

Estas políticas reaccionarias han apuntado particularmente al trabajo sobre igualdad de género y violencias de género: Spiked, una revista libertaria, publica actualmente cada año un 'Ranking universitario de la libertad de expresión', en el que las políticas contra el acoso sexual (entre otras iniciativas) pueden valerle a una institución una valoración de 'rojo' por ser un 'entorno hostil para la libertad de expresión' (Spiked Online, 2017). Jo Johnson, actual Ministro de Universidades, anunció recientemente que las universidades que utilicen mecanismos para evitar la 'libertad de expresión' podrían enfrentarse a multas u otras penas en un futuro próximo (Thomson, Sylvester y Woolcock, 2017), un anuncio que ha estimulado el debate en la prensa nacional sobre mecanismos como los 'espacios seguros' y 'no dar voz.' Así, iniciativas estudiantiles pensadas para permitir que las supervivientes de violencia sexual (y otros grupos marginados) participen plenamente en la vida estudiantil son reformuladas en los medios nacionales como limitadoras de la libertad de expresión, y críticas feministas a la cultura de la violación son reformuladas como intolerancia hacia las opiniones discrepantes.

La universidad neoliberal

En estados con sectores de la universidad neoliberalizados (lo que incluye a muchos países europeos, incluidos nuestros socios de proyecto – ver Levidow, 2002), estas culturas tienen un impacto profundo en la incidencia de la violencia y las experiencias de denuncia pública. El neoliberalismo inunda la esfera social con los principios del mercado, lo que afecta a la educación, la sanidad, el transporte y otros sectores públicos, lo que sustenta una racionalidad cultural en la que todo se entiende a través de la metáfora del capital, y se espera que todos maximicemos nuestro valor especulativo a través de diversos sistemas de clasificación y puntuación. La lógica neoliberal en las universidades se hace evidente cuando se mide al personal docente y a los estudiantes, se hace hincapié en la educación superior como una inversión con un retorno y en la idea del estudiante como consumidor y el profesor como bien de consumo. También plantea diversos modos de competencia, entre las universidades a nivel nacional e internacional, y dentro de las universidades entre unidades, grupos e individuos (Phipps, 2017). Tras la crisis financiera de 2008, se ha producido lo que Rudd y Goodson califican como un 'período neoliberal reconstituido' (2017, p1), caracterizado por los esfuerzos por restaurar y reforzar la privatización y la mercantilización, y políticas de austeridad para proteger el capital. En la educación superior, esto ha abierto las universidades a proveedores privados y ha creado sistemas de matrículas cada vez más caras y nuevos ejercicios de valoración (Rudd y Goodson, 2017).

Phipps (2017) sostiene que la racionalidad neoliberal sitúa el acoso y la violencia dentro de sus 'cálculos', en los que se proyecta y suma el impacto de estas denuncias públicas para la institución. Esto produce, según ella, procesos de 'maquillaje institucional' en los que se pone más énfasis en la imagen de la universidad que en el bienestar de estudiantes y personal docente. Este maquillaje adopta básicamente dos formas: o bien se minimizan, niegan o esconden los problemas y se anima a las supervivientes a resolver el asunto silenciosamente, o cuando ello no es posible se 'maquilla' a los propios perpetradores de la institución y se hace que parezca como si el problema jamás hubiera ocurrido. "Lo común en ambas situaciones es que el impacto de que se hagan públicos estos casos sobre el valor futuro de la institución resulta más molesto que los actos de acoso y violencia que dan a conocer" (2017, p6). Esta situación crea culturas que conducen a que no salgan los casos a la luz, ni por las estudiantes supervivientes ni por el personal, cuyo empleo es precario en unas instituciones neoliberales marcadas por programas de recorte de costos y prácticas constantes de supervisión y evaluación (ver también Whitley y Page, 2015). También crea el 'aguafiestas institucional' (Ahmed, 2017), un pariente del aguafiestas feminista (Ahmed 2012, p.62), que se convierte en 'el problema' porque saca a la luz problemas que otros preferirían pasar por alto.

Como subraya Phipps (2017), cuando las supervivientes relatan sus casos dentro de estos marcos institucionales tienden a arriesgarse solo ellas mismas. Cuando la institución cierra filas para protegerse, la superviviente sufre una 'segunda violación', o traición institucional (Smith y Freyd, 2014), que multiplica su trauma. Los programas de privatización y austeridad también implican que la posibilidad de apoyo a largo plazo es escasa: en el Reino Unido, por ejemplo, los servicios nacionales se han recortado significativamente, sobre todo los diseñados para las comunidades africana, caribeña y asiática y para la gente LGTBQ (O'Hara, 2016). También existe preocupación por la subcontratación de los servicios de apoyo de la universidad a empresas privadas sin experiencia en violencia sexual (Sindicato Nacional de Estudiantes, 2013; Phipps y Young, 2015) y el recorte de servicios de salud mental en una situación de demanda creciente (Asquith, 2107; Sheriff, 2013; Weale, 2016). De un modo similar, la crisis económica en Grecia ha afectado con especial gravedad a las mujeres, con un aumento de la violencia doméstica a la par con una reducción de las reformas progresistas (Davies, 2012); y en España los programas de austeridad han causado una paralización de la legislación sobre igualdad y a la vez un aumento de las cuotas judiciales (RevoltingEurope, 2012). Además, cuando las universidades sí que prestan este apoyo suele ser dentro de sistemas burocratizados dentro de los cuales es más probable que se presente a las supervivientes como personas con 'trastornos' como depresión,

ansiedad, trastornos alimentarios y fobias, que no como víctimas de una violencia institucionalizada (Phipps, 2017).

A medida que el estado neoliberal privatiza y vacía la esfera social, el éxito empieza a medirse por la capacidad de cuidarse uno mismo por la vía del mercado (Phipps, 2017). En las universidades, tanto Burke (2015) como Lynch (2013) han estudiado como esta cultura mercantilizada ha disminuido las relaciones de atención y compañerismo. Desarrollar y practicar la empatía en estos contextos es un reto: es más, con frecuencia parece que cuando se permite un compromiso emocional sea en la forma de una 'inteligencia emocional' instrumentalizada que puede perjudicar una conexión auténtica (Pedwell, 2016). Es en estas culturas institucionales, y como respuesta a ellas, que se ha desarrollado el proyecto Apoyo a las víctimas de violencias sexuales en el contexto universitario. Junto a nuestras producciones más tangibles, uno de nuestros objetivos clave ha sido empezar a contrarrestar la falta de empatía y crear culturas más abiertas en las instituciones implicadas en el proyecto. Y aunque cambiar las culturas institucionales es difícil y requiere de un esfuerzo sostenido a largo plazo, esperamos que nuestras intervenciones hayan desarrollado la capacidad de los participantes para ser más abiertos, lo cual es un paso importante a la hora de forjar entornos más propicios para dar a conocer los casos de violencias de género y que se de más apoyo a las supervivientes.

Factores sociales

Además de los factores culturales, diversas estructuras sociales transversales dan forma a la experiencia de la violencia sexual y a las reacciones cuando ésta sale a la luz. Las violencias sexuales son un crimen de género, siendo mujeres la mayoría de las víctimas y hombres la mayoría de los perpetradores, y las normas de género tienen muchísimo poder a la hora de dar forma al trauma sexual y a las respuestas a su denuncia pública. En los países anglófonos se los llama 'rape myths' (mitos de la violación) porque constituyen creencias estereotipadas y falsas sobre la violencia sexual, las víctimas y los agresores. Hay estudios que han demostrado que si las supervivientes sospechan que alguien suscribe estos mitos de la violación será menos probable que le den a conocer su caso por miedo a ser culpabilizadas o estigmatizadas (Paul et al., 2009). Los mitos comunes de la violación incluyen la culpabilización de las mujeres víctimas (por ejemplo, por llevar ropa 'sugerente' o haber tenido un comportamiento coqueto o promiscuo antes de la agresión) y la aceptación del poder del impulso sexual masculino y la incapacidad de los hombres para controlarlo (Paul et al. 2009).

Los mitos de la violación también incluyen clase social y raza: por ejemplo, las mujeres negras y de clase trabajadora son consideradas habitualmente como sexualmente 'laxas' y por tanto merecedoras de las agresiones, a la vez que tienen un mayor riesgo de victimización (Phipps, 2009; Tillman et al., 2010). En Estados Unidos, los estudios han demostrado que, además del estereotipo de 'jezebel', las mujeres afroamericanas están sujetas al estereotipo 'matriarca' que las pinta como fuertes y por tanto capaces de superar las agresiones: este también podría ser el caso en otros países. Las mujeres negras pueden ser reticentes a manifestarse víctimas de violencia sexual por recelo debido a estos estereotipos racistas, así como por miedo a los agentes policiales y a un deseo de honorar la lealtad racial si el perpetrador también es negro (Donovan y Williams, 2002; Tillman et al., 2010). Tal vez es por eso que, en comparación con sus semejantes, las supervivientes afroamericanas sufren una mayor incidencia de depresión y de consumo de sustancias problemáticas (Tillman et al., 2010).

Las personas LGTBIQ (y especialmente aquellas que son trans y/o no encajan en el binario) también sufren un alto riesgo de violencia y están sometidas a una estigmatización y prejuicios que pueden inhibir que den a conocer las agresiones. Muchas han sufrido experiencias de discriminación o agresión a manos de la policía: en 2011, la Encuesta Nacional de Discriminación Transgénero de EE.UU. informó que de las personas trans

que habían tenido relación con agentes del orden, un 22% habían sufrido acoso, un 6% habían sufrido agresiones físicas y un 2% habían sido violadas o agredidas sexualmente por la policía. Las comunidades LGTB (especialmente en los campus universitarios) también están muy fuertemente interrelacionadas, lo que significa que la denuncia pública de violencia dentro de su propia comunidad puede comportar rechazo y aislamiento (Schultz, 2017). Las personas que se están sometiendo al cambio de género pueden no querer dar a conocer las agresiones sexuales sufridas a los terapeutas o al personal médico por si disminuye su apoyo en el proceso (Schultz, 2017), y las personas trans pueden sentir que no tienen acceso a los servicios de apoyo sexual generales debido a la discriminación y falta de conciencia sobre sus experiencias de violencia sexual (Rymer y Cartei, 2015; Love et al., 2017). Los hombres (de cualquier orientación sexual) que han sufrido alguna agresión sexual pueden sentirse poco predispuestos a darlo a conocer por los mitos de género y homofóbicos sobre que no pueden ser violados, o que los hombres 'de verdad' tendrían que ser capaces de defenderse, o que la violación puede reflejar o causar homosexualidad (Turchik y Edwards, 2012).

En el Reino Unido, se ha sostenido que está aumentando el número de estudiantes que se dedican a trabajos sexuales debido a la austeridad y al aumento de las tasas universitarias (Sagar et al., 2015). Los estudios han demostrado que en muchos países del mundo, las trabajadoras sexuales sufren un riesgo desproporcionado de violencia, y están también entre los grupos más estigmatizados y desvalidos (Amnistía Internacional, 2016). A menudo se da por sentado que las trabajadoras sexuales consienten todos los encuentros sexuales (Phipps, 2009), y tal vez no quieren dar a conocer su ocupación a los funcionarios y servicios debido a las actitudes negativas generalizadas hacia ellas (Sagar et al., 2015). En el sector universitario británico existen pruebas de que el personal docente ve a las estudiantes que se dedican al comercio sexual como una amenaza para la reputación de la universidad, y algunos también desconocen las legalidades e ilegalidades de la profesión, lo que puede incidir en cómo responden ante los relatos de violencias de género (Sagar et al. 2015).

Los factores antes descritos también son transversales, y si una superviviente es marginada en más de un ámbito, ello agravará tanto el trauma como las experiencias negativas de denuncia pública. El proyecto Apoyo a las víctimas de violencias sexuales en el contexto universitario adoptó como principio la idea de que la violencia sexual la determinan 'el género y otras formas de desigualdad transversales', y esto lo hemos abordado en nuestros programas de formación de diversas maneras y adaptándonos a las distintas culturas. Creemos que para dar un apoyo más eficaz a las supervivientes y lograr potencialmente un cambio cultural, los programas sobre violencias sexuales en las universidades deberían destacar el principio de transversalidad y reconocer que aunque hay importantes puntos en común en las experiencias de violencia sexual de las estudiantes, estas experiencias y las respuestas de las supervivientes también pueden diferir en gran manera. Lo que implica que el personal que atienda a las víctimas debería ser sensible y receptivo.

CAPÍTULO 4

Diseño y socios del proyecto
Base, guión y objetivos

Base

Las mujeres jóvenes estudiantes corren particularmente el riesgo de ser víctimas de violencia de género y sexual (Amurrio y Larrinaga, 2010a; Biglia y Velasco, 2012; Feltes et al., 2012; Marshall 2014; Phipps y Smith, 2012; Schroeder, 2014) y no cuentan con los servicios de apoyo suficientes (Feltes et al., 2012; Phipps y Smith, 2012; Sundaram, 2014a, 2014b). La falta de procedimientos institucionales claros, vías de atención y apoyo adecuado pueden producir una segunda victimización entre quienes han sufrido violencia sexual o de género (Orchowski y Gidycz, 2012; Phipps y Smith, 2012; Phipps y Young, 2014a, 2014b; Marshall 2014). Consulta el capítulo 1 para una explicación más completa y los capítulos 2 y 3 para más evidencias. Este proyecto buscaba intervenir para mejorar el apoyo que se ofrece de manera inmediata, dentro de las universidades, a todas las supervivientes de acoso o violencia sexual. Mejorar el reconocimiento y el apoyo a quienes se atreven a dar a conocer los casos de violencia sexual de los que han sido víctimas debería ayudar a producir, en el futuro, unas culturas institucionales más solidarias y compasivas que sean más autoconscientes de sus relaciones de poder y sus implicaciones en cuanto a las igualdades.

Guión

El proyecto **Apoyo a las víctimas de violencias sexuales en el contexto universitario** desarrolló, pilotó y evaluó modelos innovadores y basados en evidencias de formación del personal universitario para poder mejorar la 'primera respuesta' institucional a los relatos de violencias sexuales de las estudiantes. El proyecto internacional de 7 socios implicó a expertas académicas en la materia y servicios de apoyo locales en cada universidad participante para desarrollar un programa de aprendizaje para el personal universitario que fuera específico para los servicios de derivación y apoyo de la zona y reflejase problemas específicos en cada contexto.

La formación para una 'primera respuesta' en cada una de las universidades abordó cómo apoyar a las estudiantes cuando relatan su experiencia vivida de violencia sexual, asegurando que se las trate con respeto, dignidad y sensibilidad hacia sus necesidades específicas y se les facilite el acceso a la justicia penal si lo desean. El proyectó auditó las vías de atención para garantizar que se protege a las estudiantes de una victimización repetida y de una victimización secundaria, especialmente en los casos en que el agresor es un compañero estudiante.

