

Informe de participación y escucha del profesorado, personal de administración y servicios y alumnado de la Universidad del País Vasco para la elaboración del protocolo para el abordaje de las violencias machistas

Octubre 2017/ Enero 2018



UPV/EHUko BERDINTASUNERAKO ZUZENDARITZA
DIRECCIÓN PARA LA IGUALDAD DE LA UPV/EHU

eman ta zabal zazu



Universidad del País Vasco Euskal Herriko Unibertsitatea

NAZIOARTEKO
BIKAINASUN
CAMPUSA
CAMPUS DE
EXCELENCIA
INTERNACIONAL

Informe de participación y escucha del profesorado, personal de administración y servicios y alumnado de la Universidad del País Vasco para la elaboración del protocolo para el abordaje de las violencias machistas

Octubre 2017/ Enero 2018

Proyecto: Protocolo para el abordaje a las violencias machistas de la UPV/EHU

Entidad promotora: Dirección para la Igualdad de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU).

Redacción:

Bañuelos Ganuza, Aitziber

Dosil Santamaria, Maria

Estebanez, Ianire

Garate Sacristán, Blanca

Índice

1. Introducción	Pág. 6
2. Metodología	Pág. 16
1.1. Descripción de las dinámicas y principales conclusiones	Pág. 17
1.2. Recogida de información	Pág. 20
3. Datos de interés	Pág. 21
3.1. Sesiones de escucha y participación	Pág. 21
3.2. Personas participantes	Pág. 21
3.3. Participación por Campus	Pág. 22
3.4. Como llega la información de las sesiones de participación	Pág. 25
Informe	
4. Dinámica 1: ¿Qué sientes ante esta problemática social?	Pág. 27
5. Dinámica 2: ¿Qué sabes sobre las violencias machistas?	Pág. 29
6. Dinámica 3: ¿Qué harías en estas situaciones?	Pág. 30
6.1. ¿Cómo responderías ante las situaciones propuestas? Un primer acercamiento	Pág. 30
6.2. Tipos de respuestas encontradas	Pág. 31
6.2.1. No lo identifico como violencia / No me daría cuenta	Pág. 31
6.2.2. No sabría cómo actuar.	Pág. 32
6.2.3. Actuaría.	Pág. 33
6.2.4. Acudiría a familia y amistades.	Pág. 36
6.2.5. Acudiría al alumnado.	Pág. 37
6.2.6. Acudiría a la Universidad.	Pág. 39
6.2.7. Denuncia social.	Pág. 41
6.2.8. Denuncia judicial – policial.	Pág. 41
6.3. Porcentajes y diferencias de respuesta en el alumnado.	Pág. 42
6.4. Porcentajes y diferencias de respuesta entre alumnado y profesionales.	Pág. 45
7. Dinámica 4: ¿Qué crees que debería hacer la universidad?	Pág. 47
7.1. La universidad como institución.	Pág. 47
7.2. Información, datos reales y transparencia.	Pág. 49
7.3. La Dirección de Igualdad: comisiones de igualdad en todos los centros.	Pág. 50
7.4. Propuestas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres.	Pág. 52
7.5. Protocolo contra las violencias machistas.	Pág. 55
7.5.1.- Sensibilización y prevención.	Pág. 58
7.5.2.- La formación/ concienciación.	Pág. 60
7.5.3.- Atención a las personas.	Pág. 61
7.5.4.- Servicios propuestos para incluir en el protocolo.	Pág. 62
7.5.5.- Recursos humanos: personas de referencia.	Pág. 65
7.5.6.- Perspectiva comunitaria.	Pág. 66
7.5.7.- Denuncia Social.	Pág. 67
7.6.- Difusión.	Pág. 67
8. Conclusiones y propuestas	Pág. 69
ANEXO I: Material didáctico de los grupos de trabajo.	
ANEXO II: Transcripción de la Dinámica 3.	
ANEXO III: Transcripción de la Dinámica 4.	
ANEXO IV: Ficha técnica de los grupos de trabajo.	

1. Introducción

El informe que presentamos está enmarcado en el proceso que se está llevando a cabo para la elaboración del nuevo Protocolo para atender las violencias machistas promovido por la Dirección de Igualdad de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU).

El informe es el resultado final de dos meses de trabajo en el que se han realizado 18 grupos de trabajo donde han participado 290 personas, bien alumnas bien profesionales del PAS y del PDI, de los distintos Campus de la Universidad del País Vasco. Los grupos de trabajo perseguían el objetivo de recabar información respecto a las necesidades y propuestas del alumnado, PDI y PAS en relación a una problemática de gran calado social como son las violencias machistas.

La igualdad de oportunidades y de trato de todas las personas que conforman la comunidad universitaria en la UPV/EHU es un valor fundamental y un criterio de excelencia recogido en Plan estratégico de esta misma Universidad señalando en su Misión: “Asumir su responsabilidad como institución comprometida con la sociedad, contribuyendo a la mejora de las condiciones de vida, en nivel de inclusión y cohesión social de la comunidad donde se ubica, así como al desarrollo económico sostenible de su territorio de influencia, participando activamente en la búsqueda de soluciones a los retos sociales, culturales y medioambientales del País Vasco”. (Plan estratégico de la UPV/EHU, 2012,17. p.6 – 23)

Para seguidamente indicar en su Visión de forma más concreta: “Desarrollará con vocación de liderazgo intelectual y responsabilidad social medidas encaminadas a la consecución de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y a la reducción de las desigualdades sociales y culturales que favorezcan el progreso de las sociedades en una clave de mayor equidad, sostenibilidad y respeto a los derechos humanos”.

Es por ello por lo que se presenta como prioritario analizar con rigor todos los factores que ahondan en la desigualdad y discriminación que se materializan en el contexto universitario, entre mujeres y hombres y que aún permanecen fuertemente arraigados en nuestra sociedad.

El documento que aquí se presenta trata de responder a las acciones concretas propuestas en el Plan estratégico al que hacemos referencia:

“Eje II. INVESTIGACIÓN:

13. Impulsar líneas de investigación para afrontar las desigualdades que existen en la sociedad vasca, tanto en colaboración con las instituciones como con los agentes sociales.

Eje IV. GOBERNANZA Y GESTIÓN:

Promoverá una mayor cohesión de la comunidad universitaria. A estos efectos, la UPV/EHU tendrá en cuenta los principios de igualdad de oportunidades, respeto a la diversidad y a la diferencia, integración de la perspectiva de género, acción positiva, eliminación de roles y estereotipos en función del sexo y representación equilibrada de hombre y mujeres en los órganos de representación universitaria”.

Eje V. COMPROMISO SOCIAL:

5.Promover la atención a la diversidad en toda actividad universitaria, facilitando la inclusión y asumiendo el enriquecimiento que aporta la diferencia.

6. Promover la educación para la sostenibilidad, la igualdad y el desarrollo a través de su inclusión en el curriculum universitario, en su vertiente formativa e investigadora.

9.Impulsar el enfoque integrado de género en toda la actividad universitaria y en su proyección social, incorporándolo como un criterio más de excelencia de la Universidad”.

Paralelamente, el presente trabajo está en sintonía con la finalidad principal del II Plan de Igualdad de hombres y mujeres de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU) 2014-2017: “Avanzar en la incorporación de un enfoque integrado de género en toda actividad universitaria desarrollando políticas activas para la efectividad el principio de igualdad de hombre y mujeres y la prevención de conductas discriminatorias” (Plan para la Igualdad de mujeres y hombres, 2017,p. 7).

Este documento persigue el objetivo de aportar elementos para la reflexión e ideas para la acción en el contexto de la Universidad para que esta institución afronte la

problemática social de las violencias machistas con firmeza y convicción. Tiene vocación de favorecer una Universidad que camine hacia horizontes donde la sostenibilidad de la vida y la equidad entre las personas sean un valor esencial.

Para ello, a través de los grupos de trabajo han promovido espacios para la escucha y participación de las personas que conforman la comunidad universitaria y así diseñar un protocolo que responda a sus necesidades. A través de una metodología esencialmente participativa y dinámica se han recogido las necesidades, las opiniones, las experiencias de violencia vividas en la Universidad y las propuestas sobre como deberían abordarse para atender cada situación desde la seguridad, la protección y el acompañamiento a las personas. Todas ellas quedan recogidas en las siguientes paginas.

El proceso llevado a delante ha puesto en el centro de interés a las personas que han participado y a las personas a las que pretende atender el futuro protocolo. Por ello, ha sido una prioridad que cada espacio de dialogo y las dinámicas desarrolladas promovieran la creación de conciencia sobre el lugar en el que cada personas se sitúa frente a esta problemática.

Para elaborar un protocolo cuyas acciones impacten en las personas y genere transformación en la Universidad es necesario tomar conciencia y eso han de hacerlo las personas. Hablamos de generar la concientización¹ desde la primera fase de la elaboración del protocolo, es decir, pasar de generar acciones inmediatas que a largo plazo no funcionan, que no provocan cambio en el ser humano, a “procesos de reflexión acción de largo alcance entre personas que en permanente debate y diálogo buscan superar la situación alienante y deshumanizadora a partir de la liberación de los condicionamientos y factores históricos que impiden su desarrollo individual o colectivo” (Peña, 2017)².

Enfoque de los Derechos Humanos

El proceso de participación y de escucha desarrollado, así como el informe resultado del mismo, parte del análisis de las violencias machistas desde un enfoque de

¹ *La concientización es un proceso de acción cultural a través del cual las mujeres y los hombres despiertan a la realidad de su situación sociocultural, avanzan más allá de las limitaciones y alienaciones a las que están sometidos, y se afirman a sí mismos como sujetos conscientes y co-creadores de su futuro histórico (Freire, 1974).*

² Peña Maldonado, A. (2017): *I Encuentro Nacional de Núcleos académicos del CESYC. La investigación militante desde lo social y cultural*. Universidad Bolivariana de Venezuela, Centro de estudios sociales y culturales.



Derechos Humanos y más en concreto, de los Derechos de las Mujeres. Ha de tenerse como fundamento y horizonte el respeto a todos los derechos de las personas en su dimensión individual y social. Derechos ante los que toda institución ha de mostrar un compromiso firme poniendo todos los medios a su alcance para garantizarlos.

El derecho de las mujeres a vivir sin violencia viene recogido en los acuerdos internacionales como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), en concreto a través de sus recomendaciones generales núm. 12 y 19 y la Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas (1993), que nos aporta en su artículo 1 y 2 la definición de violencia contra la mujer como “Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la vida privada” y añade, “la violencia física, sexual y psicológica en la familia,(...); la violencia física, sexual y psicológica al nivel de la comunidad en general,(...); y la violencia física, sexual y psicológica perpetrada o tolerada por el Estado, dondequiera que ocurra.” (p.4)

La misma reconoce «la urgente necesidad de una aplicación universal a la mujer de los derechos y principios relativos a la igualdad, seguridad, libertad, integridad y dignidad de todos los seres humanos». (p.1)

La violencia contra las mujeres, desde una perspectiva de derechos, requiere que la desigualdad de género sea tratada como una de sus causas raíces, y que además, los derechos y las libertades de las mujeres, recogidos en la CEDAW, sean defendidos. Por ello, las diferentes instituciones, también las educativas, están obligadas a promover y proteger los derechos humanos y todas las intervenciones deben ser diseñadas e implementadas considerando dicho criterio.

Ha de señalarse lo indicado por la Ley Orgánica 1/2004, del 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género. Esta ley marca un precedente en el ámbito jurídico al visibilizar la violencia contra las mujeres y otorgar un marco de referencia para la prevención, la asistencia y protección, así como para la persecución de la violencia de género y vemos además que sostiene la misma línea de discurso que el Plan Estratégico, así como el Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres

de la UPV/EHU. Un marco a tener presente en la elaboración del protocolo para la universidad.

Nos parece importante resaltar cómo define la Ley su objeto de actuación en el TÍTULO PRELIMINAR Artículo 1. Objeto de la Ley:

“1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.

2. Por esta Ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas.

3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad. Para posteriormente indicar cuáles son los principios rectores de la misma, que articulando las medidas necesarias para la atención integral de la problemática pone especial énfasis en fortalecer medidas de sensibilización, defender los derechos de las mujeres víctimas, apostar por la coordinación de entidades y servicios, promover la participación de asociaciones y entidades desde la sociedad civil así como garantizar la especialización de las personas profesionales que trabajan en este ámbito:

Artículo 2. Principios rectores. A través de esta Ley se articula un conjunto integral de medidas encaminadas a alcanzar los siguientes fines:

a) Fortalecer las medidas de sensibilización ciudadana de prevención, dotando a los poderes públicos de instrumentos eficaces en el ámbito educativo, servicios sociales, sanitario, publicitario y mediático.

b) Consagrar derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, exigibles ante las Administraciones Públicas, y así asegurar un acceso rápido, transparente y eficaz a los servicios establecidos al efecto.

- c) Reforzar hasta la consecución de los mínimos exigidos por los objetivos de la ley los servicios sociales de información, de atención, de emergencia, de apoyo y de recuperación integral, así como establecer un sistema para la más eficaz coordinación de los servicios ya existentes a nivel municipal y autonómico.
- d) Coordinar los recursos e instrumentos de todo tipo de los distintos poderes públicos para asegurar la prevención de los hechos de violencia de género y, en su caso, la sanción adecuada a los culpables de los mismos.
- e) Promover la colaboración y participación de las entidades, asociaciones y organizaciones que desde la sociedad civil actúan contra la violencia de género.
- f) Fomentar la especialización de los colectivos profesionales que intervienen en el proceso de información, atención y protección a las víctimas.
- g) Garantizar el principio de transversalidad de las medidas, de manera que en su aplicación se tengan en cuenta las necesidades y demandas específicas de todas las mujeres víctimas de violencia de género.”

Así como nombra concretamente en el CAPÍTULO I: “En el ámbito educativo: Artículo 4. Principios y valores del sistema educativo: 1. El sistema educativo español incluirá entre sus fines la formación en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia. Igualmente, el sistema educativo español incluirá, dentro de sus principios de calidad, la eliminación de los obstáculos que dificultan la plena igualdad entre hombres y mujeres y la formación para la prevención de conflictos y para la resolución pacífica de los mismos.... 7. Las Universidades incluirán y fomentarán en todos los ámbitos académicos la formación, docencia e investigación en igualdad de género y no discriminación de forma transversal.”

Por otro lado, la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres reza en su exposición que la igualdad que pretende promover es la “igualdad respetuosa con la diversidad e integradora de las especificidades de mujeres y hombres, que corrija la tendencia actual a la imposición y generalización del modelo masculino”.

Nos parece interesante resaltar en el TÍTULO II Políticas públicas para la igualdad CAPÍTULO I recoge en los Principios generales en el Artículo 14. Los Criterios generales de actuación de los Poderes Públicos. Los criterios nº5 y nº6 que hace especial referencia a las medidas a adoptar para la desaparición de la Violencia de Género y la alusión a las mujeres objeto de discriminación múltiple: “A los fines de esta Ley, serán criterios generales de actuación de los Poderes Públicos:

“5. La adopción de las medidas necesarias para erradicación la de la violencia de género, la violencia familiar y todas las formas de acoso sexual y acoso por razón de sexo.

6. La consideración de las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres de colectivos de especial vulnerabilidad como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes, las niñas, las mujeres con discapacidad, las mujeres mayores, las mujeres viudas y las mujeres víctimas de violencia de género, para las cuales los poderes públicos podrán adoptar, igualmente, medidas de acción positiva. “

Enfoque de Interseccionalidad

El segundo de los enfoques utilizados como eje de trabajo, ha sido la perspectiva de la Interseccionalidad, aportada desde las Tª Feminista, entendida esta como:

“Herramienta analítica para estudiar, entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras identidades y cómo estos cruces contribuyen a experiencias únicas de opresión y privilegio. El análisis interseccional tiene como objetivo revelar las variadas identidades, exponer los diferentes tipos de discriminación y desventaja que se dan como consecuencia de la combinación de identidades. Buscando abordar las formas en las que el racismo, el patriarcado, la opresión de clase y otros sistemas de discriminación crean desigualdades que estructuran las posiciones relativas de las mujeres. Toma en consideración los contextos históricos, sociales y políticos y también reconoce experiencias individuales únicas que resultan de la conjunción de diferentes tipos de identidad. El análisis interseccional plantea que no debemos entender

la combinación de identidades como una suma que incrementa la propia carga, sino como una que produce experiencias sustantivamente diferentes.”³

La interseccionalidad nos proporciona una visión más amplia de los sistemas de opresión. Nos permite comprender la realidad sociocultural de la persona de manera integral. Sus valores y prioridades, su mundo relacional y la importancia de la comunidad en todo esto. Se incorpora y reconoce de esta manera la diferencia como algo positivo. Poniendo la atención en los múltiples factores que componen la realidad de cada persona y que la convierte en objeto de múltiples discriminaciones. Es un instrumento de cambio hacia la igualdad.

Como veremos en las próximas líneas, las personas que han participado en los grupos de trabajo reflexionan sobre la intersección de diferentes tipos de discriminación en el contexto universitario. Hablan de cómo las violencias machistas se ven agravadas por diferentes situaciones de vulnerabilidad no solo derivada de la diversidad de las personas (diversidad cultural, diversidad funcional o diversidad sexual y de género) sino por los diferentes roles y estatus existentes en una Universidad con una estructura vertical que confiere poder según el rol que cada persona desempeña (profesorado/alumnado, decanato/dirección/profesorado, personas becarias/profesorado, etc.). Las y los participantes analizan la relación entre las diferentes discriminaciones y la dificultad a la hora realizar un abordaje adecuado si se las trata de forma separada exclusivamente.

El Feminismo como marco teórico de referencia

Es fundamental nombrar el marco de referencia principal que ha guiado todo el proceso de participación desde su diseño: el feminismo. Un feminismo inclusivo que tomando de referencia la lucha por los derechos de las mujeres, identifica las diferentes violencias que afectan a todas las personas en su diversidad.

El feminismo es garantía de justicia social. Conlleva un cambio paulatino, que no inmediato y supone cambios profundos en nuestra forma de ser, de estar y de hacer en relación con las y los otras. El cambio ha de ir desde lo micro, pasando por lo meso, hasta lo macro. De igual manera ha de ocurrir en la Universidad.

³ “Interseccionalidad una herramienta para la justicia de género y la justicia económica” Derechos de las mujeres y cambio económico.9, Asociación para los derechos de la Mujer y el Desarrollo, (2004, p.1)



Los valores patriarcales dividen a la comunidad humana en dos polos excluyentes; lo uno no es lo otro y a la inversa. Esta polarización ofrece a las personas dos únicas posibilidades de construirse como personas: mujeres y hombres. Impone este orden por la fuerza de lo estructural, lo simbólico y si lo anterior no funciona, por medio de la violencia directa. Este sistema de organización tiene una base ideológica tan arraigada en nuestras identidades individuales y colectivas que es de vital importancia identificar cómo se materializa en nuestra forma de entender la Universidad, su estructura y las relaciones dentro y fuera de ella.