El proyecto fue cofinanciado por el programa Daphne III de la Comisión Europea (JUST/2014/RDAP/AG/VICT/7401) desde marzo de 2016 hasta febrero de 2018. Durante el primer año empezó a ser conocido como **USVReact** en los medios sociales (#USVreact en Twitter), lo que lo hizo más fácil de pronunciar en los distintos idiomas.

Pese a que el objetivo era que cada intervención se adaptase a su contexto (cultural e institucional), y por supuesto se escribiese en el idioma propio del lugar, también se planificó que los modelos y materiales de formación fuesen disponibles gratuitamente más allá del proyecto financiado, para que otras universidades e instituciones lo adaptasen para utilizarlo en su contexto. El legado del proyecto son, por consiguiente, los materiales de formación colgados en la red, los informes que evalúan su impartición en unas 23 universidades, y las redes de expertas y de personal universitario que han llevado a cabo la formación. La esperanza es integrar los programas en las universidades y lograr que tengan un impacto sostenido más allá de la financiación del proyecto. Esta es una de las cuestiones que abordarán los Informes de Evaluación de la Formación (disponibles en www.usvreact/eu a partir de marzo de 2018).

Los objetivos del proyecto fueron:
1. Partir de las investigaciones sobre políticas universitarias en violencias sexuales y de los cuidados existentes, así como de las buenas prácticas y formaciones para una 'primera respuesta';
2. Formar una red de expertas académicas, agencias especializadas, sindicatos de estudiantes y personal universitario para compartir conocimientos;
3. Desarrollar y ofrecer formación innovadora para una 'primera respuesta' para el personal de una serie de universidades;
4. Intentar integrar estos modelos y hacerlos sostenibles;
5. Evaluar estos modelos de formación y compartir estos conocimientos entre las universidades participantes y más allá.

Las actividades del proyecto son:
• **Investigación (previa a la acción) –** estudiar las políticas y vías de atención a la violencia sexual (VS) en las instituciones socias y otras, cotejar ejemplos de buenas prácticas en formación de 'primeras respuestas';
• **Formación –** 1) diseñar formación innovadora a medida para aquel personal universitario potencial de dar 'primeras respuestas' a los relatos de VS, 2) formar a 80 miembros del personal por institución, 3) desarrollar modelos de formación sostenibles en cada institución, por ejemplo, con recursos para apoyar a los aprendices a difundir lo aprendido entre sus colegas;
• **Investigación (posterior a la acción) –** 1) evaluación por parte de los socios de la formación en su institución y una (o más) de las demás instituciones; 2) meta-análisis de las evaluaciones por parte de la Investigadora Principal y la Co-investigadora para identificar los factores de éxito, los obstáculos y otros aprendizajes;
• **Difusión –** 1) compartir la información sobre los modelos de éxito con gestores universitarios, agencias especializadas y legisladores a través de las redes locales; 2) publicar las conclusiones para las universidades de los países socios (en el idioma de cada lugar);
• **Legado –** crear en internet una red sostenible de académicas internacionales y agencias especializadas que trabajen el tema de la VS en las universidades o más allá, sobre todo en formación para una 'primera respuesta'.

Como consecuencia del conocimiento de la investigación y de la experiencia del activismo feminista en que se basaba el proyecto (ver capítulos 2 y 3) se observó desde el principio que hacían falta análisis transversales para reconocer las maneras en que las violencias sexuales y su impacto se pueden reflejar a través de relaciones de poder más allá del género, y que los hombres, igual que las mujeres, sufren abusos sexuales. Los obstáculos para relatar la VS y los retos para las supervivientes a la hora de dar a conocer los abusos también reflejan estas relaciones de poder. También se observó desde el principio que los relatos podían ser de abusos históricos, aunque la renovada atención pública ponga su foco en la violencia o acoso sexual más inmediatos. También se observó que las estudiantes podían sufrir abusos por parte del personal docente. El proyecto se comprometía a promover un apoyo respetuoso para todas las supervivientes.

El Reino Unido tuvo la suerte de contar con varias figuras clave que han escrito sobre las violencias de género en los campus y sobre la experiencia de las estudiantes frente a la 'lad culture1' en las universidades cuyas investigaciones conformaron el estudio desde el comienzo, en particular Alison Phipps, Carolyn Jackson, Vanita Sundaram y Rachel Fenton (el capítulo 3 esboza la investigación y da referencias). El conocimiento general del problema de las violencias de género y la violencia sexual en particular iba en aumento en la época en que se desarrolló el proyecto (ver el relato de las revelaciones de abusos sexuales por parte de hombres preeminentes del Reino Unido en el capítulo 3). El estudio de Phipps y el Sindicato Nacional de Estudiantes también demostraba claramente que el problema afectaba a la población estudiantil en el Reino Unido, y aunque se estaban recortando los servicios y las universidades en general eran lentas en sus respuestas, había movimiento hacia la acción recomendada a nivel nacional. Este fue el contexto en el que se preparó y presentó la idea de una sociedad británica de las universidades de Sussex (Alison Phipps) y Brunel de Londres (Pam Alldred). El contexto político cambió rápidamente: durante los dos años del proyecto, se ha recomendado a todas las universidades del Reino Unido que revisen y mejoren su primera respuesta a los relatos de violencia sexual, para monitorizar estos relatos y emprender acciones preventivas (ver capítulo 3). Se puede decir que esto ha incrementado la diferencia entre los socios británicos y los de los demás países en el transcurso del proyecto.

El equipo

Como se explica en el capítulo 1, **USVReact** se basó en el proyecto cofinanciado Gap Work de Daphne III, que se centraba en la formación de profesionales que trabajan con jóvenes (profesores, educadores sociales, trabajadores jóvenes, personal de enfermería y trabajadores sociales) para responder a las violencias de género y que implicaba a muchos de los socios de USVReact (Alldred et al., 2014). El proyecto Gap Work era más general en su enfoque amplio de las violencias de género, pero tenía una forma de acción, una estructura y una metodología similares en cuanto a que desarrollaba y evaluaba la educación profesional para abordar las violencias de género (ver https://sites.brunel.ac.uk/gap).

Un punto fuerte del proyecto USVReact era que reunía en una gran alianza a expertas investigadoras (y líderes investigadoras) y activistas con la experiencia de las ONG dedicadas a las violencias de género, a las relaciones y a la educación sexual, a los abusos domésticos, las violencias sexuales y de género y el impacto de la cultura machista en las estudiantes en particular. Además, algunas tenían experiencia previa de formación sobre violencias sexuales. La investigación académica en curso en las instituciones participantes incluía a Phipps, Sundaram, Jackson, Biglia, Alldred, Fenton, Luxán, Murillo y las investigadoras de CIRSDe y UNITO. Los métodos y la teoría de USVReact se basaban directamente en sus investigaciones: p.ej. la investigación de Phipps en el Reino Unido junto al Sindicato Nacional de Estudiantes sobre la 'lad culture' y violencias sexuales en las universidades (Phipps y Smith, 2013; Phipps y Young, 2015); los estudios europeos 'Violencia de género, acoso y miedo al delito' (Feltes et al., 2012); los trabajos sobre la falta de reconocimiento de las violencias de género entre la juventud española (Biglia y Velasco, 2012) y el proyecto Gap Work (Alldred et al., 2014). Cada miembro aportaba su experiencia y conocimientos sobre género en metodologías pedagógicas y de investigación relevantes y, lo más importante en un equipo grande, experiencia de trabajo en equipo y compromiso con la investigación colaborativa.

La experiencia antes mencionada se combinó con un equipo de dirección que ya había trabajado conjuntamente con anterioridad en diversos proyectos estrechamente relacionados. Pam Alldred y Gigi Guizzo habían dirigido juntas el Proyecto Gap Work entre 2014 y 2015 desde la Universidad Brunel de Londres. Para USVReact, Guizzo fue contratada a través de **Ceps Projectes Socials**, una organización cuya misión es promover la inclusión social y combatir la discriminación y con experiencia en la gestión de proyectos y en estrategias de comunicación para dar una mayor visibilidad a proyectos europeos. El director del proyec-

to CEPS EU, Pedregosa, fue el responsable de la Estrategias de Comunicación y Difusión, mientras que Guizzo dirigía el proyecto global. Alison Phipps completó el equipo de dirección: había estado implicada en el proyecto Gap Work como miembro del Panel Asesor Externo, y entró en **USVReact** por su experiencia como investigadora para dirigir este ámbito del proyecto.

Dado que el proyecto Gap Work era parecido en su enfoque y su diseño, se invitó a varios de los mismos socios a unirse a la propuesta. Cirsde (el Centro de Estudios de Género y de la Mujer en UNITO, Italia), URV (España), la Sociedad de Victimología de Serbia (SVD) y la Universidad Nacional de Irlanda en Maynoot (NUIM) estaban entre las invitadas a colaborar nuevamente con Brunel y CEPS en este proyecto. La NUIM no pudo colaborar por motivos institucionales a pesar del apoyo al proyecto de su personal docente, pero todos los demás socios anteriores aceptaron.

Cada socio nombró a una persona Coordinadora de Acción Universitaria (CAU) para dirigir el desarrollo y estudio de la formación, y a una persona Investigadora para evaluar la formación. Las CAU Barbara Biglia (URV), Fin Cullen (Brunel) y Federico Turco (UNITO) habían dado formación en el proyecto Gap Work, la habían evaluado y ofrecían experiencia en pedagogía feminista (Cullen dejó Brunel y Anne Chappell –que comparte experiencia en pedagogía– asumió su puesto). Biglia es fundadora y directora del grupo internacional de metodologías de investigación feminista (SIMReF) y ha abordado el sexismo en su universidad y desarrollado pedagogías para utilizarlas con el estudiantado. La Universidad del País Vasco (UPV/EHU) es un Campus de Investigación de Excelencia Internacional con experiencia de Marie Curie y FP7. Marta Luxán Serrano es especialista en investigación cuantitativa y cualitativa feminista y miembro de la Comisión de Igualdad de la facultad. Mila Amurrio Vélez es socióloga de género, ha publicado sobre políticas transversales y participativas no discriminatorias y había dirigido una intervención anterior contra las violencias sexuales en su universidad. La Universidad Panteion de Ciencias Sociales y Políticas coordinó los programas FP6 y FP7, y su Centro de Estudios de Género examina la igualdad a nivel europeo y nacional, especialmente en lo referente a servicios sociales. Athina Athanasiou es investigadora internacional sobre violencias de género y fue la coordinadora científica del proyecto FP6 VEIL. Alexandra Zavos tiene muchos años de experiencia como formadora de profesionales de la salud e investigadora sobre la experiencia de mujeres de minorías y migrantes, y Kiki Petroulaki es directora de la Red Europa Antiviolencia y ha dado formación para profesionales de la salud y el bienestar. El equipo de UNITO cuenta con académicas expertas para dar más valor a las investigaciones sobre violencias de género en la zona y esta era la tercera colaboración de CIRSDe con Brunel. Norma De Piccoli coordinó el equipo y nombró un Comité Científico con Elena Bigotti, Roberta Bosisio, Mia Caielli, Joelle Long y Luca Rollè.

Cada socio nombró a un investigador/a y tuvimos la suerte de contar con solicitantes muy expertas y especializadas. Las investigadoras del proyecto fueron Jokin Azpiazu Carballo, Sara Cagliero, Mary Cobett-Ondiek, Edurne Jiménez Pérez, Charlotte Jones, Neil Levitan, Gillian Love, Mara Martini, Rachel O'Neill, Naaz Rashid, Annis Stead. Voula Touri, Federica Turco, Paola Deiana, Carla Alsina Muro, Alba Sáenz Suárez e Ivana Soto León trabajaron como ayudantes en el proyecto. Durante el transcurso del proyecto, dos investigadoras cogieron el permiso por maternidad, y tres (todas en el Reino Unido) se trasladaron a otros puestos con contratos fijos.

Las formadoras/facilitadoras fueron: Barbara Biglia, Renata Bonito, Ruth Caleb, Jessica Calvo, Jokin Azpiazu Carballo, Peter Eldrid, Arianna Enrichens, Ainhoa Narbaiza Irizar, Mara Martini, Lesley O'Keeffe, Matina Papagiannopoulou, Monica Patel, Kiki Petroulaki, Rita Rupal, Ivana Soto León y Stephen White.

Cada universidad colaboradora aportó una segunda universidad en la que evaluar la formación, así como conocimientos específicos sobre formación en violencia sexual. MARTA, VDS y UWE habían diseñado pre-

viamente formación sobre violencias de género. Marta Resursu Centrs Sievietem es una pequeña ONG de Riga, Letonia, que ofrece una línea de ayuda gratuita de apoyo a las víctimas de abusos. VDS (Viktimološko društvo Srbije) es una organización serbia de estudio y apoyo legal con la que Alldred ha colaborado desde 2003. En la UWE (Universidad del Oeste de Inglaterra), Fenton es una abogada que ha publicado sobre agresiones sexuales (p.ej. Fenton et al., 2013; Rumney y Fenton, 2013; 2011) y dirige el Programa de Intervención de Testigos de Violencia Sexual y Doméstica.

La Universidad de Lancaster vinculó el proyecto con el trabajo de la profesora Carolyn Jackson (p.ej. sobre las experiencias del personal docente de la universidad del Reino Unido acerca de la 'lad culture' (Jackson y Sundaram, 2014)) y la labor de la Universidad de Barcelona permitió la colaboración con el Observatori de la Igualtat, un vínculo con el centro de educación intercultural que ha colaborado con la URV incluyendo el proyecto Gap Work. Los colaboradores que se han unido al proyecto desde que empezó incluyen: en el Reino Unido, la Universidad de Brighton, la Universidad Keele, el Conservatorio de Música y Danza Trinity Laban, el University College de Londres y otras que se iban involucrando en esta fase final; en España, Universidad Pública de Navarra (Nafarroako Unibertsitate Publikoa), Universidad Pompeu Fabra, Universidad de Vic, Universidad Autònoma de Barcelona y Mondragon Unibertsitatea; en Italia, los colaboradores incluyen el Politecnico di Torino y la Ciudad de Turín (Città di Torino).

Estructura del proyecto

El proyecto fue una colaboración de al menos 23 universidades que permitieron a las 7 universidades Socias que diseñaron y desarrollaron el programa de formación evaluarlo en universidades de 6 países europeos en total. En el momento de escribir este informe participaban como Colaboradoras 16 universidades.