El feminismo nos aporta un enfoque amplio de las violencias machistas. Identifica los distintos niveles en los que se manifiesta, la tipología y sus múltiples manifestaciones. Define y sitúa las diferentes responsabilidades en los también diferentes sujetos de la acción social, política y económica. Pero principalmente revaloriza a las personas como líderes de su proyecto vital y reconoce su capacidad de agencia.

Se ha de revisar que tipo de educación ofrece la Universidad asumiendo su responsabilidad social para con las personas estudiantes, ciudadanas y profesionales del futuro, así como con las personas trabajadoras a las que ha de garantizar un espacio que les permita desarrollarse como personas en su dimensión profesional. La Universidad ha de revisar cada una de las dinámicas que genera ya que de otra manera no será eficiente ni resolutive en relación a las violencias machistas y en relación a la equidad entre las personas y la promoción de la justicia social.

La T^a del conflicto de Johan Galtung⁴: el Triángulo de la Violencia

Finalmente, hemos utilizado el triángulo de Johan Galtung sobre los distintos tipos de violencias para entender la complejidad que entraña la comprensión y el adecuado abordaje de las violencias machistas. Según Galtung, la violencia es como un iceberg, de modo que la violencia directa y visible es solo una pequeña parte del conflicto siendo la que concentra la mayoría de recursos y esfuerzos por parte de las instituciones.

⁴ Johan Galtung (Noruega 1930). matemáticas y sociología fundó en Oslo el primer instituto de investigación sobre la paz (1959), el *International Peace Research Institute*. Ha colaborado extensamente con diversas instituciones de las Naciones Unidas, y se ha desempeñado como profesor visitante en los cinco continentes. Es Profesor de Estudios sobre la Paz en la Universidad de Hawái y director de *Transcend: A Peace and Development Network* y rector de la Transcend Peace University. Ha participado en más de 40 conflictos como mediador. Galtung introdujo varios conceptos nuevos, entre ellos son los más conocidos aquellos acerca de la violencia y la paz: El triángulo de la violencia y la Paz negativa vs paz positiva. Es miembro del comité para una ONU democrática que se fundó en 2004.

Enfrentar las violencias machistas desde una sola de sus manifestaciones (la violencia directa) no es suficiente, ha de tenerse presente su relación con la violencia estructural y con la violencia cultural.

Según el matemático y sociólogo Johan Galtung la *violencia directa* (visible), se concreta en comportamientos y responde a actos de violencia emocional y psicológica, física, económica, social, sexual, administrativa. La *violencia estructural* (invisible) se centra en el conjunto de estructuras que no garantizan la satisfacción de las necesidades básicas de las personas (de supervivencia, bienestar, identidad y libertad) como resultado de los procesos de estratificación social y la *violencia cultural* (invisible) es una violencia simbólica, que se expresa en infinidad de medios (religión, ideología, lenguaje, arte, ciencia, medios de comunicación, educación, etc.) y cumple la función de legitimar la violencia directa y estructural, así como de inhibir o reprimir la respuesta de quienes la sufren. Las causas de la *violencia directa* están relacionadas con situaciones de violencia estructural y de violencia cultural: muchas situaciones son consecuencia de un abuso de poder que recae sobre un grupo oprimido, o de una situación de desigualdad social (económica, sanitaria, racial, etc.) y reciben el espaldarazo de discursos que justifican estas violencias.

Esta mirada poliédrica de las violencias machistas ha estado presente en las reflexiones y aportaciones de las y los participantes en las sesiones de trabajo. De forma que el protocolo cuente con propuestas concretas y vinculadas a las personas de la comunidad universitaria que hablen de transformación del contexto, siendo la prevención, la atención a las personas y el acompañamiento en todos los procesos claves principales del hacer en la materia que nos ocupa.

Como así leeremos a lo largo del informe, para quienes han participado es de suma importancia revisar los valores y las actitudes en la puesta en marcha de los servicios y recursos de la Universidad, así como en la misma formación que se imparte y todo lo que incumbe a la comunidad educativa, a sus derechos y a su bienestar.

2. Metodología

La metodología empleada para la elaboración de este informe es principalmente de carácter cualitativo. Se ha realizado una recogida de información a través de la realización de 18 grupos de escucha y participación. Grupos de trabajo en los que las personas participantes han sido las protagonistas en su ejecución y en los aportes recogidos de cara a la elaboración del próximo protocolo para la atención a las violencias machistas en la Universidad del País Vasco/ Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU).

El objetivo de los grupos era recoger las reflexiones, las opiniones y las ideas de las personas que componen la comunidad universitaria sobre cuál sería el modo de proceder ante la realidad de esta problemática social que también afecta a la Universidad como institución y a las personas que la componen. Para ello, habilitamos diferentes sesiones en las que de manera separada se invitó a participar a las personas alumnas por un lado y por otro, a las profesionales del Personal de Administración y Servicios (PAS) y del Personal Docente e Investigador (PDI) de todas las Facultades de los Campus Universitarios situados en Bizkaia, en Gipuzkoa y en Araba.

Los grupos no tenían un número máximo ni mínimo para llevarse adelante ya que se planteaban dificultades para poder hacer una previsión certera sobre la participación esperada. Pese a crear una dirección de correo electrónico en la que recibir inscripciones para las sesiones, así como un cuestionario de inscripción, y enviar un e-mail por parte de la Dirección de Igualdad a todas las personas de la UPV/EHU, la realidad nos dice que quienes finalmente tomaron parte en los encuentros no se apuntaron más que en un %, el otro % acudieron sin inscribirse ni en el email ni en el cuestionario. La vía principal por la cual parece recibirse la información es por medio del profesorado, de compañeras de Facultad o de personas vinculadas a la Dirección/ Comisiones de Igualdad.

Ante la posibilidad de una participación dispar, las sesiones de participación y escucha se diseñaron para que pudieran participar un número indeterminado de personas sin que la cantidad influyera en el desarrollo de las sesiones ni en la recogida de información. Además, las actividades planteadas perseguían el objetivo de favorecer la reflexión y la generación de ideas de forma colaborativa y con un desarrollo progresivo de los contenidos que dieran como resultado aportaciones significativas para aportar al

proyecto de elaboración del protocolo. Partíamos de la base de que la temática en si misma es amplia y desconocida a su vez.

En segundo lugar, estas dinámicas tenían que dar cabida a la participación de personas diversas en su rol universitario, en su bagaje personal relacionado con la temática y en el conocimiento sobre las violencias machistas y cómo afrontarlas en el día a día.

El diseño de los encuentros consistió en la preparación de 4 dinámicas diferentes que eran evaluadas y adaptadas por el equipo de dinamización tras cada grupo desarrollado. Se decidió realizar las cuatro dinámicas en las sesiones del alumnado y solo tres de ellas (dinámica 2, 3 y 4) en las sesiones dirigidas a las personas profesionales.

La valoración ha sido positiva en relación a los resultados obtenidos. Siendo estos valorados en torno a 2 variables: la diversidad de respuestas y la validez de las mismas para su implementación en el futuro protocolo. La composición de los grupos fue de 3 personas mínimo a 56 personas máximo. Las dinámicas se desarrollaron con agilidad adaptándose a cada grupo y a sus características concretas.

2.2. Descripción de las dinámicas y principales conclusiones:

Presentación:



En el tiempo que se dispuso para la presentación de la sesión una de las primeras conclusiones a las que llegamos es que, existe desconocimiento de las dinámicas que subyacen bien en la estructura de la universidad bien en el plano de lo simbólico en cuanto a las expresiones que adoptan las violencias machistas.

Lo que conllevó más esfuerzo es saber identificar ambas violencias. Siendo la violencia directa la más reconocida y la simbólica la que más dificultades entraña. En cada uno de los grupos, esta primera parte que se une a la primera y segunda dinámica que ahora veremos, es de un gran valor para el desarrollo óptimo del resto de la sesión. Ya que en las 2 dinámicas posteriores (dinámica 3 y 4), son en las que ha de recogerse la información objeto de este proceso.

Dinámica 1: ¿Qué sientes ante este problema?



Dinámica 1:
Se visualiza un video de denuncia de la violencia sexual en las universidades. El objetivo es conectar con la problemática desde la emoción siendo las violencias machistas una realidad que nos afecta a todas y a todos.

¿Qué sientes ante esta problemática social?

TIL IT HAPPENS TO YOU

Realizada con el alumnado. Tras la visualización del vídeo de Lady Gaga se da la oportunidad de expresar lo que les ha sugerido la experiencia en forma de sentimiento, idea, imagen, otros, y que lo comparta si lo necesita o que lo escriba.

La realidad de las violencias machistas nos atraviesa a todas las personas. A todas nos conecta con diferentes emociones y era fundamental que las personas participantes fueran conscientes de esta conexión antes de aportar ideas a un protocolo ya de por sí distante de las personas concretas.

Solo entendiendo que detrás de los “casos” de violencia hay personas con vidas por reconstruir, se puede elaborar un protocolo cercano y válido para atender no a la problemática, no a los casos concretos sino a personas. Personas en su complejidad y en su diversidad. Con una mirada interseccional, que comprenda antes de atender y que atienda de manera integral desde el respeto escrupuloso de los Derechos Humanos (DDHH) y a los derechos de las mujeres.

Dinámica 2: ¿Dónde situarías cada una de estas situaciones?

Se presentan 15 situaciones de violencia en el entorno de la universidad de carácter simbólico, estructural y violencia directa. Tras el ejercicio se realiza una puesta en común del por qué, de cuáles son sus relaciones y de cómo identificarlas.

Identificando las violencias machistas



Dinámica 2

Consiste en clasificar casos concretos en la pirámide de Galtung según correspondan a su dimensión estructural, a la simbólica y a la directa.

Dinámica 3: ¿Qué harías tu?

Dinámica 3
Se reparten diferentes situaciones de violencia para identificar como se responde ante cada situación. Se recogen todas las respuestas sin necesidad de acuerdo o consenso. Como actuarían, donde acudirían...

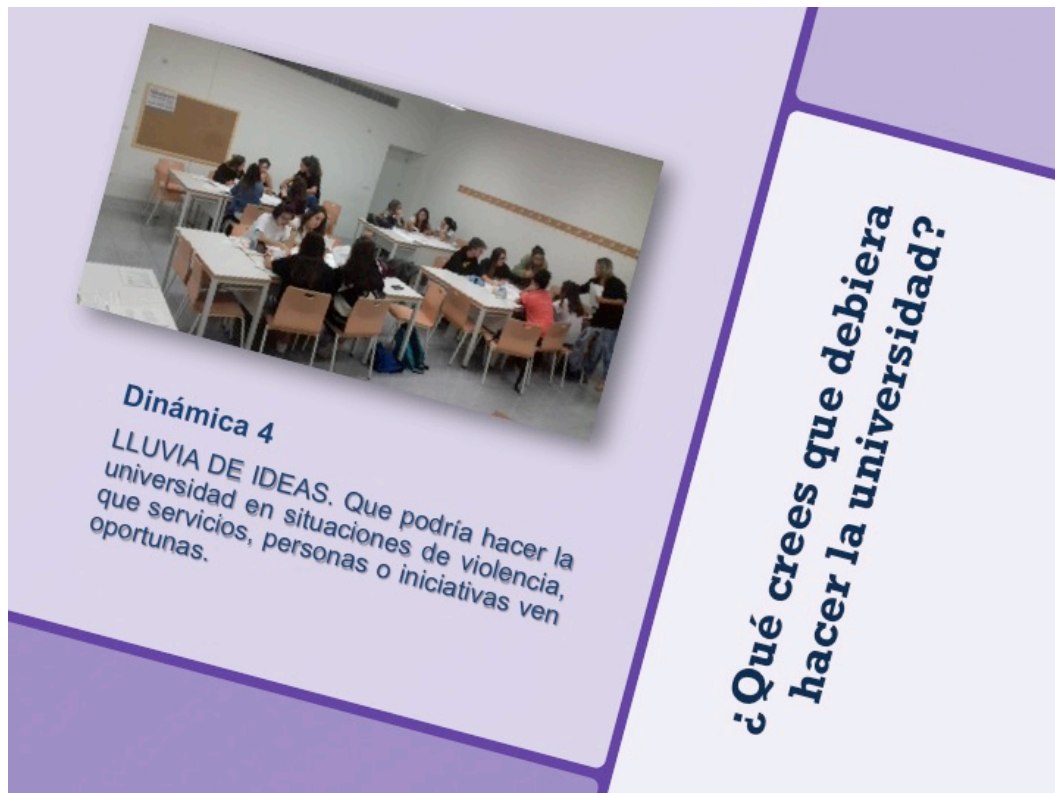


¿Qué harías tu?



Las agresiones sexistas no se denuncian. Se conoce la punta del iceberg. Comprender cuáles son las dificultades de las personas para responder a las violencias ha sido esencial para poder acercar el protocolo a sus necesidades, para abrir canales de comunicación y puertas de entrada que garanticen la seguridad de las personas.

Dinámica 4: ¿Qué crees que debiera hacer la universidad?



Alumnado y personas profesionales aportan ideas concretas que llevar adelante pero fundamentalmente comparten el “cómo” se debería acompañar a las personas y las relaciones que han de favorecerse: escucha, empatía, solidaridad y feminismo. Interpelan a la universidad para que sea cercana y centre su interés en las personas.

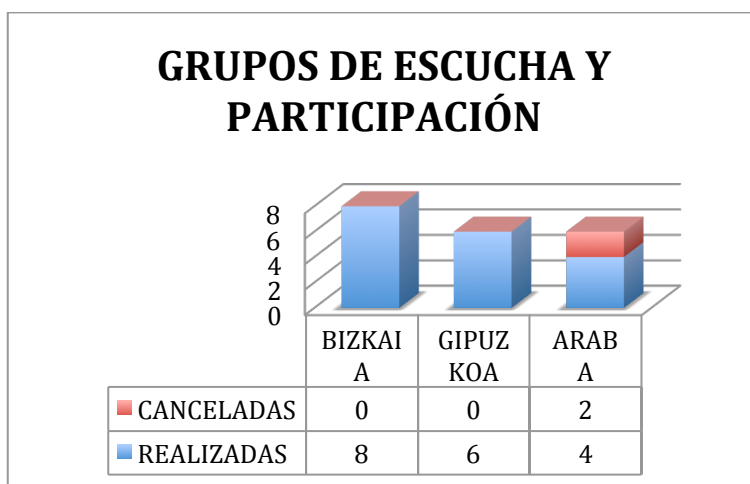
2.2. Recogida de información:

Todas las reflexiones, ideas y propuestas realizadas en la dinámica 3 y 4 se recogieron por escrito de mano de las personas participantes. Todas ellas han sido transcritas y agrupadas por categorías o temas en común en el ANEXO III.

3. Datos de interés

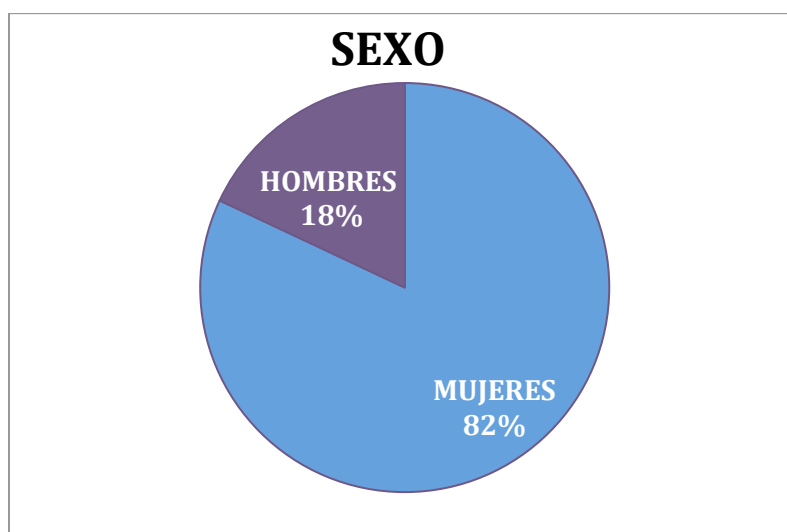
3.1. Sesiones de escucha y participación

El proceso de participación se desarrollo en los meses de octubre y de noviembre de 2017. En octubre realizaron en el Campus de Bizkaia 6 grupos de alumnado y 2 grupos de profesionales del PAS y del PDI. En noviembre se realizaron 4 grupos de alumnado y 2 de PAS/PDI en Gipuzkoa. También 2 grupos de alumnado y 2 de PAS/PDI en Araba. En este Campus se suspendieron 2 grupos de alumnado por falta de asistencia.

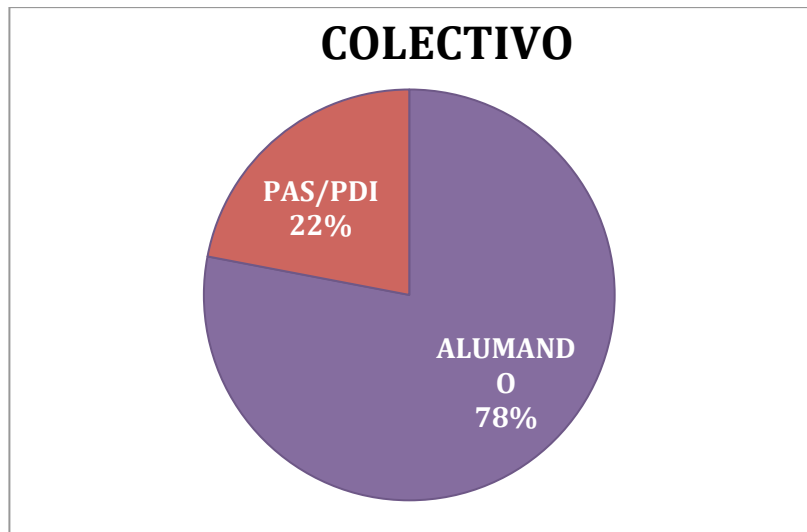


3.2. Personas participantes

Han participado un total de 290 personas en las 18 sesiones de trabajo. El dato más destacable es que el 82% han sido mujeres y el 12% han sido hombres. La presencia y participación de los hombres pone en evidencia su falta de interés e implicación en la problemática de las violencias machistas. Las sesiones eran mixtas en cuanto a sexos.

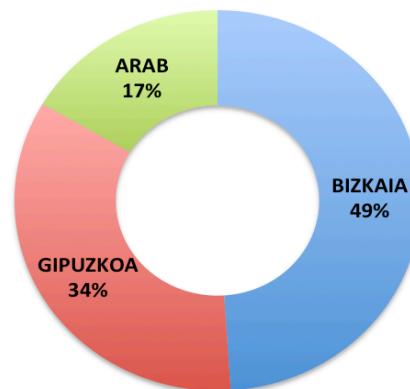


En el siguiente gráfico podemos ver como el 78% de las personas que participan en las sesiones pertenecen al alumnado mientras que el 22% son personas profesionales del PAS y del PDI.