Cada programa formativo fue pilotado en la institución que lo diseñó (en una población base de 80 miembros del personal) y en otra universidad de su región que participaba como Colaboradora, y en algunos casos con personal de diversas instituciones locales. La investigadora con base en las universidades Socias evaluaba el éxito de la formación como estudio de caso en cada localidad y en caso necesario facilitaba su implementación. Cada Socia recibió fondos para dar formación al menos a 160 personas, y había que negociar si el equipo formador iba a las universidades Colaboradoras, o si el personal de las universidades Colaboradoras asistía a las sesiones de la universidad Socia. A la práctica, lograr este número de aprendices en las universidades colaboradoras fue todo un reto, y por tanto las Socias implicaron a más Colaboradoras durante el proyecto para poder alcanzar su objetivo. Dada la necesidad de que el proyecto fuera específico para cada contexto y el deseo de acabar integrando la formación en las instituciones, el proyecto tenía que poder responder siempre a las oportunidades y adaptarse a las sensibilidades culturales. Tres de las universidades Colaboradoras no completaron ninguna formación de personal, todas ellas británicas, y una de ellas fue una pequeña escuela universitaria católica en la que podría haber empezado a reconocerse el problema. Se pidió a cada Colaboradora que proporcionase información contextual y sus propias reflexiones sobre el proceso en su contexto, de modo que, fuese cual fuese el grado de éxito de la formación, el proyecto pudiera aprender de ello. Una de estas Colaboradoras apoyará el proyecto USV a través de actividades de difusión.

El diagrama siguiente trata de mostrar las relaciones de los estudios de caso entre sí.

Coordinación	Universidades	Partners asociados
Investigadora principal: **Pam Alldred** (Brunel University London, UK)	UK Brunel University London	Brunel University London, UK Keele University, UK UCL, UK Trinity Laban, UK
Co-investigadora: **Alison Phipps** (University of Sussex, UK)	UK University of Sussex	University of Sussex, UK Brighton University, UK University of West of England, UK
	UK University of York	University of York, UK York St John University, UK Lancaster University, UK
	Spain URV	URV, Catalunya UPF, Catalunya Universitat de Vic, Catalunya UB, Catalunya UAB, Catalunya
Coordinación del proyecto: **Gigi Guizzo** **Experto en comunicación:** **Juan Pedregosa** (CEPS, Barcelona)	Spain UPV/EHU	UPV/EHU, Basque Country Mondragon University, Basque Country UPNA (Basque Country)
	Italy UNITO	UNITO, Italy POLITO, Torino
	Greece Panteion University	VDS, Serbia MARTA, Latvia

Productos y resultados

Los productos del proyecto son:

- ◊ Un informe de las estrategias políticas universitarias y de las vías de atención existentes sobre violencias sexuales y de género, y un análisis de las mejores prácticas en formación de 'primeras respuestas' (en universidades y otros lugares) en seis países europeos;
- ◊ Estudios de evaluación de estos modelos de formación en las instituciones Socias/Colaboradoras;
- ◊ Un meta-análisis de las evaluaciones (este informe);
- ◊ Mejora de las relaciones entre la universidades Socias y los servicios locales de atención a las víctimas;
- ◊ Una red internacional de académicas, practicantes y agencias especializadas;
- ◊ Mejor apoyo y derivación de las estudiantes víctimas de violencia sexual a través de una nueva formación integrada en más de 13 universidades y buenas prácticas compartidas con muchas universidades;
- ◊ Compartición de la evaluación de los resultados de la formación en informes en internet, a nivel nacional y en una conferencia internacional celebrada en el Reino Unido al final del proyecto;
- ◊ Este informe final del proyecto combina lo aprendido de la auditoría de vías de atención y las evaluaciones de la formación de todas las universidades Socias y Colaboradoras, y hace recomendaciones (en el capítulo 6) sobre modelos a llevar adelante más globalmente;
- ◊ Este informe (o apartados del mismo) será traducido a todos los idiomas de las universidades Socias.

Resultados

Los resultados de cada universidad Socia incluyen:

- ◊ Formación de al menos 80 miembros del personal que apoyan a estudiantes;
- ◊ Auditoría de las vías de atención y de las políticas existentes;
- ◊ Recursos impresos/online hechos a medida de las universidades;
- ◊ El compromiso de redes locales cuya experiencia forme parte de la formación y que sean posibles usuarias de esta formación o de los recursos (p.ej. universidades cercanas);
- ◊ Un informe de buenas prácticas en el sector o internacionalmente;
- ◊ Una evaluación de la formación en esa universidad y otra o más instituciones;
- ◊ Personal adicional al que le llega la formación durante o después del proyecto;
- ◊ La integración de la formación. Unidad de desarrollo del personal/formación interna (donde la haya) con apoyo para crear un nuevo curso con asesoramiento externo o, donde el contexto sea más hostil o la dotación de personal no permita la integración, trabajar hacia este fin. En este caso, que la red local reúna a las organizaciones de víctimas y a académicos solidarios será un recurso valioso para el cambio;
- ◊ Mejor apoyo a las estudiantes víctimas de violencia sexual

Resultados más allá:

A lo largo del proyecto, el objetivo fue dar una formación para una 'primera respuesta' en más de 13 instituciones a 80 miembros del personal en cada una, y nos complace informar que 22 universidades europeas han llevado a cabo una intervención para **USVReact**, aunque con menos personal por institución en algunos casos.

Esperamos que compartir lo aprendido por estas universidades en el 'estudio piloto' lleve al personal y a los estudiantes de otras universidades (a nivel nacional e internacional) a desarrollar su propia formación y vías de atención y primera respuesta utilizando los modelos, recursos y aprendizajes de este proyecto.

CAPÍTULO 5

Apoyo a las mujeres que relatan sus casos de violencia de género en diferentes contextos
Los programas formativos

Hay una descripción más amplia de cada programa formativo en la página web de USVreact, en http://usvreact.eu/resources/training-resources/, y una explicación más completa del contexto y una evaluación de cada uno en los Informes Locales de Evaluación de la Formación (PTER, por sus siglas en inglés), que también están en la página web. A continuación ofrecemos una breve visión general de los siete programas formativos y un resumen del contenido de cada uno.

5.1 Características generales

Las universidades socias pusieron a prueba sus programas formativos entre noviembre de 2016 y septiembre de 2017. Cada institución (Brunel, Sussex, York, Panteion, UNITO, UPV/EHU y URV) y sus socias colaboradoras ofrecieron un programa de formación, que se fue adaptando durante el transcurso del proyecto según las valoraciones de las personas participantes. Esto significa que la misma formación puede haberse puesto a prueba en dos o más marcos universitarios. En algunos casos, un sondeo a los estudiantes previo a la formación (Sussex, Brunel), o un cuestionario previo a la formación para el personal (York), o incluso una pequeña formación piloto con activistas de género (UPV/EHU) ayudó a determinar el contenido de la formación y la composición óptima del grupo de participantes para responder a las necesidades y capacidades de las instituciones respectivas. En el caso de Panteion, el enfoque de la formación se decidió tras una consulta con la administración de la universidad, teniendo en cuenta las culturas y políticas universitarias, o la falta de éstas.

En cuanto al modo de impartirla, la propuesta original de formación en dos sesiones de día completo o de medio día fue impartida por cinco universidades Socias (Brunel, UNITO, Panteion, UPV/EHU, URV), al menos inicialmente, aunque otras Socias tuvieron que adaptarla a sus contextos concretos. La mayoría prefirieron dividir la intervención en dos sesiones de formación de medio día, aunque con algunas variaciones, como dos sesiones de 5 horas (URV) o dos sesiones de 3 horas (York), o dos sesiones plenarias de 4 horas y sesiones en pequeños grupos antes y después (UNITO). El programa de la Universidad de Sussex fue distinto: se ofreció una sesión de grupo de 4 horas en profundidad para el personal 'de primera línea' como tutores de estudiantes, y una versión más reducida de 90 minutos para los demás.

Además, algunas instituciones Socias (York, URV, Brunel) dieron una formación de profundización para un subgrupo de participantes, identificados como potenciales futuros formadores o agentes multiplicadores. York dividió su formación entre una parte más teórica (3 horas) para todo el mundo y una más práctica (3 horas) para directores que posteriormente hicieran llegar esta formación a sus subordinados. La URV amplió la formación inicial con una sesión extra (5 horas) para 'formar a formadores'. En Sussex se ofreció una sesión especial para ocho Jefes de Departamento, con un enfoque espacial para el personal que atiende

posibles víctimas de violencias de género y sexuales.

Estas variaciones en el formato de la formación reflejan distintos requisitos y/o limitaciones institucionales, así como los distintos contextos culturales. Por ejemplo, el contexto británico ha cambiado rápidamente desde el comienzo de nuestro proyecto, y ahora se recomienda a todas las universidades que formen al personal sobre cómo atender y apoyar a las estudiantes supervivientes (UUK, 2016). Este factor puede haber influido en la demanda de formación en las instituciones del Reino Unido. Para más información sobre el contexto y el diseño de la formación en cada universidad Socia, podéis ver una explicación de los contextos en el Informe Local de Evaluación de la Formación (PTER) de cada una.

En el momento de redactar este informe, el número de participantes por Socia oscilaba entre los 80 (el número requerido según el compromiso de financiación del proyecto USVSV) y los 172, según si la formación se daba en una única institución (Brunel, Sussex, Panteion) o en colaboración con instituciones Colaboradoras (UNITO, URV, UPV/EHU). Todas las Socias (excepto CEPS) tienen Colaboradoras, pero trabajan con ellas de diferentes maneras, y en algunos casos la demanda y la puesta en marcha han sido más lentas. En los casos en que la Colaboradora estaba cerca de la Socia y asistían a la misma formación, la intervención tuvo lugar antes.

Las universidades involucraron a distintos grupos de participantes, aunque todos incluían a personal administrativo y docente, así como tutores y, en algunos casos, mentores y tutores personales. Cada curso de formación se ha conducido en una institución o más, y cada institución puede considerarse como un caso de estudio, de modo que el lenguaje diverso de los estudios de caso indica los distintos modos como se ha enmarcado el problema (violencia sexual o acoso sexual o ambos) y la variabilidad de roles y responsabilidades del personal, que muestran el distinto grado de preocupación por el bienestar de las estudiantes y si se considera una responsabilidad de la universidad. En general, de las universidades griegas y españolas se tienen menos expectativas en cuanto a cubrir las necesidades de bienestar que de las universidades británicas, aunque los órganos que evalúan la igualdad en las universidades reconocen la importancia del acoso y la violencia sexual en su trabajo. Algunas Socias (URV, Panteion, UNITO) ofrecieron formación a los estudiantes porque tenía sentido en su contexto específico, cosa que iba más allá de su compromiso con el proyecto.

En el momento de escribir esto (transcurridos 19 de los 24 meses del proyecto), el número total de participantes es de 718, de los cuales 503 son personal administrativo (incluidos directores, personal de seguridad, asesoramiento y apoyo, y otros), 107 son docentes, 39 de otras categorías (incluidos mentores, personal de residencias, etc.) y 70 son estudiantes.

5.2 Principios compartidos

Todas las universidades socias hicieron uso del Análisis de Mejores Prácticas Internacionales (septiembre de 2016), realizado en el primer trimestre del proyecto por Rachel O'Neill y Alison Phipps, que examinaba la impartición actual de formación de primera respuesta en las universidades europeas y más allá http://usvreact.eu/resources/reports/.

Los principios teóricos que respaldan las formaciones de las distintas universidades son muy similares, probablemente porque el equipo del proyecto estaba formado por académicas feministas con conexiones con el activismo y un compromiso con el feminismo transversal y la justicia social en general, y algunas de ellas ya habían colaborado con anterioridad. Aunque nuestro proyecto estaba centrado más explícitamente en la violencia sexual, empezamos desde la aproximación a las violencias de género abordada en el anterior proyecto

Gap Work (http://sites.brunel.ac.uk/gap), en el que se definían las violencias de género como "abuso, acoso o violencia sexista, sexualizante o controlador, sea quien sea la víctima" (Alldred et al., 2014). Este enfoque cuestiona la normatividad de género en sí, en vez de centrarse únicamente en la violencia sufrida por mujeres y niñas (Alldred, 2014). Hablar de violencias de género en vez de violencia de género en el Gap Work, implicó que las universidades socias reconocieran que hombres, niños y personas de otros géneros también son potenciales víctimas de violencia sexual o acoso sexual, así como la prevalencia de la victimización de quienes no se consideran conformes con su género.

En línea con esto, todos los Socios de nuestro proyecto definían la violencia sexual en un sentido amplio como forma de control sobre las mujeres y otros que no siguen las normas sexuales o de género (ver el PTER de la Universidad Rovira i Virgili), o cualquier forma de violencia, tanto física como psicológica, con un componente sexual (ver el PTER de UNITO). Los principios compartidos incluían las normas, estereotipos, valores y procesos culturales (a nivel de sociedad y de organización) que hacen posible el acoso y la violencia sexual (AVS), justifican el sexismo y la misoginia y normalizan algunos tipos de abuso (ver el PTER de Brunel). Para desarrollar el contenido echamos mano de la investigación feminista y del principio de prestación de servicios: por ejemplo, alrededor del sexismo cotidiano, la objetualización sexual y la normalización de comportamientos sexualmente agresivos. Además, todos los equipos destacaron la necesidad de abordar las culturas social e institucional sobre la violencia sexual y se refirieron a las habilidades y conocimientos necesarios tanto para cambiar un clima organizativo, para crear organizaciones respetuosas con las diferencias, y para responder a los casos de violencia de género. En otras palabras, se puso el foco en la responsabilidad colectiva para reaccionar ante el AVS (y solucionarlo).

La mayoría de Socias recurrieron a una perspectiva sociológica, aunque una (UNITO) adoptó un enfoque básicamente psicológico. Todas las Socias adoptaron un enfoque pedagógico/educativo que buscaba la comprensión del problema por parte de los participantes, no solo la adopción de ciertas habilidades de un modo superficial o basado en procedimientos. Brunel en particular puso el énfasis en la educación más que en la formación, y lo llamó programa en vez de curso de formación. Algunas Socias (Universidad de Turín, Universidad Panteion) pusieron el énfasis en la ley, explorando tanto las leyes europeas como las nacionales referentes a la violencia sexual, la discriminación y el acoso, con una atención específica en los contextos universitarios.

Aunque muchos de los principios feministas subyacentes y de las prácticas de formación eran comunes, también hubo diferencias sutiles entre Socias, sobre todo entre las universidades británicas y las demás. Las universidades de Atenas, Turín, País Vasco y Cataluña pusieron el énfasis en la importancia de la responsabilidad colectiva; la Socia griega analizó cómo reaccionar a la violencia sexual y de género; y la Socia italiana exploró cuestiones relacionadas con la sensibilización de los testigos (Turín). Las socias británicas, por su parte, enfatizaron más los aspectos individuales y/o relacionales, como la empatía, la secuencia de la atención recibida, los traumas (Sussex, Brunel, York y URV), la escucha activa (York, Brunel), además de centrarse en cambiar las culturas social e institucional sobre la violencia sexual (Brunel).