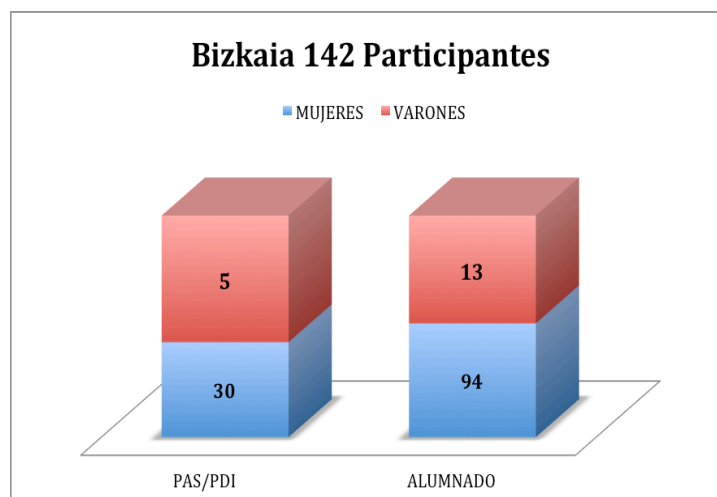


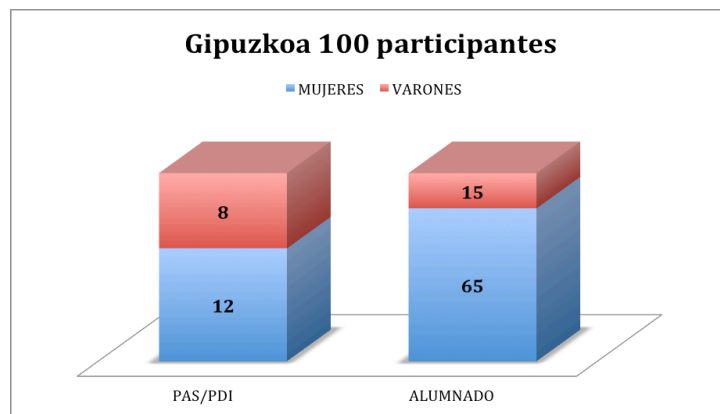
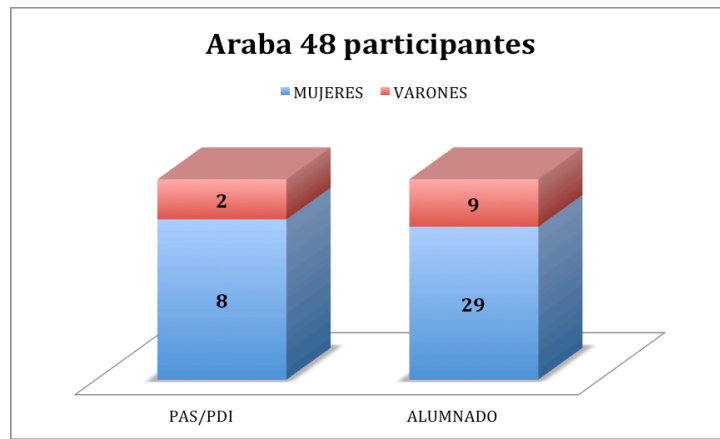
3.3.- Participación por Campus

La mayor participación se da en Bizkaia, seguida por la del campus de Gipuzkoa y siendo Araba el territorio en el que menos personas han participado. Se cancelaron dos sesiones programadas para el alumnado en la Facultad de Ingeniería y en la Facultad de Farmacia.

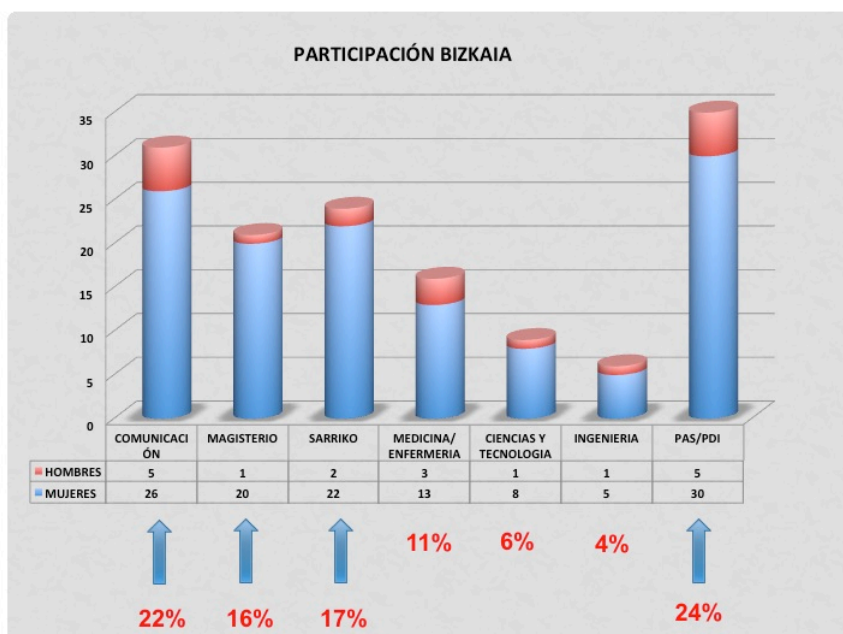


Las siguientes Gráficas: Bizkaia, Araba y Gipuzkoa muestran de forma detallada los datos de participación en los 3 campus.

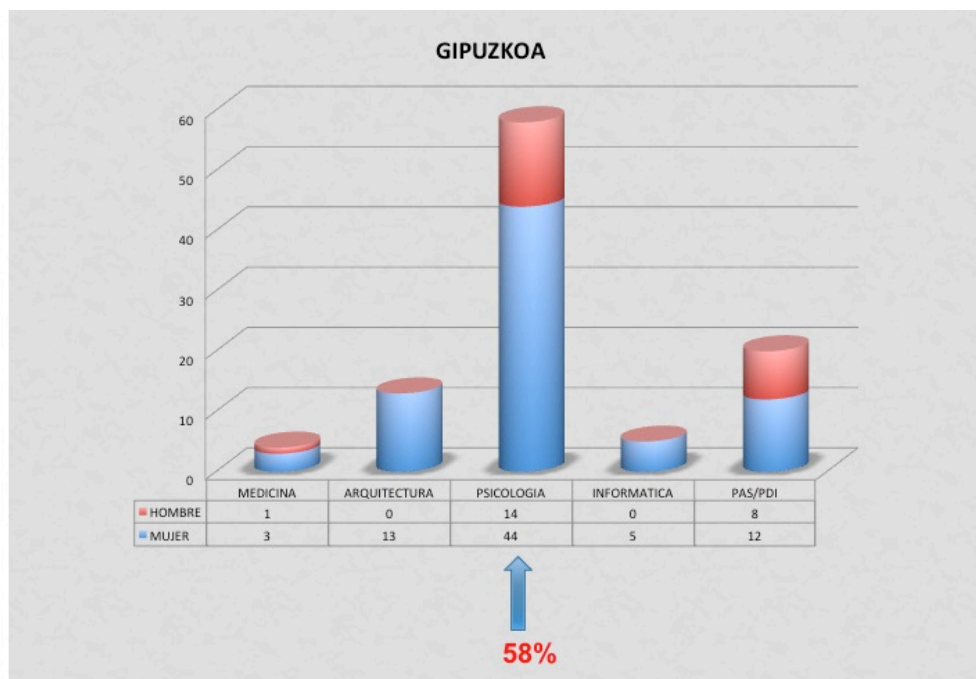




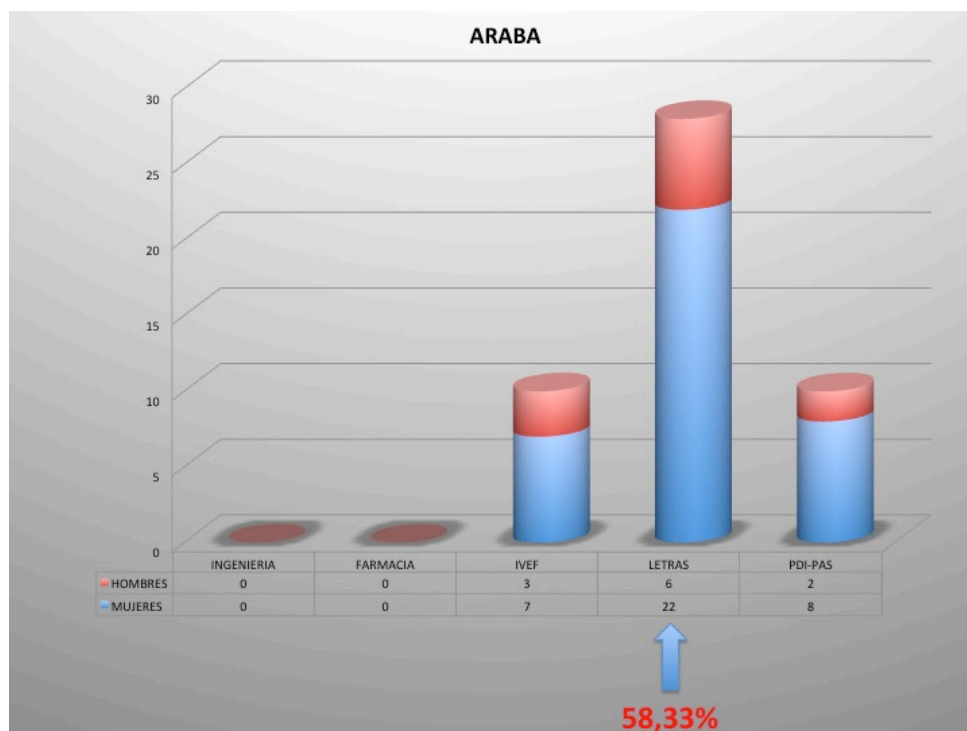
Con respecto a la participación en el campus de Bizkaia oscila entre 35 personas en el grupo más numeroso que corresponde al del PAS/ PDI y 6 personas en la Facultad de Ingeniería. En total participaron 142 personas siendo el campus en el que más personas alumnas y profesionales participan.



Como se aprecia en la siguiente *Gráfica*, en el campus de Gipuzkoa el dato más destacable es que el 58% de la participación se da en un solo grupo de escucha en la Facultad de Psicología.



En el Campus de Araba, ocurre algo similar ya que el 58,33% de las personas participan en un solo grupo de escucha en la Facultad de Letras.



3.4. Cómo llega la información de las sesiones de participación y escucha:

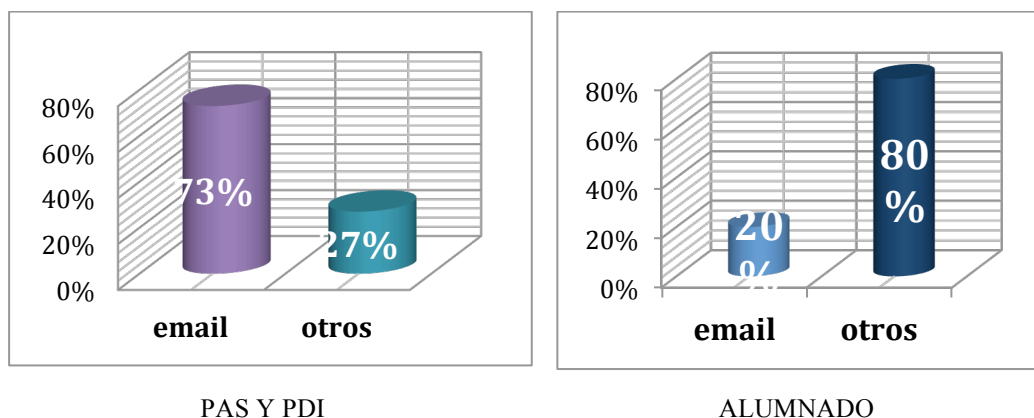
Para analizar si las vías de difusión habituales que utiliza la universidad eran válidas y para identificar cuáles son los canales de comunicación más efectivos para favorecer la participación del alumnado y de las personas profesionales se preguntó a las personas asistentes a los grupos de trabajo como les había llegado la información. Las respuestas muestran dos realidades muy diferentes.

Mientras que un 36% de las personas participantes se informan de las sesiones mediante el email, vía de comunicación utilizada como principal por la universidad del otro 64% tuvo conocimiento de los grupos a través de otras vías. En un 59,5% es por medio de otras personas (profesorado, delegada, miembro de la Dirección, Comisiones de Igualdad o compañeras).

Este dato es importante porque:

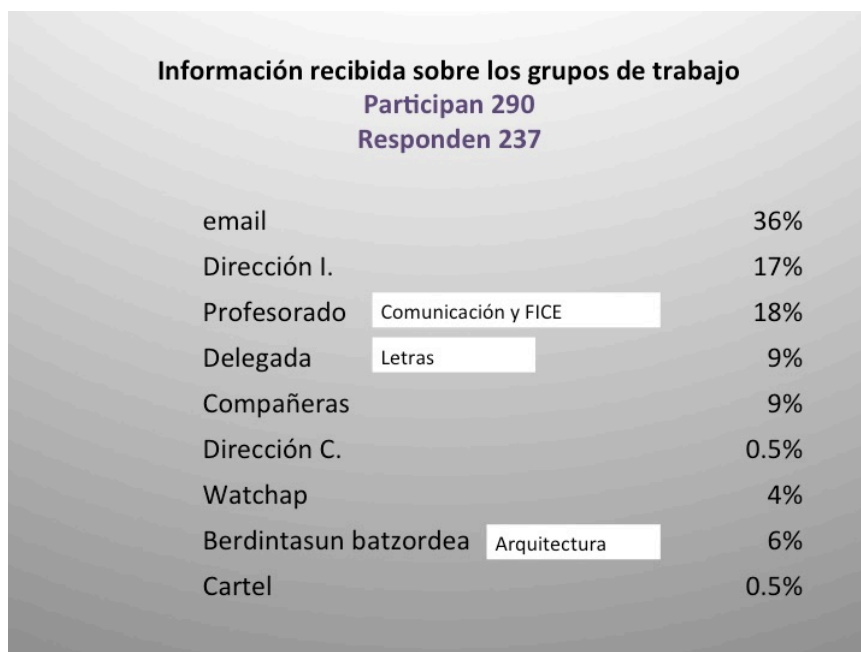
- la comunicación directa con las personas es la principal vía de comunicación y de motivación para participar en el proceso.
- el 80% del alumnado recibe la información por otras personas y manifiesta en todas las sesiones que el e-mail no es su canal de información.

En el siguiente los *Gráficos siguientes* se puede ver como un 36% recibe por email la información. Sin embargo, analizando este dato según colectivos, destaca una diferencia importante, ya que mientras el e-mail puede ser una vía adecuada para comunicarse con el personal PAS/PDI, tan sólo el 20% del alumnado indica haberla usado.



Las personas alumnas aluden a la falta de información como uno de los principales motivos por lo que no acuden más personas alumnas. Indicando en repetidas ocasiones

que el email no es la forma adecuada para comunicarse con las personas alumnas. Durante la lectura del informe se ahondará en este aspecto por ser un tema al que el alumnado da importancia para abordar la problemática de las violencias machistas.



Informe

4. Dinámica 1: ¿Qué sientes ante esta problemática social?

(realizada en las sesiones con el alumnado)

Para poder realizar una sesión dirigida a analizar las violencias machistas desde el acercamiento a las situaciones y las personas que están detrás, en las 2 primeras dinámicas el fin fue favorecer la reflexión y el análisis desde una mirada crítica y el conocimiento del contexto universitario.

Las violencias machistas nos afectan al 100% de las personas. Cuando se habla de cómo hacerlas frente es importante hacernos conscientes de que la intención y la realidad a veces no concuerdan. Como veremos una de las emociones que más aparece es la impotencia y sin embargo cuando en dinámicas posteriores se pregunta que harías tu si te ocurriera una situación de violencia. La primera respuesta es: actuaría, no lo permitiría. Solo conectando razón y emoción podemos comprender lo que realmente nos ocurre a las personas cuando sufrimos violencia, las dificultades que entraña dar una respuesta “empoderada”. La violencia impacta de maneras diferentes y cada persona reacciona como puede. Predomina el miedo, la vergüenza y la culpa. Emociones todas que empujan al bloqueo más que a la acción.

La dinámica 1 tenía como objetivo de acercarnos a los que sienten las personas. Poniéndolas en el centro y no abordando la problemática de forma racional como si de una ecuación se tratase. Se abrió el diálogo con las sensaciones, emociones y pensamientos que genera las violencias machistas, en concreto la violencia sexual. Para ello se visionó el vídeo “*Til it happens to you*” de Lady Gaga en el cual se representa la violencia sexual en forma de violación que puede ocurrir en los campus universitarios. Tras el visionado del vídeo se dio la oportunidad de poner en palabras la experiencia emocional, de forma oral o escrita, y compartirlo con el grupo.

Algunas personas no sabían cómo expresar sus sensaciones en palabras, otras no respondían hasta que alguien había expresado alguna emoción, otras se quedaban en silencio, y la mayoría no las expresaba delante del resto.

Las personas que se animaron a expresar lo que habían sentido al ver el vídeo, lo hacían con emoción. Al percibir lo difícil que podía resultar expresar emociones delante de

otras personas, planteamos a partir de las primeras sesiones, recoger lo que les había pasado por la cabeza al ver el vídeo, de forma escrita. Esta forma de expresión facilitó que se desahogara la emoción que les había supuesto ver el vídeo y ayudó a que algunas personas pusieran palabras en voz alta a ese sentimiento.

De la recogida de esas ideas escritas, se ha realizado una contabilización de las palabras que se refieren a emociones que más se rencuentran en las sesiones, de cara a conocer qué tipo de emociones afloran al ponerse a pensar sobre situaciones reales de violencia.

De este modo, podemos decir que **la impotencia** sería la palabra encontrada en el 23,50% de las respuestas recogidas por escrito, seguidas de la **rabia** (15,13%), la **pena** o tristeza (11,15%), el **asco** (6,77%), el miedo (3,98%), la incomprensión (3,18%), el enfado (3,18%) y la frustración (2,78%). En porcentajes más pequeños se encuentran palabras como dolor, realidad, fuerza, impunidad, angustia, injusticia, esperanza, unión, ansiedad, lucha, apoyo, sororidad, concienciación, odio, frustración, soledad, desesperación, vergüenza, autodefensa, vulnerabilidad, comprensión, inseguridad, agonía, depresión, malestar o indignación.

Nube de palabras recogidas



Este conjunto de palabras, refleja el predominio de ciertos tipos de emociones o sensaciones con respecto a otras. Así, las emociones que tienen que ver con la impotencia (la palabra más encontrada en todas las sesiones) junto con la incomprensión y la frustración se encuentran de manera muy repetida, lo cual puede indicarnos que ante situaciones de violencia como son las violaciones, el alumnado puede sentir incapacidad para saber qué hacer, no entiende, no sabe cómo actuar.