Los objetivos de la formación eran mayoritariamente versiones de la siguiente amalgama:

- ◊ Concienciar sobre las distintas formas de AVS y sensibilizar a los participantes sobre el proceso de justificación y silencio, para que sean capaces de identificar el AVS;
- ◊ Mejorar la capacidad de reaccionar ante el AVS (ligeras diferencias entre las Socias con respecto a las acciones aconsejadas);
- ◊ Mejorar la sensibilidad sobre los obstáculos de las víctimas para dar a conocer sus casos y mejorar la conciencia sobre la forma más apropiada de apoyo en casos de acoso o agresión sexual;

◊ Aumentar el conocimiento acerca de las políticas universitarias o nacionales, los derechos legales, y los servicios a nivel nacional y local.

Casi todas las Socias organizaron sus programas en bloques para impartir sus objetivos de formación, centrándose de entrada en las definiciones y la identificación de la violencia sexual, a continuación en cuestionar la cultura que permite las violencias de género y sexuales, luego en dar apoyo a quienes relatan sus casos y finalmente a dar a conocer los recursos dentro y fuera de la universidad.

Las sesiones se impartían a pequeños grupos de participantes (de 6 a 20), y todas las Socias utilizaban ejercicios interactivos como viñetas, testigos, vídeo, juegos de rol, estudios de caso y actividades de consciencia corporal (como consciencia de la respiración, centering o trabajo corporal).

Formadoras y supervisión

Las formadoras de los programas solían ser externas a las universidades y tenían experiencia en estudios de género y en tratar con la violencia sexual en particular. Por ejemplo, la formadora de Sussex venía de la Red de Supervivientes de la asociación local Rape Crisis, y la de York colaboró con la organización local Asesoras Independientes sobre Violencia Doméstica (IDVA por sus siglas en inglés) en el desarrollo del programa, aunque sus formadoras se incorporaron a la estructura de servicios de apoyo de la universidad. Las formadoras de las demás Socias solían ser sociólogas, psicólogas, abogadas, politólogas y expertas en gestión con experiencia de género. Aunque la intención del proyecto original era que las formadoras fuesen internas a la institución para poder integrar los programas formativos más eficazmente, a la práctica resultó difícil de lograr debido a cuestiones de capacidad, incluso en universidades con departamentos de formación/desarrollo con un personal considerable. Un efecto positivo de esto fue el reconocimiento de la esperteza de los servicios para supervivientes y mujeres, aunque se detectaron posibles dificultades para desplegar y sostener los modelos formativos. Algunas socias ofrecieron sesiones de formación de formadoras para mitigar estas dificultades, y una (Sussex) ha establecido una relación duradera con el servicio local para supervivientes para asegurar la impartición futura de la formación.

A la hora de planificar programas formativos, se recurrió al apoyo de asesoras expertas locales, respecto al contenido del programa y a veces con un rol de supervisión. La mayoría de asesoras tenían experiencia en violencia de género y sexual, en dar apoyo a supervivientes de violencia de género y, en algunos casos, en asuntos LGTB. En las universidades de Brunel y Sussex, las asesoras expertas tenían vínculos estrechos con las estudiantes, y se incluyó a estudiantes en el Grupo Conductor (Brunel).

Participantes y estrategia de reclutamiento

Para llegar al máximo de población universitaria posible, casi todas las socias ofrecieron formación a todo el personal, tanto docente como administrativo. Algunas (Panteion) ofrecían formación a estudiantes, aunque la financiación no la cubriera.

A veces la formación se dirigió a personal con responsabilidades concretas para dar apoyo moral a las estudiantes (p.ej. el personal de Atención a las Estudiantes o tutores personales). Donde las estudiantes participaban, lo hacían en labores representativas o particularmente visibles entre la población estudiantil, o como usuarias de un lugar o edificio universitario concreto. Estas estudiantes podían, de hecho, dar la primera respuesta a otras estudiantes y ofrecer información práctica importante a las demás en un nivel más general en la universidad. Los grupos de formación eran mixtos en términos de roles y de género. En todos los casos la asistencia era voluntaria, pero al personal que desempeña ciertas labores se le recomendó que asistiera

encarecidamente por parte de sus superiores.

Había dos enfoques principales de reclutamiento de participantes:

1. Reclutamiento oficial por parte de la administración central: la oficina central de formación de la universidad contactaba con personal y profesorado por correo electrónico u otras vías (Universidad de Turín, Universidad de Sussex, Universidad del País Vasco). Alternativamente, se invitaba a varios Departamentos y/o unidades a implicar a su personal y tutores (Universidad Panteion, Universidad Brunel).

2. Reclutamiento informal: se promovía ampliamente el proyecto y el programa de formación (folletos, carteles, página web del proyecto, redes sociales), mediante correos electrónicos individuales, canales informales y contactos personales. En algunos casos (Universidad Rovira i Virgili) esta era la única forma de abordar el reclutamiento, ya que la dirección de la universidad aprobó la formación pero no la apoyaba a nivel práctico. En los demás lugares se utilizaron ambos enfoques.

En las universidades Brunel, de York y de Sussex no se ofrecía ningún incentivo específico para participar ya que se presumía que la motivación era intrínseca. En otros casos (Universidad del País Vasco, Universidad Rovira i Virgili, Universidad de Turín, Universidad Panteion), los participantes recibían un certificado que, en algunos contextos, podía contar como créditos de formación para la oficina de formación central (por ejemplo, en España la certificación está vinculada con acceder a un trabajo pagado).

Colaboradoras

El diseño del proyecto contaba con que las Colaboradoras impartieran el programa diseñado por su Socia de referencia, realizando los ajustes necesarios para adaptarlo a su contexto (p.ej. servicios de apoyo y procedimientos de derivación) y así ofrecer un segundo estudio de caso para evaluar ese programa. Como era de esperar, la mayoría de Colaboradoras ofrecieron programas similares a sus Socias, aunque hubo un par de excepciones. Por ejemplo, la Universidad de Brighton (que colaboraba con Sussex) ofreció la sesión de 90 minutos, pero no la profundización posterior por cuestiones de capacidad. Sin embargo, la Universidad de Brighton trabaja actualmente para integrar la formación en un futuro en su oferta de igualdad y diversidad.

5.3 Diferencias de contexto

Las diferencias en los programas formativos entre Socias del proyecto reflejan factores contextuales o de entorno divergentes. Continuamos debatiendo la contribución de las diferencias tanto culturales (y subculturales) e institucionales dentro del equipo. Las diferencias entre instituciones tiene que ver con parámetros estructurales, culturales y circunstanciales, como el tamaño de las instituciones, las políticas y las prácticas existentes de formación del personal, con la importancia que se da a la cuestión de la violencia sexual tanto a nivel nacional como en las universidades, con el grado de preocupación por el bienestar de las estudiantes y con si las universidades ofrecen o no servicios sociales. Los trabajadores sociales de las universidades oscilaban entre los 50-60 en las socias británicas hasta ninguno en las universidades griegas. En España e Italia, los edificios universitarios pueden estar repartidos por las ciudades y en alguna parte de España las estudiantes pueden tener el apoyo de los Sindicatos, aunque no específicamente Sindicatos de Estudiantes. Estos factores determinan la disponibilidad y/o incentivos del candidato para participar, previa consciencia del problema, disponibilidad y oportunidad. Hay que observar que bajo unas condiciones de presión cada vez mayor por los resultados en todas las universidades europeas, el bienestar de las estudiantes tiene que ser lo suficientemente valorado por los rectores para que el personal priorice formarse en esta cuestión y dedicarle tiempo.

En el Reino Unido, algunas universidades tienen campus que son como "ciudades dentro de las ciudades", en los que el acoso y/o la violencia sexual (AVS) es un problema importante y reconocido. Aquí la formación se centró en mejorar los conocimientos y la capacidad de empatía para ayudar, y encontrar servicios de apoyo a quienes sufren AVS. En otros lugares del Reino Unido, las universidades están conectadas estructuralmente con los servicios e instituciones de la ciudad, y en estos casos el AVS no es únicamente un problema del campus, sino que implica a estudiantes, personal y la comunidad en general en sus relaciones con la universidad y la ciudad. En los demás lugares de Europa, la formación se centró más en crear entornos 'libres de VS' y en concienciar sobre el AVS, o resistir y combatir el AVS (Atenas), reforzando la confianza de las participantes para actuar en situaciones en que se les pide ayuda por casos de acoso o agresión sexual (Cataluña), estrategias colectivas para aumentar la concienciación y la responsabilidad (País Vasco), y desarrollar una cultura de respeto en la que toda la comunidad se considere responsable de dar forma al entorno y de identificar todas las formas de abuso (Turín).

Los contextos también diferían en cuanto a los distintos grados de responsabilidad legal y social. Las universidades británicas están adoptando cada vez más un discurso proteccionista sobre la salvaguarda (como en las escuelas). Esto a su vez tiene que ver con un planteamiento cada vez más litigioso de los problemas y las universidades están preocupadas por proteger a toda costa su reputación (Phipps, 2017). La consecuencia es que en las universidades británicas el AVS es un fenómeno ampliamente reconocido, con Sindicatos de Estudiantes trabajando o bien conjuntamente con las universidades o bien por separado, mientras que en otros países no existe ni un campus físico ni un Sindicato de Estudiantes.

Algunas Socias reflexionaron sobre las diferencias entre las culturas patriarcales del norte y del sur de Europa respecto al papel del modelo de "padre de familia/ganador de pan" o los modelos sexistas en el "ligoteo" u otros casos de doble moral sexual. También se detectaron otras diferencias culturales. En todos los lugares, las investigadoras consideraron un problema el sexismo, el heterosexismo, la lesbo/bi/homofobia y la transfobia y la doble moral sexual, aunque es posible que difiera el alcance de estos estereotipos, comportamientos e identidades de género, y las normas concretas del ámbito familiar, laobral y social.

5.4 Un esbozo de los programas formativos

5.4.1 Universidad Brunel, Londres, Reino Unido

Título: Apoyo a las estudiantes – Programa de Primera Respuesta USVSV

Participantes	Formadoras	Instituciones socias
60 personas miembros del personal universitario, Sindicato de Estudiantes y Grupo Conductor USV Brunel (80 participantes en febrero del 2018)	Dos co-formadoras psicoterapeutas con experiencia en violencia sexual y una AIVD experta para los primeros grupos. Los grupos posteriores fueron formados por 'champions' de los servicios de asesoramiento y de estudiantes.	Cinco instituciones socias en Inglaterra (80 participantes en febrero de 2018): Universidad Metropolitana de Cardiff Universidad de Keele Conservatorio de Música y Danza Trinity Laban University College de Londres Universidad de Exeter

Objetivo: Educar sobre el acoso y la violencia sexual, cuestionar estereotipos sexuales e ideas preconcebidas, orientar sobre prevención y respuestas prácticas, y preparar al personal para que sepa transmitir la formación a otras personas miembras del personal universitario.
Contexto: Unos servicios a estudiantes y unidades de desarrollo del personal (recientemente reestructuradas) bien dotados de recursos; el Sindicato de Estudiantes apoyó el proyecto; en octubre de 2016 se publicaron recomendaciones a las universidades británicas.

Resultados de la formación:

By the end of the training, participants will be able to:

- ◊ Comprender su papel como proveedores de primera respuesta a los relatos de violencia sexual;
- ◊ Definir violencia sexual (VS) y entender su complejidad;
- ◊ Reconocer los distintos tipos de relatos y sus respectivos contextos;
- ◊ Responder apropiadamente a los relatos de violencia sexual para garantizar que las estudiantes se sientan apoyadas en el momento de dar a conocer sus casos;
- ◊ Dar a conocer a las estudiantes los tipos de apoyo de que disponen a corto, medio y largo plazo;
- ◊ Orientar a las estudiantes cuando denuncian sus casos para acceder a ayuda;
- ◊ Iniciar un circuito de atención adecuado que garantice que la estudiante podrá contar con apoyo a corto, medio y largo plazo..

Día 1:	Día 2:
◊ Explicar el papel de quien da la primera respuesta; ◊ Identificar quién podría dar una primera respuesta y cuándo; ◊ Definir violencia sexual; ◊ Entender las percepciones existentes de VS; ◊ Entender los relatos de VS; ◊ Responder a los relatos de VS de distintas personas; ◊ Evaluar lo que se debe hacer y lo que no en respuesta a los relatos de VS.	◊ Habilidades requeridas por quien da la primera respuesta; ◊ Servicios de asistencia disponibles para la estudiante; ◊ Responder eficazmente a los relatos de VS derivando a la estudiante a los servicios más apropiados; ◊ Comprender el impacto potencial en quien da la primera respuesta al escuchar un relato de VS; ◊ Describir el apoyo disponible para quien da la primera respuesta y la importancia de esta.

5.3.2 Universidad del País Vasco, España (UPV/EHU)

Título: Violencia sexual en las universidades: prevención, acompañamiento y transformación

Participantes	Formadoras	Colaboradoras
98 personas hasta la fecha: bibliotecarias, administrativos, conserjes/ personal de mantenimiento y otros servicios; profesores con rol de tutores, coordinadores de titulación	Dos co-formadoras: sociólogas con experiencia en investigación sobre igualdad, género, sexualidades y violencias de género.	Universidad de Mondragón (20 personas) Universidad Pública de Navarra (20 personas)

Objetivos: Concienciar y ayudar a identificar y comprender las distintas formas de violencia sexual en el contexto actual.
Dar herramientas prácticas para reflexionar y actuar responsablemente tanto en la prevención como en la respuesta al problema.

Contexto: El curso estaba abierto a cualquier miembro del personal universitario y se daba en pequeños grupos para permitir el uso de metodologías reflexivas y participativas. En las dos instituciones Colaboradoras, el curso se ofreció a personal docente que tiene contacto directo con las estudiantes

Contenido:

Sesión 1	Sesión 2
(A): ¿Cómo se manifiestan las distintas formas de violencia sexual en entornos universitarios? ◊ Se utilizan casos ficticios para debatir cómo percibimos e identificamos la violencia sexual: distintos niveles de intensidad, distintas expresiones, distintas personas a quienes se dirige, distintos actores implicados. ◊ Los grupos comparten para analizar conjuntamente cómo opera el poder en los casos de violencia sexual. **B): Comprender, enmarcar y definir la violencia sexual** ◊ Análisis de los elementos estructurales implicados en la VS y la interacción entre ellos. Se introdujeron conceptos como interseccionalidad, género, identidad sexual y expresión de género de un modo accesible y utilizando los casos y los debates de la sesión 1A. ◊ Se analizaron distintas definiciones de VS de documentos de políticas, leyes o normativas universitarias y se reflexionó sobre hasta qué punto las definiciones de VS inciden en cómo la abordamos.	**(A): ¿Cómo reaccionamos? Percibir, escuchar, atender, acompañar y evaluar.** ◊ Se utilizaron técnicas de teatro-foro para explorar cómo reaccionar ante los relatos de VS en el entorno universitario en particular, y cómo determinan las estructuras universitarias nuestras reacciones. ◊ Se utilizaron ejercicios de escucha activa para reflexionar sobre cómo escuchamos e interactuamos con las supervivientes y entender la implicación de las relaciones de poder en los procesos de atención a las víctimas de VS. **B): Herramientas, servicios y estrategias para una primera respuesta imparcial en la universidad** ◊ Se utilizaron casos reales como punto de partida para analizar las potencialidades, fragilidades y necesidades de los casos de VS: ¿cómo reaccionaría nuestra universidad si sucediera aquí? ¿Cómo mejorar esta respuesta? ◊ Se recogieron ideas concretas para estrategias de respuesta, incluyendo medidas individuales e institucionales. ◊ Recursos, dentro de la universidad y en la zona..