En otro sentido, la rabia se encuentra por encima de otros sentimientos como la tristeza, el asco o el miedo. De alguna manera, podríamos decir que **el fuerte sentimiento de**

rabia y la sensación de no saber qué hacer o no poder hacer nada puede ser una respuesta frecuente del alumnado ante este tipo de violencias.

Como dinámica, la oportunidad de ver este vídeo, colocó a las personas participantes en la oportunidad de sentir la realidad de lo duro que puede ser vivir una violencia en el propio cuerpo, una violencia de forma directa. Pero también nos permitía hablar de que no todas las formas de violencia se viven con esa intensidad, y que el abanico de realidades que se pueden vivir es mucho más amplio.

5. Dinámica 2: ¿Qué sabes sobre las violencias machistas?

En la dinámica 2, tal y como se refleja en el apartado metodológico, se presentaron 15 situaciones de violencia, que las personas participantes tenían que tratar de identificar en su dimensión simbólica, estructural o directa.

Sobre esta dinámica no se ha realizado una recogida de las respuestas dadas en las sesiones, puesto que su función era poder comenzar a analizar las violencias, y debatir sobre las dificultades para conceptualizar las formas de violencia, antes de la recogida de información propiamente dicha, que se realizó en las siguientes dinámicas.

A pesar de esto, sí podemos destacar que las dificultades encontradas en las diferentes sesiones consistieron sobre todo en saber diferenciar las situaciones que se referían a violencias simbólicas y estructurales. Así como las violencias directas se identifican sin dificultad.

En este sentido, en algunas sesiones se ha tendido a entender que todas las formas de violencia están interconectadas y se retroalimentan. Se analizó como en cada uno de los casos expuestos dependiendo de dónde pongamos el foco, identificaremos las relaciones entre su dimensión estructural, la simbólica o la directa.

Destacar que las personas participantes encuentran la mayor dificultad en diferenciar las violencias simbólicas de las estructurales. En las dos primeras sesiones realizadas con el profesorado y personal administrativo, se planteó esta dinámica sin utilizar los 15 ejemplos. Se invitó a las personas profesionales, con la pirámide de Galtung delante, a discurrir ejemplos de violencia directa, simbólica y estructural que consideraran podían ocurrir en la Universidad. Así, las y los participantes ponen ejemplos referidos a la representación de hombres y mujeres, el lenguaje sexista, el simbolismo de los



uniformes del personal de limpieza de la UPV/EHU, la falta de visibilización de nombres de las autoras, el acto de escuchar menos a las mujeres en espacios de decisión, o la falta de concienciación en la desigualdad existente, entre otros. En definitiva, ejemplos relacionados con la violencia simbólica y estructural, pero no ponen ejemplos de violencia directa.

Tras esta dificultad en identificar o verbalizar situaciones de violencia directa, en las siguientes sesiones dirigidas a PDI/PAS se realizó la dinámica con las mismas 15 situaciones de partida que en las demás sesiones.

En cualquier caso, la dinámica 2 supuso una oportunidad muy buena para ir analizando con las personas participantes las diferentes dimensiones y situaciones de violencia y poner nombre a conceptos, cuando se contrastaban en debate con el grupo completo. La finalidad fue ofrecer una visión más amplia y completa de la violencia gracias al análisis de estas situaciones. Esto facilitó, sin ninguna duda, el trabajo de los grupos en las siguientes dinámicas.

6. Dinámica 3. ¿Qué harías en estas situaciones?

Teniendo en cuenta que no partimos de una muestra amplia de ninguno de los colectivos con los que se han realizado las sesiones de escucha, la tipología de respuestas que presentamos a continuación **no puede tomarse como una respuesta representativa** de la generalidad del alumnado, ni del personal profesorado o administrativo. A pesar de ello, es interesante analizar el tipo de respuestas obtenidas ante los ejemplos de violencias propuestos, de cara a tener una información de cómo las personas participantes piensan que responderían o reaccionarían ante la violencia, cuales son sus dificultades y apoyos así como el papel que puede tener la Universidad y sus diferentes servicios en apoyar o acompañar estas respuestas.

6.1. ¿Cómo responderías ante las situaciones propuestas? Un primer acercamiento

Expresar cómo se responde ante la violencia es, en primer lugar, una suposición, que una persona puede basar en sus experiencias previas, cuando esa situación ya se ha vivido anteriormente y se presupone que se respondería de manera parecida o diferente, o bien sin que se haya vivido la experiencia concreta, en cuyo caso las personas pueden intentar imaginar cómo responderían, pueden basarse en las respuestas de otras

personas, o en buscar entre las estrategias e informaciones que tengan sobre ese tipo de situaciones.

Por tanto, no podemos afirmar que el tipo de respuestas que vamos a reflejar en este apartado sea el modo en que responde la comunidad universitaria ante la violencia, sino, las respuestas que se han recopilado por las diferentes personas que han participado en la dinámica de grupo, sobre **cómo creen que responderían ante las situaciones concretas presentadas**. Al tratarse, además de una respuesta grupal, no es posible contabilizar cuántas personas han respondido, o cuántas veces ha respondido cada persona, por lo que los porcentajes que reflejamos a continuación, se han realizado teniendo en cuenta qué tipos de respuesta se han encontrado con mayor porcentaje entre las respuestas recopiladas. A partir de la clasificación de respuestas en 8 categorías o tipos, se han agrupado las respuestas recogidas y calculado el total de respuestas de cada tipo concreto, sobre el total de respuestas recogidas en las sesiones.

A pesar de la falta de representatividad cuantitativa de la muestra, con el objetivo de poder ver si los diferentes colectivos indican responder de forma diferente, expondremos un análisis de las respuestas encontradas en cada tipología, y algunas posibles diferencias entre la información recogida en las sesiones con alumnado, y la recogida de las sesiones con el personal universitario (profesorado y PAS). Todas las respuestas recogidas, ordenadas por categorías, se encuentran en el Anexo III.

6.2. Tipos de respuestas encontradas

6.2.1.- No lo identifico como violencia/ No me daría cuenta

En esta categoría se encuentran aquellas respuestas que identifican cómo ciertas situaciones de violencia están normalizadas, no se identifican como una forma de violencia, o se minimiza su importancia o existencia en el ámbito universitario.

Entre el alumnado se encuentran respuestas de este tipo ante situaciones normalizadas como mensajes machistas, o carteles con **ejemplos de violencia simbólica**, ante los que se indica “*No haríamos nada porque estamos acostumbradas*” y que a veces no somos conscientes de la violencia o cuesta detectarla “*Seguramente, no me daría cuenta*”. Encontramos este tipo de respuestas en pocas respuestas del alumnado (1,17%), por lo que frente a la justificación de las violencias, el alumnado participante parece percibir la relevancia e importancia de las violencias machistas.

En cuanto al profesorado y personal administrativo que ha participado en las sesiones de escucha, también se encuentran pocas respuestas con relación a esta categoría, aunque el porcentaje de respuestas sería algo más alto (4,36%). Quienes especifican no conocer o identificar la violencia expresan la **dificultad para percibir la violencia en su propio entorno** en ejemplos como “*no me resulta fácil imaginarme estas situaciones en mi puesto de trabajo*”, “*me cuesta imaginarlo*”.

6.2.2.-No sabría cómo actuar

En las sesiones del alumnado se encuentra un 3,75% de respuestas que indican que no sabrían cómo actuar ante los ejemplos de violencia propuestos.

El alumnado, así, nos indica:

- La **inseguridad** ante la forma de actuar: “no sé lo que haría, no sabría qué hacer”
- La **falta de información** con respecto a dónde podrían acudir o qué herramientas o servicios existen a su alcance: “no sabría a quién acudir”
- O la idea de que en ocasiones la violencia **parte de la propia universidad** y por tanto, no encuentran forma de responder: “no sabría qué hacer, porque es la universidad la que está atacando”.
- También se identifica la **dificultad emocional** para reaccionar ante la violencia, en ejemplos como “me quedaría en shock”, o “me costaría mucho contarlo y necesitaría ayuda psicológica”.

En las respuestas de las personas profesionales se encuentra la idea de **no saber cómo actuar** ante casos de violencia fuera y dentro de la universidad, en un 10,48% de sus respuestas.

Hay personas que explicitan desconocer cómo actuar ante situaciones de violencia, fundamentando que muchas de las cosas que suceden en la universidad, no tienen por qué intervenir desde la misma, ya que no se sabe cómo proceder ante esas situaciones (“no sabría dónde acudir dentro de la universidad”, “han pasado cosas aquí y no sabes como llevarlo”).

Alegan además que la universidad tiene ciertos límites que interrumpen la intervención ante situaciones de violencia “hay canales, pero hay límites”.



Otras personas en cambio no saben cómo actuar porque no se sienten identificadas o piensan que les pueda afectar a ellos o a ellas (“no me imaginaria una situación así en mi caso”).

6.2.3.-Actuaría

En esta categoría se han incluido las respuestas que tienen que ver con las acciones que las personas deciden tomar por su propia iniciativa sin contar con la Universidad o con ningún servicio o personal de la misma, y aquellas en las que las acciones se toma por cuenta propia, implicando a algún grupo o servicio externo, pero en todo caso no contando con la Universidad como apoyo. Sin duda, se trata del tipo de respuestas que más se encuentran tanto en las respuestas del alumnado como de las personas profesionales, siendo el 46,64% de las respuestas recogidas en las sesiones realizadas con el alumnado, y el 56,76% de las sesiones con el personal.

6.2.3.1. Actuaría por cuenta propia

La forma de actuar, reaccionar o responder de manera personal, e individual, sin contar con una búsqueda de apoyo, recurso o contacto con otras personas, es la forma de afrontamiento más frecuente encontrada en las respuestas del alumnado (38,56%).

- Por un lado, se encuentran las respuestas que tienen que ver con responder **directamente a la persona** que está ejerciendo la violencia, en las que en ocasiones no se miden las consecuencias que puede tener ese afrontamiento, o si será factible realizarlo, o se puede estar respondiendo desde una forma aprendida de que ante la violencia, hay que actuar directamente por una misma o defenderse. “Directamente, decirle que no vuelva a hacer esos comentarios”; “levantar la mano y pedir decir mi opinión”; “discutiría con quien lo está haciendo”; “responderle, aunque no nos de permiso”.
- También se encuentran algunas afirmaciones que tienen que ver con **respuestas de reacción de tipo emocional**, como “pondría mala cara”, o “les pondría cara de asco”.
- Entre estas, algunas identifican fuerza de reacción “les diría que son unos machistas”, “me enfrentaría a ellos”, “quitaría los carteles”, pero también se identifica que a veces, la forma de responder es silenciarlo “escondarse, evitarlo a toda costa”, “miedo de que vaya a más”.

- Algunas personas estudiantes reflejan que **el momento** para tomar estas medidas tendría que ver con que ya no estuvieran bajo la relación de poder “cuando termine la asignatura, quejarme”, y otras se atreven a afrontar directamente un boicot a la persona que realiza el acto “dejaría de ir a su clase”; “levantarse e irse de clase”; “interrumpiría su clase”.
- En este sentido, varias personas identifican que las medidas que se deberían tomar desde la universidad tendrían que tener resultados efectivos “Si el profesorado no cambia la actitud, despedirlos para un tiempo largo o corto, pero alguna consecuencia”. Así, el alumnado está identificando que son conscientes de la jerarquía en la Universidad y que en ocasiones “como no hay represalias, siempre lo callamos”. De ahí que terminen reaccionando directamente por su cuenta, pensando que la Universidad, no va a hacer nada.

Con respecto a las violencias que pueden sufrir **otras personas**, muchas de las respuestas del alumnado expresan apoyo y afrontamiento ante las violencias de las que podrían ser testigos. Así, indican como ejemplo “defender a la persona trans”; “no pasar las fotos”; “acercarme a ella y darle mi apoyo”; “hablar con la persona y ver qué quiere hacer”, pero con respecto a las que pueden vivir **personalmente** parecen existir más dudas, incluyendo la idea de que las violencias que se viven fuera de la universidad (por ejemplo, problemáticas que se puedan vivir en los pisos de estudiantes o el acoso por parte de la pareja), no tienen nada que ver con la universidad y por tanto se afrontarían por cuenta propia. Esto se refleja en respuestas del tipo “echarle del piso”, “intentar cortar la relación”, “le dejaría”, “abandono la relación”, “hablar personalmente con él”; “me alejaría de él”.

En este sentido, las respuestas que hemos encontrado en esta categoría parecen indicar que el alumnado suele pensar que la Universidad no va a realizar nada con respecto a las situaciones de violencia que ocurren dentro de la Universidad, pero tampoco aparece como institución de apoyo a la que recurrir ante violencias que no se den dentro del entorno universitario.

En cuanto a las personas que trabajan en la UPV/EHU hacen mención a dar soluciones por iniciativa propia ante violencias que han podido vivir en un 43,66% de sus respuestas, siendo por tanto, la forma de respuesta más habitual del profesorado y personal administrativo.

- Muchas de las respuestas encontradas hablan de actuar no dando a conocer estas situaciones: “mantener el silencio”, “tragar”.
- Otras en cambio hablan de no hacer frente a la situación y hacer como si nada hubiera pasado (“pasaría del tema”, “mirar hacia otro lado”).
- Además, hacen referencia a que en ocasiones no se interviene porque oficialmente no se daría o no se llegaría a una solución (“paso egingo nuke. Ez dut uste ofizialki ezer egingo zenik”).

Por otro lado, también aluden que si se diese esta situación por parte de alguna persona alumna que se lo fuese a contar, si apoyarían al alumnado, pero no sabrían las actuaciones que tendrían que hacer después del acompañamiento en la escucha (“se dio el caso con un profesor, no fue y tuvo problemas en el TFG, nos lo contó y nadie supo cómo actuar”).

En relación a actuar directamente cuando se dan este tipo de violencias los y las profesionales hablan de hablar directamente con el agresor, frenarle o llamar la atención de las actuaciones que realiza. Aunque estas respuestas son minoritarias. Además, se menciona que si se diesen esas situaciones algunas personas cogerían una baja personal para no tener que pasar por ese tipo de situaciones en su puesto de trabajo, o que buscarían ayuda externa como método de actuación “cogería una baja encubierta”, “Intento llevarlo bien y busco ayuda psicológica externa”.

Por último, se encuentran respuestas en el profesorado que mencionan trabajar situaciones de violencia en las aulas para visibilizar este tipo de situaciones y dar respuestas a las mismas (“trabajar el tema en asignaturas”). También hablan del apoyo como actuación principal ante las situaciones de violencia, concretamente con colectivos LGTB.

6.2.3.2. Actuaría implicando a personas o servicios

En esta categoría, se recogen las respuestas en las que la reacción que las personas toman también es directa, pero integra en su respuesta la búsqueda de otras personas para reaccionar conjuntamente, categoría que se ha encontrado en el 8,08% de las respuestas del alumnado.

- Así, en el alumnado se encuentran **respuestas directas de forma colectiva** hacia quienes ejercen violencias “ir con gente y montar un pollo”; “ponernos

enfrente de ellos”; “proponer a todas las personas que se han sentido ofendidas, irse de la charla”; y respuestas como pueden ser romper una cadena de envío de fotografías, o arrancar entre varias personas carteles con mensajes machistas.

- También se encuentran las respuestas que conllevan un apoyo colectivo a la violencia que sufren otras personas “intentaría hablar con la gente que no le está respetando”; “le digo a la gente que pare”; ”hablaría con las personas que se ríen”,
- y las respuestas de quienes quieren reaccionar de forma individual, pero identifican que **necesitarían ayuda o apoyo de alguien**, sin identificar específicamente de qué tipo de personas se trataría “Pedirle a alguien que te acompañe”; “contarlo”; “decirlo para que la gente lo sepa”; “buscaría consejo”; “poner en común lo que pienso”.

En el caso de las sesiones realizadas con PDI/PAS, se encuentra este tipo de actuaciones en el 13,10% de sus respuestas, en las que se ejemplifica la búsqueda de ayuda no solo en su círculo más cercano como podría ser su departamento, sino también fuera del mismo como puede ser en asociaciones externas a la universidad (“haría algo en otra asociación que no fuese la universidad”).

En relación a otros servicios, el personal de la Universidad hace mención a ellos, sin especificar cuál sería el servicio específico para este tipo de situaciones (“sindikatueta eta aldezle-arengana”, “acudo al servicio médico de la universidad”).

6.2.4.- Acudiría a familia y amistades

La opción de acudir al entorno más cercano, la familia o las amistades, se encuentra en el 5,50% de las respuestas del alumnado.

- Se especifica contar con este entorno más cercano especialmente en el caso de estar viviendo una **violencia directa** “hablaría con mis amigas y les pediría consejo”, “les digo a mis amigos que me defiendan”, “crear redes de amistad”, “buscaría ayuda en mis amigas”.
- Destacan especialmente en este sentido los **grupos de amistad naturales** de la persona que responde “no haría nada en clase, lo comentaría con mis amistades”, pero también en ocasiones se nombra a la familia como **fuentes de**



apoyo o consulta “hablar con mis aitas”; “contárselo a tu madre/padre”, “pedir opinión a alguien cercano”; “lo comentaría en mi círculo de confianza”.

- En muchas ocasiones, este primer contacto con las personas cercanas, conlleva una necesidad de **seguridad antes de tomar decisiones**, es decir, se cuenta con las personas cercanas de cara a decidir cómo actuar.

Por otro lado, el 4,80% de las respuestas del personal administrativo y profesorado indican tener en cuenta este apoyo cercano, especialmente en el caso de estar viviendo una violencia directa “buscar apoyo personal en un círculo muy cercano de amistades”, “pedir ayuda a mi familia”, “hablaría con mi gente”. “Unibertsitatean ez nioke inori esango”. Kanpoan dudan persona bati baizik. Lanean jarraituko nuke”. Las personas participantes hacen mención a gente cercana como apoyo “pido ayuda en mi entorno familiar”, “busco ayuda en mi círculo cercano”, “lo hablaría con mis padres o colegas”, “ingurukoekin hitz egingo nuke”, “lagunei komentatu”.

Así, la familia y las amistades, aparecen tanto en el alumnado, como en el personal, como fuente de apoyo y acompañamiento en situaciones de violencia.

6.2.5.- Acudiría al alumnado

En ocasiones, las respuestas encontradas hacen referencia a acudir al propio colectivo del alumnado, como previo a establecer medidas o en la búsqueda de apoyo.

Este tipo de respuestas se encuentran en el 7,14% de las respuestas recogidas del alumnado, que se han dividido entre aquellas que se dirigen a pedir apoyo al grupo de la propia clase, y aquellas que se dirigen a colectivos de alumnado organizados, como sindicatos de estudiantes o colectivos feministas.