5.4.3 Universidad Panteion, Grecia

Título: Abordar la violencia sexual y el acoso sexual en la universidad

Participantes	Formadoras	Colaboradoras
80 personas hasta la fecha entre el personal de los 9 departamentos de la universidad, el centro deportivo universitario y la oficina de carreras universitarias: 32 administrativos y personal auxiliar. 10 docentes. 38 estudiantes y mentores de estudiantes de nueve departamentos. Cada grupo de formación constaba de 12-14 participantes. Los grupos eran mixtos en cuanto a género y rol, así como a departamentos. La distribución general por género de los participantes fue de 87,5% de mujeres y 12,5% de hombres.	Dos formadoras expertas (una para cada mitad del programa): una socióloga que investiga la violencia de género y sexual; y una psicóloga clínica con experiencia en violencia de género y de pareja.	

Objetivos:

- ◊ Sensibilizar a los participantes sobre el problema de la violencia y/o acoso sexual, en la universidad y más en general.
- ◊ Sensibilizar a las participantes sobre los procesos de justificación y silenciamiento de la violencia sexual.
- ◊ Sensibilizar a las participantes sobre los problemas de vergüenza y autoculpabilización relacionados con la violencia sexual.
- ◊ Sensibilizar a las participantes sobre la violencia sexual como reflejo de las relaciones de poder entre géneros y de las desigualdades.
- ◊ Sensibilizar a las participantes sobre maneras de resistir y combatir la violencia sexual.
- ◊ Informar a las participantes sobre los derechos y servicios legales en Grecia, más allá de la universidad (no se ofrece ninguno a nivel universitario).

Contexto:

No hay planes de evolución del personal ni se requiere o se ofrece ninguna formación al personal después de su nombramiento. La rectora de la Universidad de Panteion ha dado mucho apoyo al proyecto. Las sesiones tuvieron lugar en el Centro de Estudios de Género, Departamento de Política Social (http://www.gender-studies-panteion.gr/en/).

Contenido

Las sesiones de formación dieron a conocer el tema de la violencia sexual en la universidad y de la violencia de género más en general, e incluyeron debates sobre los marcos teóricos y políticos y ejercicios prácticos. Constó, por consiguiente, de un componente informativo, otro teórico y otro empírico.

COMPONENTE TEÓRICO: introdujo las definiciones y aspectos de la violencia sexual, así como a todos los estudios sobre violencia sexual llevados a cabo en Grecia. Se debatieron en términos de relaciones, desigualdad y estereotipos de género, y en cómo afectan a las interacciones de estudiantes -mujeres y hombres-, personal universitario y otros; tanto si es reproduciendo como si es cuestionando las normas de género y sexuales que pueden, a veces, comportar acoso y violencia sexual.

COMPONENTE EMPÍRICO: se invitó a las personas participantes a reflexionar sobre sus propias experiencias entorno a la violencia sexual y de género, o su conocimiento de las mismas, y sus reacciones ante tales experiencias. Luego se presentaron diversos estudios de caso sobre acoso sexual y se pidió a los participantes que formulasen respuestas teniendo en cuenta las cuestiones anteriormente debatidas, para determinar cuál debe ser la secuencia de atenciones correcta.

COMPONENTE INFORMATIVO: se presentó la legislación griega referente al acoso y la violencia sexual en el trabajo, ya que la universidad se considera, de entrada, un lugar de trabajo. Al final, se invitó a los participantes a sugerir acciones o iniciativas posteriores que les gustaría ver llevar a la práctica en Panteion para abordar la cuestión del acoso y/o la violencia sexual.

A. Sesión 1 (4 horas) Formadora Matina Papagiannopoulou	B. Sesión 2 (4 horas) Formadora Kiki Petroulaki
I. Introducción Percepciones de estereotipos de género y discriminación (por parejas)	**Introduction** Thoughts or reflections since session 1 (two weeks ago) (including any new expectations of the session).
II. Contrato de formación: Reglas básicas	**Training contract** **Important group rules:** a) participants decide what, if any, personal information they would like to disclose in the group b) participants reminded that they can leave the room for a short time without requesting permission if they want to in order to take care of themselves.
III. Igualdad de género: Conceptos y definiciones (conferencia y trabajo en grupo reducido). Resumen histórico, personas clave, fechas, enfoques y afirmaciones (se utilizó una tira cómica).	**Basic characteristics** and the extent of women's exposure to: a) Sexual harassment b) Sexual abuse.
IV. Violencia contra las mujeres: Políticas, formas de violencia (conferencia y trabajo en grupo reducido).	**The extent of the problem in Greece:** Information from 2014 FRA Report.
V. Acoso sexual: 'Rompiendo el silencio' (conferencia y trabajo en grupo reducido, se utilizó una tira cómica). Definiciones, ejemplos, políticas. Perpetradores y víctimas. Acoso de género y sexual. Impacto del acoso sexual. Datos empíricos (Informe FRA 2014, Informe del Defensor del Pueblo griego 2012). Políticas y servicios nacionales sobre el acoso sexual.	**Interactive exercises** a) Myths and reality (exercise 4.1.7. GEAR against IPV) b) Persons and things (exercise 3.4 GEAR against IPV) c) Intervention strategies (exercise 4.2.1.GEAR against IPV) d) How can I help in cases of disclosure: Do's and don'ts and Services (GSGE Manual).

5.4.4 Universidad de Sussex, Reino Unido

Título: Formación sobre denuncias de violencia sexual

Participantes	Formadoras	Colaboradoras
120 personas de toda la universidad: académicos, soporte a los estudiantes, asesores residenciales, personal del centro de vida estudiantil, personal de seguridad	Dos co-formadoras: una experta en formación a organizaciones estatutarias y no-estatutarias sobre el trato ante los relatos de violencia sexual, y una voluntaria local de Rape Crisis Center con experiencia en violencia sexual (que recientemente también había impartido formación en la campaña 'Good Night Out').	Universidad de Brighton. Dos sesiones de 90 minutos a las que asistieron 40 miembros del personal (en su mayoría de soporte académico y administrativo).

Diseño:

Se diseñaron dos cursos separados para el personal, para abordar el distinto alcance y tipo de contacto con las estudiantes. Fueron sesiones individuales, aunque hubiera sido posible asistir a la más corta y luego a la más larga como parte de un proceso de formación más intensivo. Los materiales de 'legado' se desarrollaron en forma de webinario y de página web, y un folleto con información básica de referencia para hacerlo circular entre todo el personal de la universidad, para asegurar la amplitud y continuidad de la intervención. El contenido se centró en el trauma y en desarrollar la empatía y la reflexividad para fomentar una cultura más abierta en la universidad. Uno de los principios rectores fue que cuanto más creativa y memorable fuera la formación, más eficaz sería. Ambos cursos se impartieron en un espacio de seminario interactivo en vez de una sala de conferencias, y la asistencia fue voluntaria aunque se fomentó la participación de ciertos perfiles laborales.

Sesión de 90 minutos	Taller de 4 horas	1 hora	90 minutos
presencial	**presencial**	**presencial**	**online**
Dirigida a personal académico y administrativo	Dirigida a personal laboral del Centro de Vida Estudiantil, asesores de residencia y personal de seguridad	Dirigida la dirección de departamento	Dirigida a toda la comunidad universitaria

Sesión de 90 minutos	Taller de 4 horas	1 hora	90 minutos
Cubrió habilidades básicas de escucha y derivación, dirigido a personal de atención al estudiante pero no de primera línea como profesorado, bibliotecarios y trabajadores de servicios profesionales generales.	Cubrió la asistencia y el trauma más en profundidad, dirigido a personal de primera línea como tutores/as, asesores/as de residencia y asesores/as de estudiantes.	Cómo apoyar al personal para atender los casos de violencia sexual.	Cubrió habilidades básicas de escucha y derivación, dirigido a personal de atención al estudiante pero no de primera línea como profesorado, bibliotecarios y trabajadores de servicios profesionales generales.
Máximo 20 participantes por grupo	Máximo 12 participantes por grupo		Sin máximo
71 asistentes	33 asistentes	8 asistentes	A confirmar

Contexto: Como en las demás universidades socias del Reino Unido, se aplican las recomendaciones a las universidades británicas de 2016, pero además Sussex ha destacado a la hora de abordar la cuestión. Tras la investigación de Alison Phipps con el Sindicato Nacional de Estudiantes, Sussex desarrolló la primera secuencia de atenciones para dar apoyo a las supervivientes; tiene un cuerpo estudiantil diverso y politizado que ya había organizado la campaña Students Against Sexaul Harassment (Estudiantes Contra el Acoso Sexual); y tras la atención de los medios en 2016 por abusos en una relación entre un miembro del personal universitario y una estudiante, el nuevo vicerrector encargó una revisión independiente de políticas y procedimientos

Mensajes claves

- ◊ Violencia sexual es un término paraguas que se refiere a cualquier actividad (contacto o no contacto) de naturaleza sexual no deseada.
- ◊ La violencia sexual es un delito de poder y control, donde 'violencia' se refiere a acoso (tanto verbal como físico) y también a fuerza física.
- ◊ La violencia sexual la puede sufrir cualquiera, pero es un fenómeno de género y también refleja otras desigualdades interseccionales como la raza, la clase y la orientación sexual.
- ◊ La violencia sexual forma parte de un continuo: un acto raramente ocurre aislado.
- ◊ La violencia sexual forma parte de un contexto universitario más amplio que implica cuestiones como la 'lad culture' y la lógica neoliberal/gerencialista.
- ◊ También forma parte de un contexto social caracterizado por desigualdades de género e interseccionales y actitudes relacionadas con estas.
- ◊ Existe una relación entre violencia sexual y otras formas de delito de odio como el racismo, la homofobia y la transfobia.
- ◊ Los mitos de la violación juegan un papel clave para evitar que las víctimas se atrevan a dar a conocer sus casos, y hay que contrarrestarlos.

- ◊ El trauma tiene efectos variables: no existe una respuesta estándar.
- ◊ Al tratar con supervivientes, hay que ser sensible con las diferencias culturales.
- ◊ La empatía es clave: nuestra respuesta debe centrarse en la superviviente.
- ◊ Es importante crear un espacio seguro (física y emocionalmente) para la superviviente y dejarle tiempo para compartir.
- ◊ El empoderamiento también es crucial: las supervivientes son las expertas en sus propias experiencias y situaciones, y no se debe decidir por ellas.
- ◊ Es fundamental conocer y derivar a las supervivientes a los servicios de asistencia más apropiados, sea en el campus o fuera de este.
- ◊ También es importante que quienes atienden a las supervivientes se cuiden a sí mismos/as, así como mantener los límites, particularmente en el caso del personal que no tiene la atención a las víctimas como parte principal de su papel.

5.4.5 Universidad de Turín, Italia (UNITO)

Título: Universidades que apoyan a las víctimas de violencias sexuales – Formación para servicios sostenibles en el tiempo

Participantes	Formadoras	Colaboradoras
80 personas: personal administrativo de todos los departamentos y oficinas centrales; profesorado de todos los departamentos; representantes de estudiantes de varios departamentos; personal de las residencias universitarias.	Tres formadoras: una psicóloga ocupacional que investiga el género y la violencia de género y dos abogadas expertas en violencia de género.	POLITO Politécnica de Turín: personal de todos los departamentos y todo el personal del Comité de Garantías (60-70 personas en total)

Contenido:

Reconocer la violencia sexual
Definición de violencia sexual
Identificación de las distintas formas de violencia sexual
La especificidad del acoso en el trabajo y en la universidad
Abordar y prevenir la violencia sexual
Cómo gestionar los casos de violencia sexual
Cómo intervenir y dar apoyo a la intervención
Cómo desarrollar una cultura para abordar la violencia sexual

Resultados de la formación:

Al terminar la formación, los participantes serán capaces de:
Identificar las distintas formas de violencia y acoso sexual en el trabajo y en la universidad.
Entender cómo gestionar los relatos de violencia sexual.
Describir cómo intervenir y dar apoyo a las intervenciones.

Reflexionar sobre cómo desarrollar una cultura que prevenga la violencia sexual.

Diseño:

Dos sesiones plenarias de 4 horas; antes y después de las sesiones en grupos reducidos.
En las sesiones se dio alguna información teórica, básicamente legal, y se debatió sobre casos reales en universidades italianas. Se utilizaron fotos y fragmentos de películas para mostrar la generalización de los estereotipos de género, que subrayaban la necesidad de cambio organizativo y la responsabilidad de toda la comunidad.

Sesión plenaria inicial	4h	Todos los participantes de la universidad Socia y de la Colaboradora	Un solo grupo
Sesión de grupo Día 1	4h	10-15 participantes por grupo (Grupo mixto: personal, profesores, representantes de los estudiantes, trabajadores de las residencias universitarias)	8 grupos en la universidad Socia + 5 grupos en la Colaboradora
Sesión de grupo Día 2	4h	10-15 participantes por grupo (Grupo mixto: personal, profesores, representantes de los estudiantes, trabajadores de las residencias universitarias)	8 grupos en la universidad Socia + 5 grupos en la Colaboradora
Sesión plenaria final	4h	Todos los participantes de la universidad Socia y de la Colaboradora	Un solo grupo

Día 1: Entendiendo y reconociendo la violencia sexual	Día 2: Apoyando a las víctimas y previniendo la violencia sexual
◊ Definir las violencias de género y sexuales. ◊ Identificar las distintas formas de violencia sexual. ◊ Reconocer los estereotipos que tienen que ver con la violencia sexual. ◊ Comprender cómo los estereotipos pueden permitir la violencia sexual. ◊ Conocer las definiciones legales de violencia sexual y acoso en el trabajo. ◊ Comprender las consecuencias legales de la violencia sexual.	◊ Debate sobre el código de comportamiento y el código ético de UNITO con respecto al acoso sexual. ◊ Gestionar los relatos de violencia sexual: el Asesor Confidencial y el Comité de Garantías. ◊ Reflexión sobre casos reales de acoso sexual en la universidad. ◊ Comprender los tres niveles de prevención de la violencia sexual. ◊ Comprender cómo hay que actuar al dar una primera respuesta a los relatos de violencia sexual. ◊ Comprender la importancia de la intervención de los testigos y cómo apoyar esta intervención. ◊ Reflexionar sobre la importancia de una 'cultura preventiva'..

Contexto: universidad urbana, con edificios repartidos por toda la ciudad, de modo que la formación se centraba en un edificio/lugar. Enfoque marcadamente psicológico y legal debido a la experiencia del personal.

5.4.6 Universidad Rovira i Virgili (URV), España

Título: Repensar las estrategias de respuesta a la violencia sexual en las universidades: conciencia, reconocimiento y acompañamiento

Participantes	Formadoras	Colaboradoras
222 participantes entre la URV y las universidades Colaboradoras: - Formación completa: 97 participantes (32 de los cuales también asistieron a la formación de formadoras). - Dos sesiones adicionales cortas de 1 y 2 horas: 125 participantes en la URV. Entre las personas participantes se hallan las responsables de administración, responsables de las políticas relativas al acoso, personal docente e investigador, y estudiantes de los campus de la URV de Tarragona, Tortosa y Comarruga.	Tres: una psicóloga especializada en violencias de género y dinámicas de grupo; una psicóloga y terapeuta con experiencia en violencia intrafamiliar y de género; y una politóloga estudiosa de las violencias de género. Dos co-formadoras para los primeros pocos grupos, una para los posteriores.	UAB: 24 (posteriores sesiones a principios de 2018 para al menos 20 menos) UVIC: 11 (se esperan 10 más) UPF: 11 (se esperan 10 más) UB: en progreso Total esperado: 96 personas

Diseño:
La idea general de la formación era comprender cómo la cultura crea las condiciones para la violencia sexual (VS). El modelo se basó en el concepto de consentimiento afirmativo, es decir, que hay que comunicar explícitamente una expresión clara de interés y deseo sexual para que se entienda que una relación sexual es consentida. Se puede consultar el programa entero en http://usvreact.eu/ca/cursos-usvreact-urv/

Modo:
Métodos participativos empezando por un trabajo individual, seguido de un trabajo de grupo, un debate y luego contribución de la formadora con diapositivas. Se utilizó la autorreflexión para basarse en la experiencia personal de las participantes, especialmente alrededor de los estereotipos de 'víctimas' y 'agresores'.

Resultados de la formación:

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 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 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 adecuada derivación.
◊ Crear una red de personas sensibilizadas en el tema dentro de la comunidad universitaria.

Contenido:

Día 1 (5 horas)	Día 2 (5 horas)	Formar a la formadora
◊ ¿Qué es la violencia sexual? ◊ Culturas de consentimiento y no de violación. ◊ Teoría y contexto de la violencia sexual. ◊ VS en las universidades. ◊ Diferentes expresiones de la violencia sexual. ◊ Legislación catalana. ◊ Cuestiones de responsabilidad. ◊ Interseccionalidad, género y relaciones de poder en la VS.	◊ Primera respuesta activa y respetuosa. ◊ Prejuicios. ◊ Escucha activa. ◊ Primera respuesta: percepción, escucha, cuidado y acompañamiento. ◊ Herramientas, servicios y estrategias en la primera respuesta. ◊ Regulaciones universitarias. ◊ Servicios locales de atención a la VS. ◊ Estrategias de respuesta colectiva.	◊ Pedagogía ◊ Análisis del material ◊ Introducción a los materiales de guía ◊ Adaptación del material para necesidades concretas.

5.4.7 Universidad de York, Reino Unido

Título: USVReact – Formación del personal para responder ante los relatos de violencia sexual

Participantes	Formadoras	Colaboradoras
80-90 personas: gerentes; personal de Facultades, Salud y Seguridad; Centro de Asesoramiento y Servicios del Sindicato de Estudiantes de York	4 formadoras: dos asesoras del servicio de asesoría con experiencia en dar apoyo emocional; dos investigadoras que trabajan en la violencia de género y sexual.	Universidad de Lancaster, 40 miembros del personal formados a finales de diciembre; Universidad de York St John, 40 miembros del personal formados a finales de diciembre.

Contexto: Fuerte apoyo del Sindicato de Estudiantes; en octubre de 2016 se anunciaron las recomendaciones a las universidades británicas.

Resultados de la formación:

- ◊ Definir la violencia sexual y comprender su complejidad.
- ◊ Relacionar la violencia sexual con normas culturales y desigualdad de género y entender por qué algunas estudiantes pueden ser particularmente vulnerables.
- ◊ Desarrollar la habilidad para responder a los relatos de VS de forma adecuada y asegurar que las estudiantes se sientan apoyadas en el momento de dar a conocer sus casos.
- ◊ Tener suficiente conocimiento sobre el circuito de atención y opciones de derivación para que las estudiantes tengan la posibilidad de buscar ayuda fuera de la universidad si lo desean.
- ◊ Ser capaz de mantener las distancias y cuidar el propio bienestar emocional mientras se gestiona un caso de violencia sexual.

Contenido

Primera parte: Entender la violencia sexual (9:00-12:00)	Segunda parte: Gestionar los casos de violencia sexual y dar apoyo a las supervivientes (13:00-15:00)
◊ Introducción al objetivo de la formación y al proyecto de investigación más amplio. ◊ Saber de la incidencia de la violencia sexual en la educación superior y su relación con la 'lad culture'. ◊ Conocer las múltiples formas de violencia y sus definiciones legales. ◊ Comprender y cuestionar los mitos comunes sobre la violencia y el impacto que tienen. ◊ Comprender cómo afecta la violencia sexual en las vidas de las supervivientes. ◊ Explorar las múltiples barreras que hay que superar para dar a conocer un caso sufrido de VS. ◊ Dar la oportunidad de plantear preguntas y reflexionar sobre ellas en la sesión.	◊ Pensar en los relatos de casos de VS y en qué circunstancias pueden ocurrir. ◊ Conocer y practicar habilidades de escucha activa. ◊ Conocer los distintos tipos de ayuda disponible, dentro y fuera de la universidad. ◊ Aprender cosas prácticas que hay que hacer –y las que no- cuando se atiende a una superviviente de violencia sexual y reflexionar sobre cómo responder a distintas situaciones. ◊ Pensar en cuidarse una misma y mantener las distancias adecuadas cuando se da una primera respuesta. ◊ Reflexionar sobre lo que se ha aprendido y, si las hay, últimas preguntas.

CAPÍTULO 6

Recomendaciones

Las universidades asociadas en este proyecto representaban una gran variedad de contextos culturales, políticos e institucionales diferentes. Incluso dentro de un mismo país, la cultura institucional de cada universidad socia del proyecto tenía sus características únicas. Esto significa que recopilar las recomendaciones generales de todas las socias resulta complicado y también podría ser contraproducente, teniendo en cuenta que lo que es apropiado para una institución (o un país) podría no serlo para otra. Por tanto, este capítulo presenta un breve resumen de las recomendaciones de cada socia para su propia universidad, seguidas de una serie de recomendaciones más amplias y transversales para los diversos contextos institucionales y nacionales.

Recomendaciones locales

1. Universitat Rovira i Virgili (URV), Cataluña, España

El protocolo de violencia sexual en la URV sólo es aplicable cuando hay un miembro del personal; no cubre los casos de violencia sexual entre estudiantes. A través de la intranet, el personal tiene acceso al protocolo y al nombre de la persona encargada de dar una 'primera respuesta'. Sin embargo, las estudiantes no tienen acceso a esta información. Además, la universidad no tiene una política sobre violencia sexual más general. El equipo de la URV llegó a la conclusión de que los procedimientos no estaban funcionando bien en su universidad y habría que revisarlos. Recomendaron que la información sobre el protocolo de violencia sexual se hiciera pública en una página web y a través de folletos distribuidos entre los nuevos estudiantes y trabajadores. También recomendaron que la formación de primera respuesta se implementase en toda la institución.

Existen muchos servicios y recursos locales en los alrededores de la URV, algunos de los cuales se indican en un mapa interactivo elaborado por el equipo del proyecto y que se hará público a principios de 2018. Sin embargo, la estructura centralizada de Cataluña implica que la mayor parte de servicios públicos y otras organizaciones especializadas en dar apoyo a las supervivientes de violencia sexual estén ubicados en Barcelona. Para combatirlo, el equipo de la URV recomendó que se crease una red entre universidades, servicios públicos y todas las demás organizaciones de apoyo.

2.Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibersitatea (UPV/EHU), País Vasco, España

El protocolo actual en la UPV/EHU está en fase de revisión. La necesidad principal es que se establezcan una serie de procedimientos (para notificar situaciones de VS, apoyo y concienciación) que responda a las distintas realidades y necesidades de las diversas comunidades universitarias. La

UPV/EHU tampoco identifica lugares claros donde notificar los casos de violencia sexual ni publicita sus protocolos a las estudiantes. Además, en el centro de los procedimientos universitarios sigue estando la denuncia oficial/legal, cosa que no permite otras opciones. No obstante, estas cuestiones se están teniendo en cuenta en la redacción de un nuevo protocolo en el que participa el equipo del proyecto de la UPV/EHU, que propone un modelo participativo que implique a las estudiantes y también trabaja en la mejora de la comunicación e intercambio de información entre la universidad y las redes locales.

El equipo de la UPV/EHU también recomendó que se diera más orientación al personal universitario, así como que se difundan estas orientaciones a través de las comisiones de igualdad presentes en la mayoría de facultades y escuelas universitarias. También recomendó que la universidad facilitase más espacios para la reflexión sobre los problemas transversales de igualdad relacionados con la violencia sexual (como la bi/homo/transfobia y el racismo). Esto podría ser clave para contribuir a un entorno universitario diferente que pueda cuestionar la violencia sexual y de otros tipos contra los grupos oprimidos.

3. Università degli Studi di Torino, Italy

La universidad no tiene políticas ni procedimientos específicos relacionados con la violencia sexual. El equipo de Turín recomendó por tanto que se publicitasen más ampliamente los recursos y servicios disponibles para las estudiantes (p.ej. el Comitato Unico Di Garanzia –Comité de Garantías– y la Consigliera Di Fiducia –Consejera de Confidencialidad–). El equipo también debatió con el Directorado General de la Universidad sobre la posibilidad de activar un recurso online con dos funciones: (1) crear una red entre los diversos servicios universitarios y con los servicios existentes en la ciudad; y (2) ser un punto de referencia tanto para las víctimas de violencia y acoso como para los testigos de comportamientos inapropiados dentro de la universidad.

Los participantes en la formación de Turín expresaron su deseo de continuar. Se organizó una formación posterior con personal administrativo, aunque el profesorado sigue siendo el grupo más difícil de implicar. Se recomienda seguir dando este tipo de formación, lo cual también contribuirá al desarrollo de una cultura de organización basada en el respeto al Otro, sin tener en cuenta cuestiones como género, orientación sexual y etnicidad. También con este tipo de formación se puede lograr que se cuestionen ciertas actitudes estereotípicas entre los estudiantes, profesores y personal universitario.

4. Universidad Panteion de Ciencias Sociales y Políticas, Grecia

Actualmente no existen políticas ni procedimientos relacionados con la violencia sexual en la Universidad Panteion. Además, la universidad no hace uso de redes ni mecanismos de apoyo externos. Para remediarlo, el equipo del proyecto recomendó que se desarrollaran políticas y procedimientos contra la violencia sexual, y que se establezca una Oficina de la Igualdad que se encargue, entre otras cosas, de los problemas de violencia sexual y de género.

Los participantes en la formación de Panteion indicaron que había que ampliar urgentemente el programa. El equipo también consideró que introducir un seminario de concienciación una vez al año podría contribuir poco a poco a hacer más visible y público el problema. Los participantes también sugirieron que se introdujeran cursos de concienciación sobre la violencia sexual en el currículum regular, así como en las prácticas de los estudiantes. El equipo de Panteion recomendó que el asunto de la violencia sexual se abordase como parte de la semana de presentación para los estudiantes.

También recomendó que se crease un comité interdepartamental de estudiantes y personal universitario para actuar conjuntamente y apoyar a la gente en los casos informados de violencia sexual.

5. Universidad Brunel, Reino Unido

La política sobre acoso sexual en Brunel se enmarca dentro de las políticas de la universidad sobre acoso y bullying. El equipo de Brunel recomendó una política dedicada a la violencia sexual en particular que sirviera para dejar claros los procedimientos de queja/denuncia y cualquier medida disciplinaria. Esta política debería publicarse en un formato claro y sencillo en algún lugar fácilmente visible por parte de estudiantes y personal universitario. Además, el equipo de Brunel recomendó que se diseñara e hiciera circular un diagrama de flujo claro de 'secuencia de asistencias' para dar apoyo a las supervivientes de violencia sexual, sin limitaciones temporales sobre cuándo se pueden prestar estas asistencias.

Otras recomendaciones fueron que se revisera y clarificase el objetivo y competencia de otras políticas relacionadas, ya que el personal universitario que asistió al programa mostró (a) desconocimiento de las políticas y procedimientos existentes, y (b) confusión sobre cuáles eran aplicables para las distintas situaciones. Estas cuestiones deberían resolverse e incorporarse en el contenido del programa de Brunel. Todas las políticas y procesos relacionados con la violencia sexual deberían divulgarse de una manera más clara para estudiantes y personal universitario, además de fomentarse los servicios externos locales disponibles. Observando la impartición del programa de USVSV en Brunel llamó la atención el fuerte impacto que puede tener atender a las víctimas de violencia sexual en algunos miembros del personal. El equipo espera que el programa continúe en Brunel y se facilite un espacio al personal para compartir sus experiencias.

6. Universidad de Sussex, Reino Unido

El equipo de Sussex recomendó que se adoptera un enfoque más coordinado de los servicios para personal y estudiantes. Tanto estudiantes como personal se beneficiarían si hay más claridad con respecto a qué servicios tienen a su disposición, y a las secuencias de asistencias existentes. Para lograrlo, habría que clarificar urgentemente las políticas y procedimientos de la universidad en apoyo a las supervivientes de acoso y violencia sexual, tanto estudiantes como trabajadoras de la universidad. Estas políticas habría que comunicarlas tan amplia y claramente como sea posible y describirlas en un lugar fácilmente accesible de la página web.