En el caso del personal PAS/PDI no se dan respuestas donde se refleje que en el caso de sufrir o saber de un caso de violencia acudiesen a un grupo organizado de alumnado. Se menciona al alumnado cuando como personal les llega un caso a su despacho y deciden ayudar, escuchar y confrontar la situación con ellos y ellas o cuando mencionan trabajar las violencias desde las aulas de la universidad. No mencionan a ningún grupo organizado o grupo de clase específico con el que hayan participado.

6.2.5.1. Grupo de clase

El alumnado indica que hablaría con el resto de compañeros en ocasiones, de cara a tener más fuerza como conjunto ante una queja determinada, o como método para averiguar si es importante reaccionar o se cuenta con apoyo para hacerlo como grupo.

- Así, se encuentran respuestas de este tipo cuando **se busca primero el acuerdo** con el alumnado “lo hablaría primero con la gente de mi clase, y después con el profesor”; “intentaría convencer a mis compañerxs para hacerle boicot”;
- En otras ocasiones, **el grupo es precisamente la vía para poder dirigir la queja** “acudiría al delegado de mi clase y le pediría que hablase con el profesor”; “quejarte al delegado”.
- En otras, puede ser una muestra de la **búsqueda de referentes** que den importancia de la situación “pondría en común con otras alumnas lo ocurrido, para saber si a ellas les ha pasado algo parecido”; “preguntar a mis compañeras si también les pasa lo mismo”; “hablar con más gente de clase a ver si sienten lo mismo que yo, y si se ven razones suficientes, presentar una queja”.

El grupo de iguales, por tanto, se toma en estas ocasiones como referencia y termómetro para valorar una situación como relevante, o con peso suficiente como para tomar medidas, y también como un referente de apoyo y respuesta colectiva. Este tipo de respuestas se han encontrado en el 4,57% de las respuestas del alumnado.

6.2.5.2. Grupo organizado

Por otro lado, los grupos de alumnado con organización propia, son menos demandados por el alumnado, encontrándose en este tipo de búsqueda de apoyo, en el 2,57% de sus respuestas.

- Como grupos organizados se mencionan los **sindicatos de estudiantes** “recurrir al sindicato”, o **colectivos feministas** de cada centro o Facultad “hablarlo en el grupo feminista y ver las medidas que podríamos hallar”; “acudiría al grupo feminista para visibilizar y denunciar públicamente”.
- En este sentido, parece que aquellas personas que se encuentran cerca de estos colectivos, conocen o podrían pedir apoyo o ayuda en los mismos, pero la falta de mayores respuestas en este apartado, podría estar indicando que mucho alumnado **desconoce la existencia de estos grupos o la forma de contacto** con ellos.

6.2.6.- Acudiría a la Universidad

Entre las respuestas recogidas del alumnado, se encuentra un 21,32% que hacen referencia a recurrir a la Universidad como institución a la que acudir en caso de estar viviendo o siendo testigo de violencias machistas. Un 6,09% de estas, se expresan de una forma general o abstracta, es decir, sin identificar en qué tipo de servicio, o a qué personal de la Universidad correspondería recoger esa iniciativa.

- En ellos, se identifica “recurrir a mecanismos de la Universidad”; “comentarlo en la universidad”; “contactar con quien sea responsable”; “acudir a algún superior”, o bien establecer medidas generales que no se definen con exactitud “presentaría algún tipo de queja o inconformidad”; “pondría una queja formal en la universidad”.
- Estas respuestas parecen identificar que **el alumnado querría hacer uso** de mecanismos o servicios de la Universidad, **pero no los conoce en la práctica**, o incluso desconoce los estamentos y diferentes niveles que existen dentro del profesorado.
- Destaca también el hecho de que solo en un caso se identifica al PAS como personal al que poder acudir “Iría a secretaría a preguntar dónde me puedo quejar”.
- Así mismo, en dos ocasiones se ha registrado que el alumnado participante conocía la existencia del servicio de psicología aplicada (SPA), siendo esta situación muy anecdótica, ya que la gran mayoría conoce este tipo de servicio al debatirlo con el resto del alumnado, pero no porque previamente lo conocieran.
- Varias personas identifican en este apartado también la necesidad de servicios que atiendan en la Universidad, como grupos de autoayuda y se encuentran peticiones a la Universidad como institución a la hora de indicar lo importante que consideran la formación del profesorado. “Quejas y petición de formación en feminismo para el profesor”; o para remarcar peticiones expresas como que los horarios de las clases no sean públicos, o se establezcan medidas de seguridad y vigilancia.

6.2.6.1. Profesorado

En las ocasiones en que el alumnado indica que acudiría al profesorado (4,57%), lo hace como vía de **apoyo frente a otro profesor/a** “comentárselo a otro profesor y tomar

medidas serias si fueran necesarias”, o porque conoce a profesorado de forma cercana “hablar con una profesora de confianza”.

Destaca el hecho de que en algunas sesiones se encuentra la **Comisión de Igualdad** como un referente importante al que se tiene en cuenta para expresar las situaciones que están viviendo. También se identifica al **profesorado como colectivo**, de cara a pedir formación o acciones para prevenir estas situaciones. “Pedir un espacio en la clase para sensibilizar respecto al tema trans”. Una de las quejas registradas tiene que ver con identificar que la libertad de cátedra no debería permitir poder decir cualquier cosa en clase.

A diferencia del alumnado, el personal de la Universidad identifica más en sus respuestas conocer los servicios que ofrece la universidad. Sin embargo, la mayoría previamente menciona que acudiría a sus compañeros/as (en un 4,80% de sus respuestas) “lankideekin hitz egingo nuke”, “konfiantza gertutako persona batekin (lankidea), laguntza eske, egoera honetatik ateratzeko”.

6.2.6.2. Dirección / Decanato / Rectorado

En cuanto a los diferentes órganos de decisión de la Universidad, un 10,66% de las respuestas del alumnado identifica que los tendría en cuenta de cara a establecer quejas.

- Así, indican **las quejas a la Dirección** como vía: “lo denunciaría en decanato”; “poner una queja en dirección sobre el profesor”, “hablar con dirección”. En casi la totalidad de estas respuestas, estaríamos hablando de situaciones de violencia realizadas por el propio profesorado, por lo que, ante la detección de una violencia en una relación de poder, el alumnado podría estar identificando a la Universidad como un ente con poder de decisión. “Iría al decanato directamente”, “llamarle la atención (al profesor) y hablar con la dirección de su departamento”.
- También en una sesión concreta realizada en Araba, se ha registrado esta respuesta de manera mucho más frecuente que en el resto de sesiones realizadas con el alumnado, posiblemente debido a las características del propio grupo, como se indica en el Anexo IV.

En cuanto a acudir a órganos específicos de la universidad, tanto profesorado como personal administrativo hacen mención a servicios existentes en la universidad como

“doy a conocerlo a la dirección del centro o a la dirección de Igualdad”, “lo hablaría en la comisión de Igualdad”, “acudiría al decanato”. Sin embargo, muchas de las respuestas que hablan de acudir a esos servicios lo hacen porque son conocedoras del servicio en sí pero a su vez desconocen las herramientas de trabajo del mismo “berdintasun batzordean planteatuko nuke. ez dakit ze tresnak dituzten”. Este tipo de acciones se encuentra en el 6,55% de respuestas de las sesiones realizadas con el personal.

6.2.7.- Denuncia social

El alumnado identifica diferentes formas de denuncia pública, en un 7,03% de sus respuestas, **remarcando especialmente las redes sociales y las campañas de firmas** como estrategias a utilizar para poder hacer visibles aquellas situaciones que no se visibilizan de otra manera. También las pintadas, manifestaciones, grupos de visibilización y banderas, campañas, con el objetivo de “buscar apoyos y llevarlo a los medios”, o “darle visibilidad al problema”, “quejarse, manifestarse”, y “hacerlo público” aparece entre sus respuestas. **La presión social**, como tal, aparece para el alumnado como una forma de hacer llegar su voz sin depender de estamentos que no lo faciliten, o como vía a la sensación de que hacerlo por vía formal “no serviría para nada”, reincidiendo de nuevo en la separación entre el alumnado y la Universidad como referente de apoyo. El alumnado reivindica a **las asociaciones** de diversos tipos y a las redes sociales como aliadas en esta estrategia de visibilización.

En lo relacionado con las denuncias sociales el personal que ha participado en las sesiones responde en un 7,42%, que por su parte si han realizado campañas de prevención, que han denunciado dentro de su facultad y han hecho visibles situaciones de violencia. Sin embargo, también comentan “no creo que a nivel oficial hicieran algo, intentaría organizar algo como grupo de mujeres”.

6.2.8.- Denuncia Judicial-Policial

Por último, en cuanto a la denuncia judicial, ésta se ha encontrado en el 7,38% de las respuestas del alumnado, entendiéndose como tal en su gran mayoría que los espacios donde se interpondrían las denuncias serían las instituciones policiales. **La denuncia en la Ertzaintza**, sería una de las respuestas más encontradas, a pesar de que en ocasiones, se hace mención a la denuncia **sin especificar el tipo de denuncia**, o sin concretar si

realmente se conocen las vías de denuncia y las consecuencias o repercusiones. A pesar de ello, al alumnado le suenan conceptos como orden de alejamiento, y remarcan también la recogida de pruebas “porque todos sabemos que tu palabra va a ser puesta en duda”, por lo que recogen también dudas sobre la efectividad de esas denuncias.

Por parte del personal profesorado y administrativo, se menciona la denuncia de este tipo en un porcentaje más pequeño de respuestas, el 4,80%, por lo que mencionan en menor medida la denuncia policial. En ocasiones, se encuentran respuestas que hacen mención a la denuncia sin especificar el tipo de denuncia. En menor medida, se recogen respuestas como “lo denunciaría directamente, aunque con miedo a no poder demostrarlo y que la ley en vez de protegerte te ponga en boca de todo el mundo”.

6.3. Porcentajes y diferencias de respuesta en el alumnado

Dado que la muestra participante en las sesiones de escucha no es representativa de la población de la comunidad universitaria de la UPV/EHU, todas las afirmaciones que podemos hacer con los datos de los que disponemos deberían ser contrastados mediante la realización de un diagnóstico representativo de la población. Aún así, merece la pena destacar algunos datos que se pueden extraer de la visión general de respuestas recogidas en esta participación.

Por un lado, si recogemos los porcentajes de respuestas del total de sesiones realizadas con el alumnado, encontramos que la mayor parte de las respuestas que se han expresado en la dinámica 3 indican que **responderían a la violencia o reaccionarían por cuenta propia**, encontrándose un **38.56% de respuestas** de este tipo. Seguidamente, las respuestas del alumnado indican que acudirían a Decanato o la Dirección del Centro (10,66%), que actuarían por su cuenta, pero implicando a otras personas de forma colectiva o implicando a otros servicios (8,08%), que denunciarían judicial o policialmente (7,38%) o que denunciarían socialmente la situación (7,03%). Entre las respuestas que se recogen en menor porcentaje se incluyen las que indican que acudirían a pedir ayuda a la Universidad (en general) (6,09%), que acudirían al entorno cercano de familia y amistades (5,50%), al grupo de clase y al profesorado (4,57% respectivamente). Los tipos de respuesta menos encontrados harían referencia a la petición de ayuda a un grupo organizado de alumnado (2,57%) o las que indican no identificar las situaciones presentadas como violencia (1,17%).

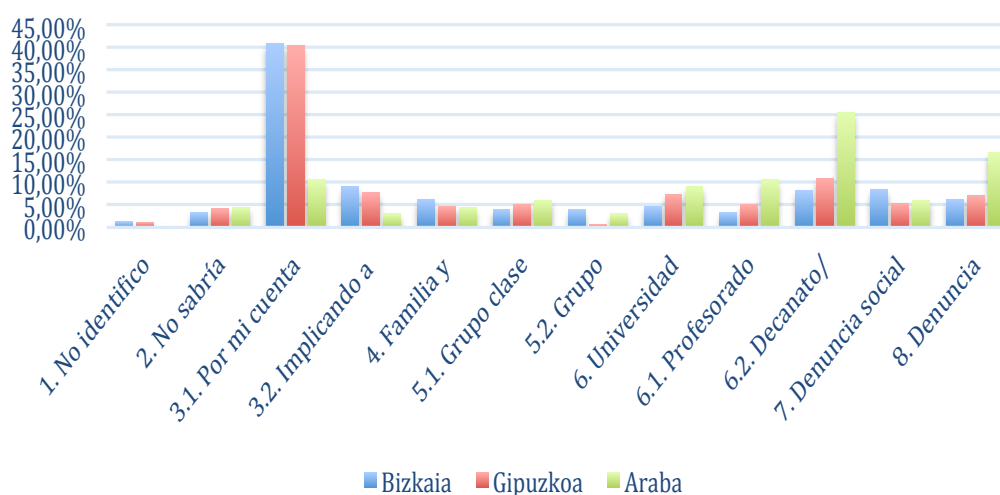
<i>Tipo de respuesta (según categoría) recogida en el alumnado</i>	<i>Porcentaje de respuesta</i>
Actuaría por mi cuenta	38,56%
Acudiría a la Universidad - Dirección-decanato	10,66%
Actuaría por mi cuenta implicando a otras personas o servicios	8,08%
Denuncia judicial-policial	7,38%
Denuncia social	7,03%
Acudiría a la Universidad (General)	6,09%
Acudiría a familia y amistades	5,50%
Acudiría al alumnado - Grupo de clase	4,57%
Acudiría a la Universidad - Profesorado	4,57%
No sabría cómo responder	3,75%
Acudiría al alumnado - Grupo organizado	2,57%
No lo identifico como violencia	1,17%

Teniendo estos datos en cuenta, podemos afirmar que las principales ideas que expresa el alumnado participante en las sesiones tienen que ver con entender que las violencias machistas han de ser resueltas sin tener en cuenta a la Universidad, o que no consideran a la Institución que vaya a hacer algo frente a estas situaciones. Cuando las violencias tienen lugar en el espacio universitario, encontramos más respuestas que implican a la Universidad, mediante las quejas a Dirección, al profesorado o la búsqueda de apoyo en el grupo de clase, y en el caso de situaciones que no están ocurriendo específicamente en la Universidad, tienden a ser resueltas mediante denuncias o servicios externos a la UPV/EHU.



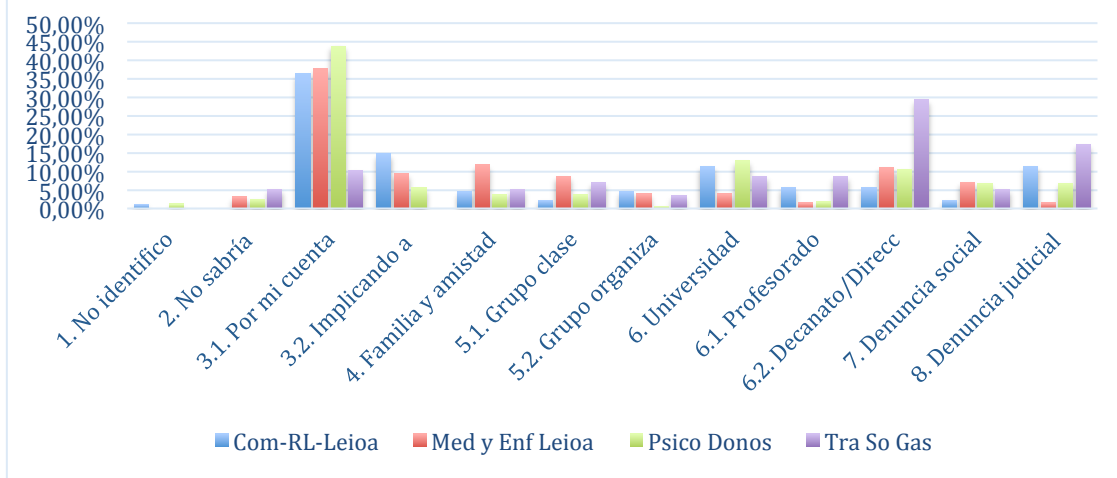
A pesar de que no podemos conocer con precisión las múltiples variables o influencias que ha podido haber en las diferentes sesiones realizadas, que puedan motivar diferencias de respuesta ante la dinámica, entre las mismas sí destacan algunos resultados de manera diferenciada, que se presentan en el siguiente gráfico. Así, observamos que si bien la categoría “3.1. Actuaría por mi cuenta” es la que representa mayor porcentaje entre las respuestas de las sesiones realizadas en Bizkaia (41,11%) y Gipuzkoa (40,65%), en el caso de las sesiones de Araba esa misma categoría sólo se recoge en el 10,60% de las respuestas. En el caso de las sesiones realizadas en Araba, destacan por encima de esta las categorías “6.2. Acudiría a Decanato/Dirección” (25,70%) y “8. Denuncia judicial o policial” (16,66%).

Tipos de respuestas recogidas (porcentajes de respuesta por territorio)



Si tomamos en cuenta las sesiones en las que se han encontrado mayores porcentajes de respuesta ante esta dinámica, encontramos que en las sesiones de Bizkaia, el mayor porcentaje de respuestas se ha dado en la sesión realizada en la Facultad de Medicina y Enfermería de Leioa (el 28,22% de las respuestas de Bizkaia corresponde a esta sesión), seguida de la sesión realizada en la Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación de Leioa (el 19,55% de respuestas). En cuanto a Gipuzkoa, la sesión realizada en la Facultad de Psicología contempla el 48,07% de las respuestas recogidas en este territorio, y en Araba, la realizada en la Facultad de Letras y Trabajo Social, recopila el 87,87% de las respuestas recogidas en este territorio. Así, en la siguiente gráfica vemos los porcentajes de respuesta recogidos en estas sesiones de forma comparativa.

Tipos de respuestas recogidas (porcentajes de respuesta en sesiones con más respuestas)



De esta forma, se aprecian diferencias de respuesta entre los diferentes grupos realizados, encontrando que entre las respuestas de la sesión realizada en la Facultad de Letras de Vitoria-Gasteiz, compuesta por alumnado de 1º curso de Trabajo Social en su totalidad, destacan las que tienen que ver con acudir a la Dirección de la Universidad y la denuncia, frente a la respuesta más general encontrada en el resto de sesiones, en las cuales la primera categoría de respuestas encontrada ha sido la de responder por cuenta propia.

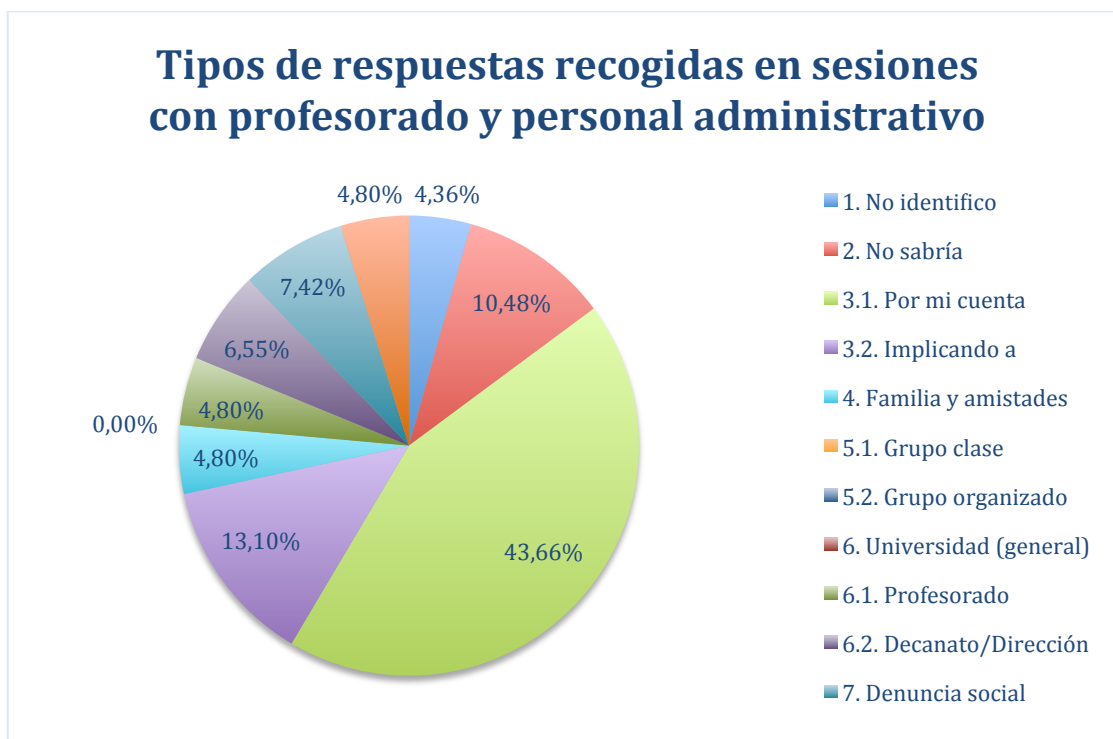
Teniendo en cuenta que con los datos recogidos en estas sesiones, no se pueden realizar conclusiones sobre las variables que pueden estar influyendo en ese tipo de respuesta, (las características de las personas que responden, su edad, el curso, el sexo-género, o las características del grupo, que se reflejan en el Anexo X...), sería recomendable realizar un análisis más profundo del tipo de respuesta que suelen dar diferentes tipos de alumnado de la UPV/EHU.

6.4. Porcentajes y diferencias de respuesta entre alumnado y personal universitario

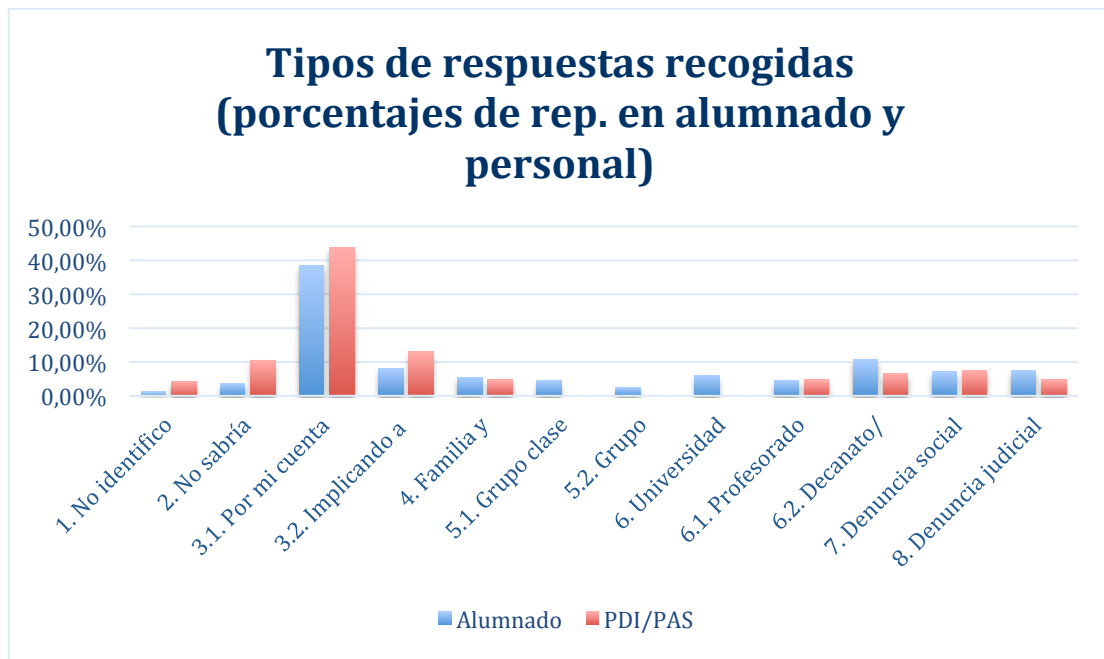
Por último, analizando de manera separada las respuestas recogidas en las sesiones realizadas con el alumnado y las realizadas con el personal de la Universidad (profesorado y personal de administración y servicios), se encuentran algunas pequeñas diferencias en los porcentajes de respuesta.

De este modo, la mayor parte de las respuestas encontradas entre el personal de la Universidad también indican que **responderían a la violencia o reaccionarían por cuenta propia**, encontrándose un **43,66% de respuestas** de este tipo. Seguidamente, las respuestas del personal indican en mayor proporción que el alumnado que actuarían por su cuenta implicando a otras personas o servicios (13,10%), o que no sabrían cómo responder (10,48%). Seguidamente, indican, denunciarían de forma social (7,42%), acudirían a Dirección de la Universidad (6,55%), o denunciarían de forma judicial o policial, acudirían a familia y amistades o al profesorado, en la misma proporción (4,80%). Por último destaca un mayor porcentaje de respuestas en el personal que indican no identificar las situaciones presentadas como violencia (4,36%).

<i>Tipo de respuesta (según categoría) recogida en el personal universitario</i>	<i>Porcentaje de respuesta</i>
Actuaría por mi cuenta	43,66%
Actuaría por mi cuenta implicando a otras personas o servicios	13,10%
No sabría cómo responder	10,48%
Denuncia social	7,42%
Acudiría a la Universidad - Dirección-decanato	6,55%
Denuncia judicial-policial	4,80%
Acudiría a familia y amistades	4,80%
Acudiría a la Universidad - Profesorado	4,80%
No lo identifico como violencia	4,36%



Las diferencias que se aprecian entre las respuestas recogidas entre ambos colectivos universitarios, se expresan en el siguiente gráfico.



Podemos concluir, que, a pesar de no tener capacidad para establecer relaciones causales, o conocer las variables que influyen en las diferentes formas de responder ante las situaciones de violencia por parte de las diferentes personas que integran la comunidad universitaria de la UPV/EHU, esta visión general expresa una falta de cercanía entre las personas y la Universidad en cuanto a la respuesta a las violencias machistas se refiere. Ni el alumnado en general, ni el personal universitario, parece tender en la actualidad a considerar a la UPV/EHU como una institución a la que acudir para recibir apoyo o información sobre la violencia.

7. DINÁMICA 4: ¿Qué crees que debiera hacer la universidad?

7.1.- La universidad como institución

Las personas profesionales y el alumnado que ha participado en las sesiones de escucha interpelan a la Universidad para que asuma la responsabilidad que tiene en favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, garantizando que todas las personas tengan las mismas oportunidades de promoción en todos los territorios y Facultades y además:

- a realizar las acciones necesarias en pro de una universidad libre de violencias machistas. Con un posicionamiento de TOLERANCIA 0 (“*que no se justifique ningún tipo de agresión*”).
- a favorecer la cultura del Buen Trato siendo la diversidad un valor añadido en la práctica.
- a promover que las personas estudiantes y profesionales se construyan como ciudadanas y ciudadanos comprometidos y responsables que mantengan relaciones sostenibles y respetuosas.

A su vez señalan que la Universidad ha de implicarse desde todos los ámbitos para conseguir los objetivos mencionados “*aplicando políticas eficaces.*” Pero que para abordar las violencias machistas han de atenderse a las dificultades en la relación entre “*los diferentes estamentos*”. Piden a la Universidad que valoren esta relación y se analice las situaciones abusivas por cuestión de estatus y roles que sitúan a unas personas con más poder en relación a otras (“*acoso profes-estudiantes, otros.*”).

Creer que para afrontar con seriedad y firmeza el sexismo en la Universidad y las violencias machistas se tienen que poner todos los medios que tenga a su alcance dándole prioridad.

Tienen el convencimiento de que la problemática que nos ocupa debe ser uno de los ejes estratégicos e indican que la Universidad como institución ha de tener una actitud proactiva en este tema.

Para ello proponen diferentes actuaciones:

- desarrollo de procedimientos y un único protocolo para diferentes violencias;
- la inversión de los medios necesarios para la puesta en marcha de servicios y dispositivos que respondan a las necesidades de la realidad universitaria;
- la capacitación de personas de la Universidad o contratación de personas profesionales externas a la Universidad con formación específica (“alguien que no tenga nada que ver con la universidad” “neutra”), que atiendan y acompañen en los procesos de la propia institución y Facultades en estos temas, además de a las personas afectadas por las violencias machistas.

Proponen herramientas tecnológicas, didácticas innovadoras y eficaces que ahonden en la sensibilización, en la prevención y en la intervención en los casos de violencias machistas.

Por parte de las personas alumnas que han participado hacen un llamamiento a la institución para que:

- tenga disposición al diálogo y a la escucha de las personas estudiantes y de las asociaciones que forman parte de la comunidad universitaria,
- trabaje en colaboración con el alumnado para realizar actividades conjuntas y adopte un posicionamiento claro y firme frente a esta problemática,
- apoye las dinámicas a favor de la diversidad de género, orientación sexual, origen, otras.

Reclaman una Universidad cercana que tome en cuenta las necesidades y demandas de las personas estudiantes. Que proteja a las personas víctimas de la violencia machista y sancione las actitudes y comportamientos machistas. Una institución que de seguridad y apoye a las personas alumnas y profesionales que la componen. Siendo *la persona* el verdadero centro de interés de la actividad de la Universidad del País Vasco.

Por último, hacen referencia a la necesidad de realizar un diagnóstico sobre las violencias machistas en la Universidad del País Vasco que identifique y visibilice éstas en su dimensión estructural, su dimensión simbólica, así como las violencias directas que padecen en su día a día las personas alumnas y profesionales.

7.2.- Información, datos reales y transparencia

Las personas profesionales insisten en la necesidad de conocer la realidad de la UPV/EHU en cuanto al sexismo y a las violencias que se materializan en los diferentes espacios.

Recalcan que la violencia se expresa de diferentes maneras y en todos los espacios de la Universidad. Señalan que han de tenerse en cuenta también programas que se realizan en espacios externos a la propia ubicación física de la Universidad (cursos, programas, residencias, otros.). Ponen de ejemplo al alumnado de Erasmus o las *Residencias* del personal PDI durante la elaboración del Doctorado.



Indican que es fundamental saber qué está sucediendo para poder dilucidar cómo abordar las violencias de forma eficaz, realista y sostenida en el tiempo. Pero sobre todo, para que las medidas y actividades se adapten a las necesidades específicas del contexto, de las personas y de los objetivos estratégicos de la propia universidad.

Reclaman a la Universidad un diagnóstico global, además de la recogida y sistematización de datos sobre casos de violencia, elaboración de informes periódicos, publicación de los mismos, y el seguimiento de las denuncias; así como de los resultados y eficacia de las medidas que se adoptan. En definitiva, una gestión transparente de la información.

A su vez, las personas alumnas y profesionales que han participado apuntan a la necesidad de conocer con claridad cuál es el recorrido de las denuncias, los pasos que se dan, el seguimiento del proceso, consecuencias y penalizaciones.

Cuando realizan esta petición, las personas participantes se refieren a casos reales y concretos en los que tras poner una queja o una denuncia en la Universidad por un comportamiento sexista (los ejemplos son de profesorado), llega un momento del proceso en el que dejan de tener información y aluden a la posibilidad de que la queja no llegue a prosperar de forma adecuada (con medidas concretas de sanción que paren el comportamiento denunciado).

“Transparencia. Conociendo el camino de inicio de la denuncia y final. Los tiempos que tardara.”

7.3.- La Dirección de Igualdad: comisiones de igualdad en todos los centros

“Hemos aguantado durante un año comentarios de un profesor intolerables hasta que no hemos pasado la asignatura. No hemos sabido a quién acudir o qué hacer hasta contactar con la directora de igualdad. Nos informó de la existencia de una dirección y comisión de igualdad que desconocíamos.”

Las y los profesionales y el alumnado parten de la idea de que a la Dirección para la Igualdad ha de dársele el lugar y la referencia que merece, como al tema que nos ocupa. Que la Dirección sea una referencia firme y clara. Disponiendo de espacio, tiempo y medios.



Las personas participantes valoran que la Universidad no invierte lo necesario para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Tampoco para afrontar las violencias machistas. Reclaman un giro de 180° entendiendo que la Dirección de Igualdad ha de ser impulsada con convencimiento, voluntad y medios (recursos económicos, humanos, infraestructura y otros medios materiales y tecnológicos).

Nos encontramos que, pese a que las Comisiones de Igualdad se plantean desde el Plan de Igualdad como obligatorias, la mayoría de personas que participan desconocen este extremo. De hecho, reclaman que existan Comisiones de Igualdad en todas las Facultades que además trabajen en colaboración con la Dirección:

- Comisiones de Igualdad de forma obligatoria.
- Oficinas en cada campus visibles y accesibles.

Recalcan el desconocimiento que hay en general de la Dirección de Igualdad y la necesidad de visibilizar su trabajo y funciones y darle el protagonismo que necesita. Vuelve a mencionarse la palabra “cercanía” en su relación con la comunidad universitaria y la clarificación de sus tareas y funciones.

Las personas participantes señalan algunas dificultades en la actualidad:

- La primera dificultad que detectan en la visibilización y el acceso de la Dirección de Igualdad es el lugar donde está situada actualmente, señalando que debiera de situarse a pie de calle.
- La segunda que se indica es la dificultad que entraña la web oficial de la UPV/EHU en sí misma.

Según las y los profesionales: *“el espacio web de la universidad es demasiado complicado. La información y los recursos deberían ser más accesibles.”* El alumnado por su parte corrobora la misma idea: *“explicarnos mejor como hacer uso de la web de la uni, hay cosas de las que no nos enteramos o no sabemos dónde encontrar la información como estos servicios a los que acudir en situaciones conflictivas.”*

7.4.- Propuestas para favorecer la igualdad entre mujeres y hombres

En este punto recogemos todas aquellas reflexiones e ideas que tanto el alumnado como el profesorado ven importantes para favorecer el “Mainstreaming”⁵ de género en todas las dinámicas que lleve adelante la Universidad. Tanto en lo concerniente a la comunicación, como al currículum (también el oculto como las representaciones y simbologías presentes en los centros y Facultades, promoción de másteres, cursos, etc.) así como refieren la necesidad de adoptar acciones positivas que favorezcan la igualdad de oportunidades para todas las personas de la comunidad universitaria.

Cuando las personas participantes en las sesiones reflexionan sobre las dinámicas estructurales así como de las expresiones simbólicas que sustentan y favorecen las expresiones de violencia directa, lanzan algunas ideas que consideran importantes llevar adelante, estén vinculadas al protocolo o al Plan de Igualdad:

Lenguaje Inclusivo NO sexista: indican que debiera ser obligatorio utilizar un lenguaje inclusivo NO sexista tanto en la comunicación interna como externa de la universidad. Hacen especial hincapié en:

- colaboraciones con entidades externas a la universidad (Ej.: TEKNALIA),
- la página web y todos los soportes tecnológicos,
- soportes audio-visuales en todas las áreas,
- nombres de facultades, titulaciones o roles profesionales,
- circulares internas,
- el lenguaje utilizado por el profesorado (alumnado).

Con respecto al currículum en los contenidos académicos señalan como prioritario transversalizar la perspectiva de género. Entre otros aspectos se debe incluir:

- referentes femeninos y citas bibliográficas de mujeres,
- la realidad de las mujeres en esas materias,
- retos en relación a la consecución de la igualdad en las carreras profesionales concretas,

⁵ Según el Consejo de Europa de 1998 la transversalidad de género, también conocida por su denominación en inglés “mainstreaming de género” es: “la (re)organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos para incorporar, por parte de los actores involucrados normalmente en dichos procesos, una perspectiva de igualdad de género en todos los niveles y fases de todas las políticas”.

- realidades de otras identidades sexuales,
- temas específicos de género y diversidad sexual y funcional.

Incluso se aporta la idea de incentivar el estudio e introducción de materias relacionadas con el género mediante créditos o méritos. Se plantea que tendría que establecerse como obligatorio o mínimo obtener algún tipo de mérito en el caso del profesorado y créditos en el caso del alumnado por el hecho de tener formación o recibir formación en feminismo y género. Que fuera un requisito o puntuable para la promoción profesional o acceso al puesto de trabajo.

Evaluación y recogida de información: surgen dos ideas que se repiten en los diferentes encuentros de las personas profesionales:

1.- Añadir descriptores en las encuestas de evaluación del profesorado relativos a:

- La utilización del lenguaje
- Actitudes y comportamientos sexistas

2.- Diseñar encuestas concretas para evaluar los mismos temas dirigidos al PDI y PAS.

La información recogida estaría disgregada por sexo.

Ven la necesidad de favorecer acciones positivas y mencionan algunas, como la paridad en las comisiones o que frente a posibles candidaturas se establezca que la primera persona sea mujer.

Las personas profesionales manifiestan su preocupación por un tipo de violencia que es difícil de identificar, de concretar y por lo tanto de combatir. Surge en el discurso de todos los grupos de profesionales lo que podríamos llamar discriminación “líquida”. Ponen diferentes ejemplos e incluso casos reales. Uno de ellos hace alusión a que pese a existir una legislación laboral que se supone garantiza los derechos de las personas profesionales sobre bajas de maternidad/paternidad o atención a personas dependientes, la realidad es que no se disfruta de los permisos o reducciones de jornada con libertad ni con garantías de que no tenga consecuencias negativas en cuanto a la promoción profesional de quien las solicita. Se percibe como mal visto, se juzga como falta de interés en las carreras profesionales o en caso de que ambas personas de la pareja

(heterosexual) trabajen en la universidad, son las mujeres las que lo solicitan en la mayoría de ocasiones.

Pasaría con este y otros temas (como la estrategia cremallera en la que si son mujeres las que salen en los puestos de responsabilidad hay previamente pactada una renuncia tras la elección del cargo u obstaculizar residencias de doctorandas profesoras dilatando los procesos, justificando normativas hasta entonces no vistas como necesarias y otras estrategias como dilatar la demanda en el tiempo, etc.), pero son difíciles de percibirse como discriminación, de demostrarse y por ende, de desactivar los mecanismos que lo posibilitan.