También recomendó que la formación en atención a víctimas de violencia sexual fuese obligatoria para el personal de primera línea, y que era deseable para todo el personal para crear una cultura más abierta y empática en la universidad, para animar a las supervivientes a dar un paso adelante y para redistribuir el esfuerzo emocional de dar apoyo. Finalmente, el equipo sentía que la universidad debería apoyar al personal que apoya a estudiantes o compañeras de trabajo que dan a conocer sus casos sufridos de violencia sexual. Esto debería hacerse indicando servicios de asesoramiento, dejando claro que el personal debería poder pedir ayuda a sus supervisores/directores y teniendo recursos de autocuidado fácilmente accesibles en internet.

7. Universidad de York, Reino Unido

Todavía no existe una política específica sobre violencia sexual en York, aunque actualmente se está diseñando, y recientemente se ha creado un nuevo sistema online para denunciar cualquier tipo de conducta inapropiada de los estudiantes. Sin embargo, el nuevo sistema de denuncias no fomenta las denuncias sobre mala conducta sexual del personal universitario ni ofrece la posibilidad de denuncias anónimas (aunque sí acepta denuncias de terceros). El equipo de York hizo varias recomendaciones a nivel institucional, entre las cuales estaba clarificar las políticas universitarias sobre las vistas judiciales y la implicación policial en los procesos. También recomendó que las políticas disciplinarias de York se volvieran más transparentes tanto para el personal como para los estudiantes, y que se implementaran sanciones más eficaces para los agresores.

El equipo de York está diseñando folletos para anunciar las redes y servicios de apoyo local más allá de la universidad para los nuevos estudiantes y personal académico. La versión completa de la formación de York dura 2 medios días (o aproximadamente 6 horas). Este modelo se recomendará como un día entero para la formación del personal que atiende específicamente a las víctimas que dan a conocer su experiencia de violencia sexual (personal de seguridad, asesores de bienestar, asesores de acoso, equipos de bienestar de las facultades). Para el personal de atención al estudiantado que pueda encontrarse con denuncias de violencia sexual, pero para el que no es necesario tener conocimientos especializados, se dará una sesión de formación de medio día centrada en los mensajes más importantes.

Recomendaciones más generales

Esta parte del capítulo presenta una serie de recomendaciones más generales y transversales a los distintos contextos, extraídas de los Informes Locales de Evaluación de la Formación, así como información adicional presentada por los equipos del proyecto durante el transcurso de la investigación. Estas recomendaciones incluyen orientación estatutaria y reformas institucionales, así como cuestiones como la sensibilización y futuras investigaciones.

1. Formación

Antes que nada, nuestro proyecto recomienda que nuestros modelos de formación, o alguna versión de los mismos, se den a conocer en todas las universidades de los países participantes y otros, para crear contextos que faciliten que los casos de violencia sexual salgan a luz y unas culturas de educación superior más abiertas y empáticas. La formación debería centrarse inicialmente en el personal con funciones de 'primera línea' (asesoramiento, soporte a los estudiantes, servicios de salud y seguridad, por ejemplo), aunque a la larga habría que dársela a todo el personal con el fin de convertir las universidades en lugares más seguros.

Que estos programas de formación sean obligatorios para el personal o si simplemente se fomenta que el personal participe en ellos, ya es algo que deben decidir las instituciones individualmente. La formación obligatoria podría suscitar recelo entre el personal escéptico o que no desea recibirla, mientras que las sesiones voluntarias guiadas durante este proyecto han estado a menudo dominadas por mujeres, lo que refleja la disparidad de género a nivel institucional del esfuerzo emocional de dar apoyo a las supervivientes.

Debería prestarse atención en la formación a las diversas formas y configuraciones que puede tomar el acoso y la violencia sexual: por ejemplo, no debería centrarse únicamente el debate en la violencia

estudiante-estudiante sino que debería incluirse al personal de la universidad como potenciales agresores y también víctimas. La formación también debería relacionarse con otros programas educativos sobre cuestiones como el género y las formas transversales de discriminación, abusos y acoso, y con los valores de la institución.

Hubo un consenso general sobre la utilidad de nombrar a una persona que haya recibido la formación para que actúe como contacto y enlace con la institución. En el Reino Unido ya hay varias universidades que han introducido este papel en forma de asesores sobre agresiones sexuales (Noticias BBC, 2017). Sin embargo, también se enfatizó que este miembro del personal debería ser considerado como alguien que proporciona conocimiento especializado a los servicios universitarios existentes de apoyo a las víctimas y no tanto como responsable institucional de dar la primera respuesta. Es una premisa clave de nuestro proyecto que todas las personas
miembros del personal deberían tener la capacidad de responder adecuadamente (en términos emocionales y también de procedimiento) cuando una víctima da a conocer su caso de violencia sexual, y que las culturas institucionales deberían ser más abiertas y empáticas. De acuerdo con esto, recomendamos que haya diversos espacios disponibles para la denuncia de los casos de violencia sexual en el campus que sean más fácilmente identificables y accesibles.

2. Reformas institucionales

Varias de las universidades socias recomendaron reformas a nivel institucional que no se limitaban necesariamente a su propia institución, sino que tenían una aplicabilidad más general. Por ejemplo, se llegó a la conclusión de que los servicios de apoyo a las estudiantes tienen una demanda cada vez mayor, y que es probable que si aumenta la concienciación sobre este problema esto conlleve a su vez un aumento de denuncias de violencia sexual, lo que creará una mayor presión para estos servicios. También se observó que la financiación tanto de los servicios para estudiantes como de apoyo externo se ha reducido significativamente en muchos países (Towers y Walby, 2012; Women Against Violence Europe, 2016), a pesar de que los debates sobre salud mental y bienestar de los estudiantes son cada vez más visibles (Rückert, 2015, Universidades Reino Unido, 2015). Todas las socias acordaron que tanto el apoyo a las estudiantes como las iniciativas por la igualdad requieren un aumento significativo de recursos para tener éxito y cumplir con los compromisos institucionales y nacionales en este campo.

Las socias también destacaron la necesidad de una mayor colaboración entre la universidad y los servicios de apoyo externos, tal vez gestionada por un/a miembro del personal o una unidad específicos. Tales servicios incluyen los relativos a violencia sexual y doméstica, a salud (incluida la sexual) y otros. Esto podría lograrse por varios medios que incluyen servicios de acogida inmediata proporcionados por servicios externos a los campus, la implicación de personas expertas externas en la creación de los servicios universitarios y en la gestión de los casos, y actos colaborativos.
En un nivel más general, se llegó a la conclusión de que las universidades tenían que reconocer más su deber de cuidar a las estudiantes y su responsabilidad para evitar el acoso y la violencia sexual. Esto implica una mayor atención para crear culturas universitarias positivas que incorporen valores cívicos firmes. También sugiere que las universidades presten atención a estos asuntos en su diseño, marketing y arquitectura. Por ejemplo, las universidades deberían cuidarse de no reproducir estereotipos de género comunes en su imagen pública, y deberían promover espacios libres de discriminación (por ejemplo, lavabos neutrales en cuanto a género). Apuntando más alto, las universidades podrían repensar como están diseñados sus espacios físicos y tener como objetivo un diseño arquitectónico que cumpla con los principios del urbanismo feminista, por ejemplo haciendo edificios accesibles, iluminando bien los

campus por la noche para que las personas se sientan más seguras y proporcionando espacios para quienes tienen hijos de modo que los marginados participen plenamente de la vida universitaria sin inconveniencias ni acoso (Darke, 1984).

Varios socios recomendaron una mayor inclusión de las supervivientes en los procesos institucionales, para posicionarlas como agentes del cambio social más que como víctimas. Esto debería llevarse a cabo, evidentemente, con la debida consideración por su protección, especialmente en términos emocionales.

3. Orientación legal

Muchas de las socias concluyeron que sería útil contar con orientación legal tanto para abordar el acoso y la violencia sexual en las universidades como para evitarlas. Por ejemplo, la orientación en relación a informar sobre los procedimientos y la recolección de datos, la conducta de estudiantes y profesorado, y la protección de las supervivientes en contextos institucionales donde podrían encontrarse con sus agresores. En el Reino Unido, el informe del grupo de trabajo de las universidades británicas Changing the Culture (Cambiando la cultura) (2016), ha sido una buena base para la producción de estas orientaciones. Este grupo ya haya publicado una nuevas indicaciones sobre cómo tratar el comportamiento de estudiantes que puedan incurrir en delito penal. Estas indicaciones han sustituido al Informe Zellick de 1994, considerado en general como problemático (Bradfield, 2016; ver también capítulo 2).

También se sugirió que el personal de las agencias legales que abordan las denuncias del estudiantado (defensores del estudiantado o mediadores independientes, por ejemplo) reciban formación sobre violencia sexual. En el caso de las universidades que contaban con políticas o procedimientos para abordar la violencia sexual y el acoso, se observó que sería beneficioso un enfoque más amplio o holístico. Por ejemplo, en vez de centrarse en las vías legales y formales para denunciar la violencia sexual (que puede no ser siempre la vía preferida de las supervivientes), se debería enfatizar que las supervivientes pudieran elegir el tipo de ayuda que necesitan.

4. Campañas y sensibilización

Las universidades participantes llegaron a la conclusión de que las campañas de concienciación respecto a la violencia sexual son importantes a nivel institucional y nacional, tanto para fomentar que las víctimas den a conocer sus casos como para evitar el acoso y la violencia. Las recomendaciones prácticas en este campo incluyeron la creación de materiales impresos y en internet (que podrían compartirse entre universidades) y el desarrollo de actividades educativas de sensibilización para el personal. En particular, se consideró que los gestores y administraciones universitarias necesitaban un mayor conocimiento de las consecuencias legales, sociales y psicológicas de la violencia sexual para poder tomar decisiones con más conocimiento de causa. En los casos en que el estudiantado lleva a cabo sus propias protestas o campañas en apoyo a las supervivientes, las universidades deberían recibir con los brazos abiertos estas iniciativas en vez de reprimirlas. Todas las universidades socias estuvieron de acuerdo en que aceptar la responsabilidad de la institución para abordar y evitar el acoso y la violencia, no es una debilidad, sino una acción pionera.

5. Futuras investigaciones

Partners also recommended a variety of different possible future research avenues: these varied by country as the data and literature available differs widely. Some areas for future research include staff-student sexual misconduct, sexual violence against LGBT+ (and especially transgender) students and support for these communities, and students' experience of online/digital harassment and abuse. We note our gratitude to the European Commission for funding this important project which has already had many tangible positive impacts, and hope that funding will continue to be available in the future to support similar work.

Referencias

- Ahmed, S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham, NC: Duke University Press
- Ahmed, S. (2017). 'Snap! Feminist Moments, Feminist Movements.' Lecture given in Stockholm, May 11. Available at: https://feministkilljoys.com/2017/05/21/snap/
- Ahrens, C. E. (2006). Being Silenced: the impact of negative social reactions on the disclosure of rape. *American Journal of Community Psychology* 38, pp. 263-274
- Alldred, P., David, M., Biglia, B., Jiménez, E., Folgueiras, P., Olivella, M., et al. (2014). *GAP WORK Project Final Report: training for youth practitioners on tackling gender-related violence*. Brunel University: London Press.
- Alldred, P. and Biglia, B. (2015). Gender-Related Violence and Young People: An Overview of Italian, Irish, Spanish, UK and EU Legislation. *Children & Society* 29(6), pp. 662-675.
- Amnesty International. (2016). *Policy on state obligations to respect, protect and fulfil the human rights of sex workers*. London: Amnesty International
- Anderson, M. J. (2016). Campus Sexual Assault Adjudication and Resistance to Reform. *The Yale Law Journal* 125(7), pp.1940-2005.
- Asquith, S. (2016) It's Time to Talk About Student Mental Health. *The Huffington Post*, 4th February. Available at: http://www.huffingtonpost.co.uk/shelly-asquith/student-mental-health_b_9157672.html
- Avdela, E. (2012). Gender (in) crisis, or what happens to "women" in hard times. *Sygxrona Themata*, 115, pp. 8-17
- Batty, D., Weale, S. and Bannock, C. (2017). Sexual harassment at "epidemic levels" in UK universities.' *The Observer* 5th March. Available at: https://www.theguardian.com/education/2017/mar/05/students-staff-uk-universities-sexual-harassment-epidemic
- BBC News. (2017). Cambridge University advertises for sexual assault adviser. 10th September. Available at: http://www.bbc.co.uk/news/uk-england-cambridgeshire-41218333
- BBC Trust. (2012). *The Pollard Review*. Available at: http://downloads.bbc.co.uk/bbctrust/assets/files/pdf/our_work/pollard_review/pollard_review.pdf
- Biglia, B. and San-Martín, C. (2007). *Estado wonderbra: entretejiendo narraciones feministas sobre las violencias de género*. Barcelona: Virus.
- Bigila, B. & Velasco A (2012) Reflecting on an academic practice to boost gender awareness in future schoolteachers, *Educação, Sociedade & Culturas*, nº 35, 2012, 105
- Bradfield, N. (2016). Guidance for Higher *Education Institutions: How to Handle Student Misconduct Which*

May Also Constitute a Criminal Offence. London: Universities UK and Pinsent Masons

- Bunch, C. (1990). Women's Rights as Human Rights: Towards a Re-Vision of Human Rights. *Human Rights Quarterly* 12(4), pp. 486-498
- Burke, P. (2015). Re/imagining higher education pedagogies: gender, emotion and difference. *Teaching in HE* 20(4), pp. 388-401.
- Bustelo, M. and Lombardo, E. (2007). *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Catedra Ediciones.
- Bustelo, M., López, S. and Platero, R. (2007). La representación de la violencia contra las mujeres como un asunto de género y un problema público en España. *Políticas de igualad en España y en Europa*, ed.s María Bustelo and Emanuela Lombardo. Cátedra: University of Valencia.
- Carastathis, A. (2015). The Politics of Austerity and the Affective Economy of Hostility: Racialised Gendered Violence and Crises of Belonging in Greece. *Feminist Review*, 109, pp. 73-95
- Committee of Vice-Chancellors and Principals of the Universities of the United Kingdom. (1994). *Final Report of the Task Force on Student Disciplinary Procedures*. London: CVCPUK.
- Corradi C. (2009). *Sociologia della violenza. Modernità, identità, potere*. Rome: Meltemi.
- Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 on implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services
- Council Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation
- Crown Prosecution Service. (2017). *Violence Against Women and Girls: Strategy 2017-2020*. London: CPS
- Darke, J. (1984). Women, architects and feminism, in Marxist Book Group (eds.) *Making Space: Women in the Man-Made Environment*. London: Pluto Press.
- Davaki, Konstantina (2013), *Report: The Policy on Gender Equality in Greece*. Monograph PE 493.028. Brussels, Belgium: European Parliament.
- Davies, L. (2012). Greek crisis hits women especially hard. *The Guardian*, 15th June. Available at: https://www.theguardian.com/world/greek-election-blog-2012/2012/jun/15/greek-crisis-women-especially-hard
- Day, E. (2016). How Archers abuse storyline has divided fans of its green and pleasant land. *The Guardian*, 25th March. Available at: https://www.theguardian.com/tv-and-radio/2016/mar/25/how-the-archers-abuse-story-helen-rob-titchener-has-divided-fans
- Department of Health. (2014). NHS and Department of Health investigations into Jimmy Savile. *Gov.co.uk*. Available at: https://www.gov.uk/government/collections/nhs-and-department-of-health-investigations-into-jimmy-savile
- Directorate-General for Internal Policies. (2016). *The Issue of Violence Against Women in the European Union*. Brussels: European Parliament
- Donovan, R. and Williams, M. (2002) Living at the Intersection. *Women and Therapy* 25(3-4), pp. 95-105
- End Violence Against Women. (2015). *Spotted: Obligations to Protect Women Students' Safety and Equality*. London: End Violence Against Women
- Eurofound. (2015). *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*. Dublin.
- European Commission. (2011). *Strategy for equality between women and men 2010-2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf.