Surge la preocupación del lugar desde el que se aborda la problemática de la igualdad y de la violencia hacia las mujeres:

“Sé que somos las mujeres las más perjudicadas por esta cultura de la fuerza, del más fuerte. Pero a veces dudo de que focalizarlo todo en las mujeres víctimas favorece el cambio de mentalidades. La dicotomía hombre vs. mujer no sé si es buena táctica para conseguir ciertos objetivos. Me asaltan las dudas.”

También se plantean crear dinámicas en clave de igualdad dirigidas no solo a las mujeres sino también a los hombres desde la creación de conciencia y sensibilización. Interpelarles a que participen y se impliquen en espacios *“para reflexionar sobre sus privilegios o su poder”*.

A la vez, se plantea motivar a los hombres a que participen en ámbitos de estudio feminizados; analizar el porqué no es así y el cómo hacerlo:

“No plantearnos solamente por qué no hay mujeres en ciertas áreas de conocimiento, sino también por qué no hay hombres en otras áreas.”

Por último, hemos de mencionar la referencia expresa a las imágenes y simbología presente en la Universidad, Facultades, centros o actividades docentes, lúdicas o extraescolares. Realizar un esfuerzo en invertir la balanza y que ésta se incline hacia una comunicación Inclusiva No sexista en la que se cuestionen roles, estereotipos sexistas y que sea una herramienta que favorezca la transformación de las conciencias hacia horizontes más inclusivos, igualitarios y justos.



Una comunicación que rompa con el binarismo mujer/hombre (heterosexuales) y abarque a toda la diversidad que compone a la comunidad universitaria (diversidad sexual, funcional, cuerpos, etc.).

7.5.- Protocolo contra las violencias machistas

Las personas profesionales participantes ven necesario un protocolo de actuación y no solo frente a las violencias contra las mujeres, sino que hay quien incide en que podría afrontar también otras violencias que se dan en la universidad (transfobia, homofobia, etc.).

Indican que las respuestas a estas situaciones no pueden depender del “*factor humano*”. Ha de realizarse un protocolo que sea ambicioso pero que no recoja lo que no va a cumplirse a posteriori. Piden que sea una herramienta que sea ágil en su aplicación y no muy compleja para que pueda articularse con prontitud ante las situaciones que así lo requieran.

Una herramienta que sea evaluable y recoja tanto aspectos generales como específicos. Los primeros evitarían que si se producen situaciones que no se contemplan de forma específica se puedan abordar porque existen categorías abiertas. Las segundas, más concretas, permitirían facilitar la visibilización e identificación de situaciones de discriminación y violencia más invisible y sutil.

Las personas alumnas indican que es necesaria la participación del alumnado en la elaboración del protocolo y para ello creen necesario “*un sistema horizontal para tratar la idea*”.

Propone el alumnado que se habiliten tanto actividades mixtas como NO mixtas para trabajar las diferentes temáticas. Estas últimas garantizarían espacios de seguridad para las mujeres: “*hurrengoan hiru saio egitea, generoaren arabera banaturik eta bat mixtoa, ikuspegi komunak eta lanketa bateratua egiteko.*” “*Dinamika hau mixtoa izanik emakumeoei gizonekiko pedagogía eginda ezigitzen zaigu. Botere desberdinak daude.*”. Refieren que el habilitar espacios mixtos exclusivamente supone un sobre esfuerzo a las mujeres por tener que hacer pedagogía sobre esta problemática dirigida a los hombres y que, por su diseño, estos espacios mixtos sitúan a mujeres y hombres en diferente situación de poder.

En cuanto al formato, hay quienes ven más oportuno trabajar en grupos pequeños mientras que hay quien opina que cuantas más personas, en concreto mujeres, puedan acudir mejor.

Las personas alumnas piden la implicación del profesorado en el tema que nos ocupa y de nuevo refieren la necesidad de que las personas profesoras se muestren más cercanas al alumnado. Indican que ha de trabajarse el vínculo entre profesorado y alumnado como única manera de crear un ambiente de confianza que posibilite dar soluciones adecuadas a la problemática de las violencias machistas.

Alumnado y profesionales señalan como una prioridad la **seguridad de las personas**:

- Víctimas de las agresiones sexistas.
- Denunciantes o que pongan en conocimiento alguna situación concreta.

Se recalca la necesidad de que se garantice **el anonimato y la seguridad**. Sin las cuales es difícil que las personas se acerquen a informar sobre lo que les ocurre a ellas mismas o lo que les sucede a sus compañeras/os.

Paralelamente se pide por parte de las personas participantes que el protocolo recoja todo **el itinerario** que va a seguirse en caso de notificación o denuncia, **cómo** se va a hacer **seguimiento** y qué consecuencias va a tener para quien/es perpetren el abuso y en la propia universidad, en caso de ser necesario, que posibilite la adopción de medidas concretas o posibilite cambios de normativa o funcionamiento.

“UPV-k instituzio bezala erantzun bat ematea salaketaren ondoren. Ikasleen erantzun bortitza, ridikulizazioa. Salaketa publikoa aldaketa bat exigitzeko.”

“UPV: despeditzeak exigitzea erasoaren arabera. Erasoen arteko nibel ezberdinak zehaztu behar, zigorra hauen arabera izan dadin. Non dago muga?”

“Zigor instituzionala: Barkamen publikoa, egun batzuetako zigorra, salario jeistea.”

“Penalizaciones por acciones peyorativas.”



Lo referido a **las consecuencias o penalizaciones** para quienes perpetren el abuso o agresión se repite en diferentes ocasiones en muchos de los grupos de trabajo. Se señala especialmente que no exista posibilidad de “*inmunidad*” por la posición académica o profesional de la persona: “*que los profesores y profesoras no sean intocables en estos temas, que si están ejerciendo violencia se les pare*”. Por parte del alumnado se proponen algunas acciones a tener en cuenta:

- expulsión a las personas agresoras,
- impedir el acceso a personas con antecedentes,
- disculpa pública,
- bajada de salario.

Las personas participantes muestran preocupación porque puedan sufrir “*represalias*” quienes visibilicen situaciones concretas de discriminación y agresión sexista. Piden garantías en los procesos de denuncia/notificación para que se eviten estas consecuencias negativas.

Unido a ello, señalan que las personas han de ser acompañadas tanto por la Universidad como por personas profesionales especializadas en estas materias. El alumnado especifica que “*las que ayuden sean mujeres profesionales*”, cuando pongan en conocimiento situaciones de violencia independientemente de que se denuncie o no en sede judicial.

Ven fundamental que se dé a conocer el protocolo a todas las personas profesionales y alumnas, en todos los ámbitos universitarios y de forma programada todos los años.

Como idea se sugiere en diferentes ocasiones aportar información sobre la Dirección de Igualdad, el protocolo, servicios y personas referentes en **la primera acogida** del alumnado y de las personas profesionales al igual que otros servicios de los que dispone la universidad:

Acogida o “WELCOME-PACK”: la primera toma de contacto con la vida universitaria tendría que tener un carácter diferente. Sería importante ofrecer información sobre la Comisión de Igualdad, funciones, ubicación y acceso; también sobre el protocolo y los servicios adscritos a él (terapia psicológica, orientación legal, otros). Desde la llegada a la Universidad las personas alumnas y profesionales dispondrían de información sobre

las actividades programadas sobre igualdad y violencias machistas en relación a formación, prevención y acompañamiento en caso de que fueran víctimas de una agresión. Se informaría de la tolerancia 0 de estas violencias en el ámbito universitario y sobre las consecuencias de participar de actitudes y comportamientos sexistas.

Las participantes inciden en la importancia de realizar un plan de difusión de los contenidos del protocolo, cómo acceder a los servicios, cómo poner una queja, una denuncia o comunicar una situación de violencia y cuál es el proceso que configura cada una de ellas. Hacerlo de una manera atractiva y pedagógica. Incluso se propone realizar la difusión a través de la plataforma gaur o e-gela, que aparezca como una de las pestañas.

Para garantizar que llega la información, las personas alumnas hacen mención concreta de la importancia de que tengan y a su vez aporten información tanto los Consejos de Estudiantes como el profesorado. Siendo ambas, vías eficaces para el traslado de los contenidos del protocolo y de las actividades que puedan llevarse adelante.

7.5.1.- Sensibilización y prevención para la concienciación, la visibilización de la problemática, el cambio de valores y la reducción de comportamientos sexistas

“Si el problema está en la normalización de la violencia, hacerla comprensible y rechazarla. Si se da violencia evidentemente hay falta de conocimiento de algo, porque no se tiene que dar. ¡Visibilizar!”

Las personas participantes creen que la Universidad ha de activar dinámicas de sensibilización y prevención de las violencias machistas. Señalan que la prevención ha de ser parte del protocolo y debe abarcar acciones tanto dentro como fuera de las aulas. En relación a esto, creen que el colectivo objetivo han de ser todas las personas de la comunidad universitaria.

Refieren que han de promoverse dinámicas que, entre otros objetivos, ya mencionados en el mismo título de este apartado, también persigan:

- favorecer un marco de conciencia universitaria que deslegitime las violencias machistas,

- promover actitudes que señalen la discriminación, comportamientos que las desactiven y apoyen a quienes las padecen.

Para ello proponen realizar diferentes campañas:

- Para identificar las violencias, sobre todo para “*visibilizar las discriminaciones simbólicas y estructurales*”, “*desenmascarar ciertas conductas, muchas ligadas a la jerarquía*”, para “*visibilizar las dinámicas del problema.*”
- Para informar y orientar sobre los pasos a dar en situaciones concretas.
- Para visibilizar la diversidad sexual o funcional, entre otras.

Todo ello mediante estrategias que además de pedagógicas, sean atractivas para todas las personas, “*sin ahondar en la dicotomía mujer y hombre*”. Utilizando “*una comunicación creativa, iniciativas artísticas y formatos audiovisuales, incluso “foros/revistas con libertad de expresión” o “redes sociales”.*”

Campañas que la universidad se responsabilice de difundir a toda la comunidad universitaria y que también contemplen la posibilidad de “*crear espacios permanentes de sensibilización y diálogo sobre la violencia de género.*”

Proponen que en estas campañas se habiliten espacios de debate y diálogo. Talleres que favorezcan el empoderamiento de las mujeres (autoestima, autodefensa, toma de decisiones, etc.). Donde se aborde la violencia sexual y se den pautas de cómo actuar frente a las situaciones de violencia.

Por último, las personas participantes creen necesario que la temática de las violencias machistas no solo se ofrezca a través de iniciativas organizadas desde fuera de las aulas y el currículum. Recalcan la importancia de llevar este tema a las aulas, implementando actividades dentro de la dinámica interna del curso académico siendo de obligado cumplimiento para todo el alumnado, el profesorado y el personal del PAS.

Durante los grupos de escucha se aportan diferentes ideas como:

- “*Una semana de concienciación, información, talleres, charlas, apoyo, cursos, formación...*”.
- “*Jornada feminista ez-mixtoak*”,

- *“Jornadas de reflexión sobre la violencia de género, para concienciar del problema donde las víctimas puedan contar su experiencia.”*

“Inkestak egin, arazoa ikustarazteko. Arazorik ez dagoela esaten dutenek ikusteko eta ulertzeko. Gai hau guztiona egiteko.”

7.5.2.- La formación para la creación de conciencia y la transformación del ámbito universitario en un espacio libre de violencias machistas

Formación, formación y más formación. Es una constante durante todo el proceso de escucha el reclamo de las personas que participan. Experiencias de formación en violencias machistas, en género y en feminismo.

Surge esta necesidad para toda la comunidad universitaria que ha participado en el proceso de escucha: alumnado, PAS y PDI en sus diferentes funciones y roles (incluidas las personas que compongan las comisiones de igualdad).

Refieren que esta formación debiera de ser:

- obligatoria y universal,
- programada anualmente,
- diferentes niveles: desde formación básica hasta en formato Master,
- temáticas diversas,
- para todos los estamentos de la universidad (alumnado, PDI, PAS, Rectorado, comisiones de igualdad, ...),
- que sea progresiva.

Proponen la posibilidad de que sea reconocida bien a través de créditos o puntuables (méritos) a efectos de promoción profesional (anteriormente mencionado).

Indican como objetivos de estas formaciones:

- la creación de conciencia y la transformación (poniendo el acento en que las violencias no son un problema de mujeres y se dirija de forma específica también a los hombres),
- identificar las agresiones sexistas en la experiencia personal,
- conocer los pasos a seguir ante una situación de violencia.

Un aspecto importante que destaca es la referencia a la necesidad de que el profesorado esté capacitado para:

- no tener comportamientos discriminatorios y sexistas,
- saber identificar actitudes y comportamientos en el entorno del aula,

Las personas participantes inciden en la necesidad de concienciar y formar también a los hombres en feminismo, igualdad de oportunidades, violencias machistas, nuevas masculinidades, otros.

“Esto igual es mucho pedir, pero ojalá hubiera una clase sobre estos temas ya que me parecen más importantes que otras asignaturas. Sobre todo en las carreras de ciencias de la salud me parecen necesarias.”

En los grupos de escucha se alude a que se debiera trabajar estos temas en el aula, como parte de los contenidos obligatorios. Se proponen otros temas vinculados a la problemática de las violencias machistas como: sexualidad y violencia sexual, homofobia, neurodiversidad, transgénero y transexualidad, otros. Con las personas que viven estas situaciones como protagonistas de las experiencias de formación.

7.5.3.- Atención a las personas

“Unibertsitatean seguru sentitzeko aukera, biktima babesteko jarrera osoa bai ikasle zein irakasle eta zuzendaritzatik.”

Todas las personas que han participado en los grupos de escucha opinan que es importante acompañar a las personas que han sido víctimas de violencia machista una vez que ésta pone en conocimiento de su experiencia a la Universidad.

Proponen que tanto los sindicatos, los consejos de estudiantes como otras asociaciones en la universidad tengan capacidad de acompañar a las personas que han sido víctimas y que las violencias machistas sean un tema prioritario.

Este acompañamiento hace referencia a que la persona se sienta arropada por la Universidad como institución, por personas referentes que atiendan los casos y también por el profesorado, compañeras/os y en definitiva, por quienes componen la comunidad universitaria.

Las personas participantes inciden, como ya hemos indicado, en que es importante garantizar el anonimato, la seguridad y que el trabajo de acompañamiento se realice en “*espacios acogedores, es decir, empáticos, que transmitan confianza.*”

También recalcan las siguientes características que tendrían que adscribirse al modelo de actuación para estos casos:

- Agilizar los tiempos en caso de denuncia: se refieren en concreto a la puesta en marcha de los medios y mecanismos recogidos en protocolo de forma diligente. Así como de las medidas disciplinarias y administrativas pertinentes.
- Acompañar durante todo el proceso a las personas víctimas evitando la revictimización y asegurando que pueda denunciar en caso de que así lo decida.
- Contemplar la posibilidad de que la persona que ha agredido pueda recibir terapia.
- Un acompañamiento especializado y profesional donde las personas que lo realicen tengan formación específica sobre la materia y sobre cómo acompañar en este tipo de casos.

En los grupos de escucha ven importante que desde la Universidad se dé información y orientación en los diferentes casos. Que exista la posibilidad de recibir terapia psicológica, especializada en violencias machistas, y apoyo jurídico. Mencionan la necesidad de medidas de seguridad concretas así como que la vigilancia recaiga sobre la persona que agrede y no sobre la persona que haya sufrido la violencia.

7.5.4.- Servicios propuestos para incluir en el protocolo.

Las personas participantes proponen conformar un grupo de trabajo mixto (compuesto por personas del alumnado, del profesorado y del PAS), que participara en el proyecto de elaboración del protocolo.

Servicio para la recepción de casos: un espacio para la acogida de los casos de discriminación y agresiones machistas.

Un espacio de colaboración y de toma de decisiones respecto a como afrontar las violencias machistas en el marco universitario. Un lugar que sea seguro y donde prime la atención a las personas de manera confidencial en un ambiente cercano y de

confianza. Un servicio referente para todas las personas de la universidad que podría contar con personal de seguridad.

Hay personas que refieren que este espacio de acogida de las personas no ha de ser mixto y ha de ser atendido por mujeres profesionales con capacitación en la problemática de las violencias machistas.

“Dicha oficina contará con los medios físicos y personales para poder realizar: cursos de formación, valoraciones, seguimiento, etc. Estará en contacto con los servicios jurídicos de la universidad y en colaboración elaborarán un reglamento y un protocolo de actuación. Dicha oficina dependerá directamente del rectorado.”

Otras propuestas:

1. Foro: para recoger las denuncias sobre discriminación y agresiones sexistas anónimo.
2. Buzón: donde depositar sugerencias para las comisiones de igualdad que esté visible y sea fácilmente accesible.
3. Dispositivo específico de atención psicológica para atender a las personas alumnas y profesionales víctimas de situaciones concretas de violencia que sucedan bien dentro de la universidad bien fuera. Un lugar de confianza, cercano y seguro. Donde se garantice el anonimato y esté claramente identificada su localización. Donde haya apoyo psicológico *“especializado en violencia de género en la universidad”* y *“establecer un gabinete psicológico-jurídico, en todas las facultades”*
4. Gabinete jurídico: en el que se posibilite el poner una denuncia en caso de que así lo decida la persona víctima. En el cual se aporte información sobre la denuncia, lo que conlleva y los pasos a dar.
5. Grupo de personas que hayan sido víctimas: *“que sean de la Universidad y no solo víctimas que hayan sufrido en la Universidad. Teniendo en cuenta que muchos alumnos son de fuera.”*
6. Grupos de autoayuda con mujeres que han sufrido agresiones machistas. *“Que la escuela dé un espacio oficial y poder llevarlo con ayuda de las personas terapeutas, con horarios definidos.”*

7. Puntos clave o puntos lila: ubicado en un lugar físico conocido y accesible al que las personas de la comunidad universitaria puedan acudir. De los que se ofrezca información desde la llegada a la universidad.
8. Teléfono anónimo: *“Un teléfono donde las víctimas puedan llamar para no asistir a un lugar físico que pueda ser intimidante para ellas.”*, *“Ofrecer un número de teléfono para cualquier urgencia.”*
9. Apartado en gaur o e-gela con preguntas frecuentes sobre este tema.
10. WEB: *“Mejorar la página de la uni, mejorar el sistema de la barra de búsqueda o poner información sobre el protocolo muy visible.”* *“Crear un apartado en la página web del centro, para comunicar vía e-mail cualquier suceso machista.”*
11. *“Un correo común (si quieres anónimo) al que poder enviar tus problemas y recibir soluciones.”*
12. Un twitter
13. Seguridad en la universidad para este tipo de casos. Comentan concretamente que el dispositivo de seguridad esté focalizado en la persona agresora y no al revés.
14. *“Tablón de dudas o preguntas. Teniendo la opción de que te respondan por correo.”*
15. *“Que la universidad tenga una plataforma directa en la que se pueda denunciar, hablar y apoyar cualquier movimiento.”* *“Indarkeri matxistak salatzeo plataforma eskura, informazioa.”*
16. Asignación de personas acompañantes: *Que alguien te pueda asignar un acompañante y que no estés solo/a.*
17. Zona ez seguruen mapa bat egitea eta publikoki erakusketa
18. Impulsar la creación de: grupos feministas, LGTB, Antirracistas, asociaciones de estudiantes para el apoyo a las personas que sufran violencias, otros. *“Crear asociaciones de estudiantes que apoyen y den ayuda”*
19. Grupo multidisciplinar: especialistas en violencias machistas.
20. Guías sobre procedimientos a seguir en caso de violencia machista.
21. Protocolo y normativa específica para las fiestas universitarias.