- Fairweather, E. (2012). Jimmy Savile: 'He was the tip of the iceberg.' *The Daily Telegraph*. 19th October. Available at: http://www.telegraph.co.uk/news/uknews/crime/jimmy-savile/9620223/Jimmy-Savile-He-was-the-tip-of-the-iceberg.html
- Farina, F. (2013). Sulle violenze ed il genere. Esperienze e rappresentazioni delle universitarie dell'ateneo di Urbino. *Rivista di Criminologia, Vittimologia e Sicurezza*, 7(2), pp. 43-64.
- Feltes, T., List, K., Schneider, R., Hofker, S., Balloni, A., Bisi, R., Sette, R. et al. (2012). *Gender-Based Violence, Stalking, and Fear of Crime*. Bochum: Ruhr-Universitat Bochum.
- Fenton, R. A., Mott, H. L., McCartan, K. and Rumney, P. (2016) *A review of evidence for bystander intervention to prevent sexual and domestic violence in universities*. Technical Report. Public Health England. Available from: http://eprints.uwe.ac.uk/28656
- Ferrer-Pérez, V., Bosch-Fiol, E. and Navarro-Guzmán, C. (2011). La violencia de género en la formación universitaria: análisis de factores predictores, *Anales de psicología*, 27(2), pp. 435-446.
- FRA (European Agency for Fundamental Rights). (2014). *Violence Against Women: An Eu-wide Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union
- Franco, J. (2013). Child abuse, melodrama and the mother-daughter plot in Eastenders. *European Journal of Cultural Studies* 16(3), pp. 267-284
- Grimshaw, D. and Rubery, J. (2012). The end of the UK's liberal collectivist social model? The implications of the coalition government's policy during the austerity crisis. *Cambridge Journal of Economics* 36(1), pp. 105-126
- Higher Education Funding Council for England. (2017a). Universities and colleges receive £2.45 million to tackle sexual harassment. 13th March. Available at: http://www.hefce.ac.uk/news/newsarchive/2017/Name,113072,en.html
- Higher Education Funding Council for England (2017b). Universities and colleges receive £1.8 million to tackle hate crime and online harassment. 16th October. Available at: http://www.hefce.ac.uk/news/newsarchive/2017/Name,115884,en.html
- Home Office. (2007). *Cross Government Action Plan on Sexual Violence and Abuse*. London: Cabinet Office
- Home Office. (2011). *Call to End Violence Against Women and Girls: Action Plan*. London: Cabinet Office.
- Home Office. (2017a). *Disrespect NoBody campaign*. 27th January. Available at: https://www.gov.uk/government/collections/disrespect-nobody-campaign
- Home Office. (2017b). *Hate Crime, England and Wales*, 2016/17. Available at: https://www.gov.uk/government/statistics/hate-crime-england-and-wales-2016-to-2017
- Horowitz, D. (2007). *Indoctrination: The Left's War Against Academic Freedom*. New York and London: Encounter Books
- Huffington Post Greece. (2017). Reactions to the 15-year incarceration of the 22year old young woman who knitted her assailant in self-defence. 29th September 2017 (in greek). Available at: http://www.huffingtonpost.gr/2017/09/29/koinonia-katadiki_n_18138212.html
- Istat (National Institute of Statistics). (2015). *Violence Against Women: Year 2014*. Available at: https://www.istat.it/en/archive/169135.
- Kaldi-Koulikidou, T. and Plevraki, S. (2014). Domestic Violence Against Women in Greece, in Sylvia M. Asay, John De Frain, Marcee Metzger, Bob Moyer (eds.), *Family Violence from a Global Perspective: A Strengths-Based Approach*, London and New York: Sage, pp. 94-107.

- Kostavara, K. (2007). *Rape: The Crime, the Trial, the Law and Social Prejudice*. Athens: Metaichmio (in Greek).
- Levidow, L. (2002) Marketizing higher education: neoliberal strategies and counter-strategies, in Robins, Kevin and Webster, Frank, eds., *The Virtual University? Knowledge, Markets and Management*. Oxford: Oxford University Press, pp. 227–248
- Love, G., De Michele, G., Giakoumidaki, C., Herrera Sánchez, E., Lukera, M. and Cartei, V. (2017). Improving access to sexual violence support for marginalised individuals: findings from the lesbian, gay, bisexual and trans and the black and minority ethnic communities. *Critical and Radical Social Work* 5(2), pp.163-179
- Lynch, K. (2013). New managerialism, neoliberalism and ranking. *Ethics in Science and Environmental Politics* 13(2), pp. 141-153.
- McGlynn, C., Downes, J. and Westmarland, N. (2017) Seeking Justice for Survivors of Sexual Violence: recognition, voice and consequences, in Estelle Zinsstag and Marie Keenan, eds., *Restorative Responses to Sexual Violence: Legal, Social, and Therapeutic Dimensions*. London: Routledge
- Ministerio del Interior. (2017). *Anuario estadístico del Ministerio de Interior 2016*. Madrid, Catálgo de Publicaciones de la Administración Central del Estado
- National Union of Students. (2010). *Hidden Marks: A study of women students' experiences of harassment, stalking, violence and sexual assault*. London: NUS
- National Union of Students. (2013). *That's What She Said: women students' experiences of 'lad culture' in higher education*. London: NUS
- National Union of Students. (2014). *Lad Culture and Sexism Survey*. Available online at https://www.nus.org.uk/en/news/nus-research-reveals-one-in-four-students-suffer-unwelcome-sexual-advances/
- National Union of Students. (2015). *Lad Culture Audit Report: A look into the findings from our audit of higher education institutions and students' unions work on lad culture*. London: NUS
- O'Hara, M. (2016). Osborne's budget cuts will cripple services for vulnerable BME women. *The Guardian* 16 March
- ONS (Office for National Statistics) (2017). *Focus on violence crime and sexual offences, England and Wales: year ending March 2016*. London: Office for National Statistics. Available at: https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/crimeandjustice/compendium/focusonviolentcrimeandsexualoffences/yearendingmarch2016
- Paul, L. A., Gray, M. J., Elhai, J. D., and Davis, J. L. (2009) Perceptions of peer rape myth acceptance and disclosure in a sample of college sexual assault survivors. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice and Policy* 1(3), pp. 231-241
- Pedwell, C. (2016). Decolonising Empathy: Thinking Affect Transnationally. *Samyukta: A Journal of Women's Studies* XVI(I): pp. 27-49.
- Phipps, A. (2009). Rape and respectability: ideas about sexual violence and social class. *Sociology* 43(4), pp. 667-683
- Phipps, A. (2017). Reckoning up: sexual harassment and violence in the neoliberal university. Currently under consideration by *Gender and Education*
- Phipps, A. (2018) 'Lad culture' and sexual violence against students. In Nancy Lombard, ed., *The Ashgate Gender and Violence Research Companion*. London: Routledge
- Phipps, A. and Young, I. (2015) Neoliberalisation and "lad cultures" in higher education. In *Sociology* 49(2), pp. 305-322

- Phipps, A. and Smith, G. (2012). Violence against Women Students in the UK: Time to Take Action. *Gender and Education* 24(4), pp. 357–73.
- Phipps, A., Ringrose, J., Renold, E. and Jackson, C. (2017). Rape culture, lad culture and everyday sexism: researching, conceptualizing and politicizing new mediations of gender and sexual violence. *Journal of Gender Studies*. Published online. ISSN 0958-9236
- Rape Crisis England & Wales. (2017). *Rape Crisis England & Wales headline statistics 2016-17*. Available at: https://rapecrisis.org.uk/statistics.php
- RevoltingEurope. (2012). Austerity is lethal for women. In *Revolting Europe: on Europe, the Left, Labour and Social Movements*. Available at https://revolting-europe.com/2012/11/25/austerity-hurts-women/
- Riconosci la violenza. (2013). Available at: http://www.riconoscilaviolenza.it/
- Ridolfi-Star, Z. (2016). Transformation Requires Transparency: Critical Policy Reforms to Advance Campus Sexual Violence Response. *The Yale Law Journal* 125(7), pp. 2156-2181
- Rückert, H. W. (2015). Students' mental health and psychological counselling in Europe. *Mental Health & Prevention* 3(1-2), pp. 34-40.
- Rudd, T. and Goodson, I. F. (2017). Negotiating Neoliberal Education. In *Negotiating Neoliberalism: Developing Alternative Educational Visions*, edited by Tim Rudd and Ivor F. Goodson. Rotterdam: Sense Publishers, p.1-11
- Rymer, S. and Cartei, V. (2015). Supporting transgender survivors of sexual violence: learning from users' experiences. *Critical and Radical Social Work* 3(1), pp. 155-164
- Sagar, T., Jones, D., Symons, K. and Bowring, J. (2015) *The Student Sex Work Project: Research Summary*. Swansea: Swansea University
- Sanders-McDonagh, E., Neville, L. and Sevasti-Melissa, N. (2016). From pillar to post: understanding the victimisation of women and children who experience domestic violence in an age of austerity. *Feminist Review* 112(1), pp. 60-76
- Sharna, F. (2014). Financial Crisis and Domestic Violence: the Case of Greece. *The WIP*, May 29. Available at: http://thewip.net/2014/05/29/financial-crisis-and-domestic-violence-the-case-of-greece/
- Sherriff, L. (2013). Depression at university: thousands more students seek counselling for mental health issues. *The Huffington Post*, 5th February. Available at: http://www.huffingtonpost.co.uk/2013/06/27/increase-student-depression-university-mental-health_n_3510291.html
- Smith, C. P., and Freyd. J. J. (2014). Institutional Betrayal. *American Psychologist* 69(6), pp. 575-587.
- Spiked Online. (2017). *Free Speech University Rankings 2017: A Spiked Project*. Available at: http://www.spiked-online.com/free-speech-university-rankings#.We4TP1tSyUI
- Sundaram, V. and Jackson, C. (2015). *Is lad culture a problem in higher education? Exploring the perspectives of staff working in UK universities*. Society for Research into Higher Education. Available at: https://www.srhe.ac.uk/downloads/JacksonSundaramLadCulture.pdf
- Stratigaki, M. (2006), *The Gender of Social Policy*. Athens: Metaichmio
- Stratigaki, M. and Vaiou, D. (1994). Women's work and informal activities in Southern Europe. *Environment and Planning A*, 26, pp. 1221-1234.
- Thomson, A., Sylvester, R. and Woolcock, N. (2017). Universities told to guarantee free speech. *The Times* 19th October. Available at: https://www.thetimes.co.uk/article/universities-ordered-to-guarantee-free-speech-wxzcr32hh
- Tillman, S., Bryant-Davis, T., Smith, K., and Marks, A. (2010) Shattering Silence: exploring barriers to

disclosure for African-American sexual assault survivors. *Trauma, Violence and Abuse* 1(2), pp. 59-70

- Toledo, P. and Pineda, M. (2016). *L'abordatge de les violències sexuals a Catalunya*. Barcelona: Bellaterra
- Towers, J. and Walby, S. (2012). *Measuring the impact of cuts in public expenditure on the provision of services to prevent violence against women and girls*. Trust for London and Northern Rock Foundation. Available at: http://www.nr-foundation.org.uk/downloads/Measuring-the-impact-of-cuts-in-public-expenditure-on-the-provision-of-services-to-prevent-violence-against-women-and-girls-Full-report-3.pdf
- TUC (Trades Union Congress). (2016). *Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016*. London: Trades Union Congress.
- Turchik, J. A. and Edwards, K. M. (2012). Myths about male rape: a literature review. *Psychology of Men and Masculinity* 13(2), pp. 211-226
- Tyler, I. (2015). Classificatory struggles: class, culture and inequality in neoliberal times. *The Sociological Review*, 63(2), pp.493–511
- Universities UK. (2015). *Student mental wellbeing in higher education: Good practice guide*. London: UUK. Available at: http://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Documents/2015/student-mental-wellbeing-in-he.pdf
- Universities UK (2016) *Changing the Culture: Report of the Universities UK Taskforces examining violence against women, harassment and hate crime affecting university students*. London: UUK.
- Vaiou, D. (2014a). Tracing aspects of the Greek crisis in Athens: Putting women in the picture. *European Urban and Regional Studies*, first published online as doi:10.1177/0969776414523802.
- Vaiou, D. (2014b). Is the crisis in Athens (also) gendered? Facets of access and (in)visibility in everyday public spaces. *City*,18(4-5), pp. 533-537.
- Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P. and Garcia-Yeste, C. (2016) Breaking the Silence at Spanish Universities: Findings from the First Study of Violence Against Women in Campuses in Spain. *Violence Against Women* 22(13), pp. 1519-39
- Weale, S. (2016). Some universities need to triple mental health services funding, says report. *The Guardian*, 22nd September. Available at: https://www.theguardian.com/education/2016/sep/22/universities-triple-mental-health-services-funding-report
- Weis, J. (2015). Title IX and the State of Campus Sexual Violence in the United States: Power, Policy and Local Bodies. *Human Organization* 74(3), pp. 276-286
- Westmarland, N. and Graham, L. (2010) The promotion and resistance of rape myths in an internet discussion forum. *Journal of Social Criminology* 1(2), pp. 80-104
- Wetzel, J. W. (1993). *The World of Women: In Pursuit of Human Rights*. Basingstoke: MacMillan Press
- Whitley, L. and Page, T. (2015). Sexism at the Centre: Locating the Problem of Sexual Harassment. *New Formations* 86, pp. 34-53.
- Women Against Violence Europe. (2016). *WAVE Report 2015: On the Role of Specialist Women's Support Services in Europe*. Vienna, Austria: WAVE office. Available at: http://fileserver.wave-network.org/researchreports/WAVE_Report_2015.pdf

Project website:
www.USVreact.eu

Contact:
Pam Alldred, Pam.Alldred@brunel.ac.uk
Alison Phipps, A.E.Phipps@sussex.ac.uk