Piden además que este tipo de servicios se den por igual en todas las Facultades, sin hacer distinciones. Servicios donde las personas que acojan los casos muestren empatía,

un lugar de escucha en el que se informe, se oriente sobre todas las alternativas y maneras de afrontar la situación de violencia.

7.5.5.- Recursos humanos: personas de referencia

“Las leyes están bien, pero para una persona que se siente con problemas lo más importante son otras personas que le ayudan, le orientan en este maremágnum, la burocracia y los reglamentos a veces son trabas más que ayudarlas.”

Es una constante que aparece tanto en PAS y PDI y en los grupos de alumnado, la existencia de personas de confianza que apoyen a las personas víctimas, que les ayuden en temas administrativos y les orienten en los pasos a dar.

Las personas participantes dan un gran valor a que sean personas que realicen un acompañamiento de largo recorrido a quienes han sufrido violencia. Personas que pueden ser designadas desde la Dirección de Igualdad, que estén presentes en todos los campus. También personas externas con una posición “neutra” y que apoye a la persona que ha sido víctima.

Se indican como posibilidades:

- Una persona TUTORA de cada alumna/o durante toda la carrera (se contempla que puede causar el efecto contrario en caso de que la persona tutora no tenga los valores ni actitudes adecuadas).
- Personas TUTORAS para este tema en concreto con formación, capacitación y referentes para el alumnado.
- Programa de tutorización entre alumnado (promover lo que ya existe).
- Personas voluntarias bien alumnas bien PAS y PDI que tengan capacitación y un distintivo que les haga visibles y accesibles a quienes necesiten asesoramiento u orientación en violencias (se pone el ejemplo del cartelito de mesa que tienen las y los profesionales con el uso del euskera, que podría ser algo de ese estilo).
- Personal interno especializado en atención a las personas que sean víctimas de violencia.
- Personal externo especializado en la atención a las personas que sean víctimas de violencia.

- Un equipo multidisciplinar que haga un estudio de los casos y seguimiento de los mismos.

7.5.6.- Perspectiva comunitaria: trabajo con la red de servicios, optimización de recursos existentes en la Universidad y colaboraciones estratégicas.

Las y los profesionales que han participado ven como estrategias de trabajo fundamental en la problemática de las violencias machistas el trabajo en red y las colaboraciones entre servicios internos y externos a la Universidad.

Es por ello que lanzan cuatro ideas fundamentales:

- Crear una *“Red con los diferentes agentes, recursos sociales comunitarios para prevenir y atender este problema.”*
- *“Puentes de coordinación con asociaciones externas a la universidad a las que acuden personas universitarias ante los problemas.”*
- *“Mayor coordinación entre Dirección y los Centros.”*
- *“Colaboración entre universidad y sindicatos (alumnos/as con contacto directo con las situaciones).”*

Durante el desarrollo de los grupos se identifican algunos servicios que están en marcha actualmente en la universidad, pero que la mayoría de personas participantes no conocen y que por ello no se utilizan como debieran (Ej.: atención psicológica servicio de psicología aplicada SPA). Por ello se apunta la posibilidad de realizar un mapa de recursos de la propia Universidad para articular colaboraciones en la atención de las violencias machistas. Optimizando recursos y poniéndolos al servicio de todas las personas.

Como ya se ha mencionado en apartados anteriores, las personas alumnas dan valor a que se impulsen grupos de apoyo como asociaciones de estudiantes, grupos feministas, sindicatos de estudiantes o Consejos de estudiantes, grupos LGTB y otros, para que puedan ser la puerta de entrada de los casos de violencia que sufran las personas estudiantes. Se recalca que se favorezca su capacitación mediante información y formación en esta problemática para que puedan a su vez informar y orientar en un primer momento a las personas que acudan a ellas.

7.5.7.- Denuncia Publica

Las personas participantes aluden en diferentes ocasiones a cómo la Universidad ha de tener un posicionamiento claro y sin fisuras ante el problema social de las violencias machistas. Así se ha indicado en el primera apartado (1. La universidad como institución).

En segundo lugar, las y los participantes señalan la necesidad de la transparencia, de la información y de los datos concretos sobre la prevalencia e incidencia de las violencias machistas en el contexto universitario.

En tercer lugar, se indica la necesidad de que la Universidad apoye las diferentes manifestaciones publicas de rechazo a las violencias machistas que puedan surgir de los diferentes grupos que configuran la comunidad universitaria.

Se sugiere la idea de conformar una plataforma o grupo que trabaje esta problemática desde la acción social dentro de la universidad:

- *“Indarkeri matxistak salatzeko plataforma eskura, informzaioa.”*
- *“Genero indarkeriari kontrako talde bat sortu, horrela salatu nahi duzunean edo dudarenbat duzunean, badakizu zenekin hitz egin edo kontsultatu.”*

En definitiva, se ve importante que la problemática social de las violencias machistas tenga su lugar en el espacio publico del contexto universitario.

7.6.- La Difusión

“Me ha encantado este evento, me parece fundamental que se tome en cuenta la voz de lxs estudiantxs, pero me he enterado diez minutos antes porque han venido a informarnos antes de que empezase la clase. Deberían informarnos a todxs con algo de antelación.”

La difusión es un elemento central a lo largo de todo el proceso de participación llevado a cabo durante los dos meses en los que se han desarrollado los grupos de participación del alumnado, del PAS y del PDI.

Desde el primer grupo se constata que los medios de comunicación y difusión que actualmente utiliza la Universidad no son garantes de que el alumnado tenga la

información que necesita para conocer el funcionamiento de la Universidad en líneas generales. Esta realidad se da en el caso de las personas profesionales, pero de forma algo menos acusada.

“Explicar el funcionamiento de la Universidad y aclarar qué competencias tiene cada departamento: Rectorado, Decanato.”

Tanto en el caso del alumnado como en el de las personas profesionales se reflexiona, se debate, se reclama a la Universidad y se aportan ideas sobre cómo mejorar la comunicación para que todas las personas dispongan de la misma información para la satisfacción de sus necesidades.

Las personas alumnas refieren que no conocen los departamentos de la Universidad, los servicios que existen e incluso las asociaciones del alumnado. Dicen desconocer la existencia de un protocolo anterior para hacer frente a la violencia de género, las funciones de la Dirección de Igualdad e incluso hay quienes desconocen su existencia.

“No se nos ha informado en 4 años de carrera de las herramientas que dispone la uni para actuar ante el acoso.”

“Me gustaría que nos dieran más información porque no se da ninguna. Me gustaría saber dónde hay que acudir, yo misma dentro de la propia universidad, ...”

Indican que se debería informar de:

- la Dirección de Igualdad y las Comisiones de Igualdad.
- del Protocolo, del proceso de elaboración del nuevo protocolo así como de los contenidos (“Jornada informativa sobre el protocolo”).
- Recursos que existen en la actualidad a los que se puede recurrir con diferentes necesidades y problemáticas.
- Actividades o dinámicas que se lleven adelante referentes a las violencias machistas y a otros temas como: LGTB.

Para ello señalan algunas propuestas que ya se han mencionado en el apartado 5.4.- Servicios propuestos para incluir en protocolo. Como mejorar la página web de la universidad, un apartado específico en gaur o e-gela, entre otros. Ha de señalarse que refieren que el correo electrónico no es una vía válida de la que dependa la mayoría de

la información. El alumnado no lee los correos de la universidad e indican que la asistencia al propio proceso de participación ha estado condicionado por este hecho, al ser el correo electrónico la herramienta clave utilizada para su difusión:

“Creo que el email de la uni no se mira, debería de haber otros medios más cercanos.”

“Que los emails sean visuales y sobre todo para esto que nos afecta a toda la comunidad universitaria. Se mandan, pero no son visuales. Deberían explicarnos mejor cómo hacer uso de la web de la uni, porque hay cosas de las que no nos enteramos o no sabemos dónde encontrar la información como estos servicios a los que acudir en situaciones conflictivas.”

Las personas alumnas participantes miran hacia el profesorado a la hora de recibir la información. Piensan que son las y los profesores quienes debieran informarles tanto de los servicios como de las actividades relacionadas con las violencias machistas y otros temas de interés general.

Por último, volver a recalcar que tanto el profesorado como el alumnado ven clave recibir información sobre la universidad, su funcionamiento, departamentos, funciones y servicios diversos: la primera acogida en el primer momento que el/la alumna se incorpora a la universidad y las personas profesionales a su puesto de trabajo.

8. Conclusiones y recomendaciones

La violencia machista es una problemática social muy relevante en la sociedad actual y, como tal, también se manifiesta y tiene repercusiones en el mundo universitario. El papel de la educación en la misma es incuestionable, pero además, la Universidad como institución, ha de poner los medios que tenga a su alcance para sensibilizar, prevenir, actuar e intervenir correctamente ante las diferentes formas que toma en este entorno, para fomentar relaciones en igualdad y buen trato entre las diferentes personas y estamentos que forman parte de la Universidad y para acompañar a las personas que pueden estar viviendo violencia.

De cara a establecer un protocolo que pueda responder a las necesidades que tienen las personas que forman parte de la comunidad universitaria, era preciso preguntar antes a quienes conviven, estudian y trabajan en ella. Por ello, la realización de esta fase de

escucha y participación ha sido indispensable para tratar de acercarnos a las realidades de estas personas y contar con su opinión, sus dudas, sus cuestionamientos y sus ideas.

Establecer esta acción participativa no ha sido, por tanto casual, nacía de un interés en tener en cuenta y abrir el proceso a quienes han de ser el centro de interés del futuro protocolo y de la propia universidad: las personas alumnas y las y los profesionales. Sin embargo, sí ha tenido dificultades para llegar a alcanzar niveles de participación amplios.

Por un lado, destacamos las **dificultades de comunicación e información**, que el alumnado ha explicitado de forma sistemática en las sesiones. Así, a pesar de haber realizado un cartel para difundir la fase de escucha, de organizar sesiones teniendo en cuenta la participación equilibrada y justa de todas las Facultades de la UPV/EHU y la necesidad de realizarlas en los 3 Campus, de redactar una carta por parte de la Dirección de Igualdad para enviar a personas responsables de todos los centros universitarios y de enviar a todos los e-mails de la comunidad universitaria una invitación a participar en las sesiones de escucha, no podemos afirmar que la participación haya sido muy amplia, teniendo en cuenta el número de personas que componen la comunidad universitaria de la UPV/EHU. La Universidad, como institución, aparece para el alumnado como un ente alejado de las problemáticas que pueden vivir las personas, y los canales de información y difusión de la misma, no parecen ser excesivamente cercanos.

Tomándonos esto como un punto de mejora, sí podemos reflejar **satisfacción por el nivel de trabajo e implicación de las personas que han participado** en las sesiones, que han aportado ideas, que han debatido con capacidad de diálogo y respeto, que se han mostrado voluntarias y han guardado un tiempo en su agenda laboral o de estudios para poder aportar a este proceso. Nuestro agradecimiento con todas las personas participantes y con las que han contactado para informarse, es enorme, pues un protocolo no puede hacerse sin dirigirse a las personas, sin contar con las personas, sin trabajar con las personas.

Cuando se inició esta fase de escucha no teníamos información previa que pudiera sugerirnos cuánta gente podría participar, y la experiencia dada, nos indica que ha habido múltiples variables que han podido influir en la mayor participación en ciertas sesiones o el menor éxito de otras. Esta experiencia, aporta un aprendizaje para **poder seguir mejorando en la tarea de trasmisión de la información y transparencia** de la

Universidad, y nos deja ideas que tener en cuenta para progresar en la realización de procesos más participativos e integradores. Mejorar las vías de comunicación e información con el alumnado, dotar de recursos y tiempos a los procesos, contar con personas implicadas que ayuden a difundir y organizar, dar a conocer la Dirección de Igualdad como Dirección cercana y dispuesta a atender a las personas, son algunos de los planteamientos que hemos podido aprender.

A pesar de haber sido el primer proceso de tipo participativo sobre violencia machista realizado en la UPV/EHU y de esa falta de información que permitiera preveer la magnitud del mismo, **la metodología utilizada**, mediante grupos de trabajo y el debate sobre situaciones y búsqueda de ideas para integrar en el protocolo, **ha dado buenos resultados**. De esta manera, las personas que han participado en las sesiones han podido integrar sentimientos y sensaciones que tienen sobre esta problemática, encontrarse con diferentes tipos de violencia y aprender a diferenciarlas o conceptualizarlas, han podido reflexionar sobre cómo responderían situaciones de violencias, y con ello, han podido pensar ideas que tener en cuenta para mejorar el proceso de ayuda, de atención y de prevención a realizar por la Universidad.

Uno de los hechos más destacados en la recogida de las respuestas de las sesiones realizadas, es el conocimiento de **que las situaciones de violencia se tienden a resolver por cuenta propia**. Así, hemos encontrado que algunas personas sí tienen en cuenta a la Universidad como un espacio en el que poder poner quejas o denunciar una situación de violencia cuando ésta tiene lugar en el entorno universitario propiamente dicho (por parte de un profesor/a, en clase, por parte de un/a superior...); también que existen personas del profesorado que pueden resultar cercanas, y con las que el alumnado contaría si tuvieran un problema en este entorno; además, hemos recogido que el grupo de clase se percibe por parte del alumnado como un espacio de apoyo para realizar reivindicaciones colectivas, y que la denuncia social de las violencias cada vez está más presente, teniendo en cuenta la posibilidad que las redes sociales y el movimiento asociativo brinda de no dejar en silencio estas situaciones.

Sin embargo, y a pesar de estas posibilidades, la primera opción de respuesta y más generalizada, tanto en el alumnado, como en el personal universitario, ante la posibilidad de vivir una situación de violencia, sigue siendo resolverla por su cuenta: callar, intentar evitar, enfrentarse directamente, contarlo cuando ya no estén en esa situación, sentir rabia... Por otro lado, además, las situaciones que las personas pueden

estar viviendo fuera del entorno universitario (en una relación de pareja, en relaciones entre compañeros/as de piso, en el entorno festivo...) no son consideradas como problemáticas en las que la UPV/EHU vaya a hacer nada, por lo que no se menciona en este entorno la situación, y **se encuentra desconocimiento sobre la existencia de recursos de ayuda o asesoramiento.**

La Universidad ha de tener en cuenta lo anterior, para poder hacer un protocolo que realmente se reciba como una herramienta que pueda ayudar a solucionar y acompañar estas situaciones, como algo del que tanto el alumnado como las personas que trabajan en el entorno de la Universidad conozcan su existencia y funcionamiento, una herramienta que pueda colaborar a establecer una relación adecuada, implicada y colaboradora entre la Universidad y las personas que conviven en ella.

Por otra parte, **el proceso de escucha sin duda ha facilitado la generación de ideas y aporta múltiples propuestas concretas** a tener en cuenta de cara a establecer un protocolo que se acerque más a lo que las personas necesitan.

Un único protocolo para diferentes violencias, la inversión de los medios necesarios para poner en marcha servicios y la capacitación de las personas profesionales son sugerencias que las personas participantes hacen a la Universidad, a quien, también, piden se implique desde todos los ámbitos, estableciendo relaciones de diálogo y colaboradoras con el alumnado, protegiendo a quienes sean víctimas de la violencia machista y actuando y sancionando los comportamientos y actitudes machistas.

La petición de información y transparencia, también destaca como sugerencia, las personas participantes quieren saber lo que ocurre con los casos de violencia, cuántos existen, que se elaboren informes periódicos y se publiquen, de forma que la comunidad universitaria escuche, sepa, y no sea insensible a lo que esté ocurriendo.

Las personas participantes también otorgan importancia a la **Dirección de Igualdad**, indicando que ha de ser la referencia en el tema que nos ocupa. Proponen que sus oficinas sean accesibles y que existan Comisiones de Igualdad que trabajen de forma efectiva de forma obligatoria en los diferentes Centros y Facultades.

Se recogen también gran cantidad de propuestas para **favorecer la igualdad entre mujeres y hombres**, la utilización de lenguaje inclusivo NO sexista, transversalizar la

perspectiva de género en el curriculum académico, plantear dinámicas en clave de igualdad dirigidas no solo a las mujeres, sino también a los hombres, o una comunicación que rompa el binarismo mujer/hombre y abarque y visibilice la diversidad que compone a la comunidad universitaria, también son claves que se repiten en las sesiones.

Con respecto al protocolo contra las violencias machistas, las personas que han participado en esta fase de escucha indican diversas ideas que tienen que ver con establecer una herramienta evaluable, que no dependa del factor humano, que asegure la seguridad de las personas, garantice el anonimato, existan consecuencias para quienes abusen o ejerzan violencia y fomente una primera acogida en la que todas las personas que llegan a la universidad dispongan de toda la información necesaria para saber como actuar y a donde acudir, fundamental.

Entre otras ideas también se recogen las que tienen que ver con la **sensibilización y prevención, la formación, cómo ha de ser la atención a las personas, o la propuesta de servicios** que se puedan incluir en el protocolo.

Recursos humanos y personas de confianza y referencia, establecer estrategias de trabajo y colaboración con la red de servicios existente, que la Universidad apoye las manifestaciones públicas de rechazo a la violencia y que se mejore y garantice la información y una mejor difusión (tanto del funcionamiento de la Universidad y las funciones de cada departamento, como de los servicios que existen, o la mejora de la página web), son también demandas presentes en este debate.

En conclusión, **el proceso de escucha ha permitido abrir una vía de comunicación entre la institución y las personas** que forman parte de ella. Ahora que estas personas, alumnas, profesoras, trabajadoras de la Universidad, han hablado, el siguiente paso debería ser no terminar con el diálogo en la redacción de este informe, sino fomentar su mantenimiento, haciendo seguimiento y difusión a las personas que han interactuado en este proceso de todo lo que se quiera desarrollar a continuación.

Como **sugerencias**, aportamos algunas que podemos deducir de esta experiencia de escucha.

Con relación a la difusión:



- Crear nuevas formas de comunicación con el alumnado, que faciliten su recepción, además de utilizar el e-mail de la EHU para hacerles llegar la información.
- Mejorar la comunicación en general entre los colectivos que pertenecen a la UPV/EHU y favorecer relaciones más cercanas entre personas.
- Contar con todas las personas que han participado en el proceso de escucha y las que han pedido ser informadas, para devolver la información recogida, agradecer su participación e interés y promover su participación en estrategias de difusión posteriores.
- Realizar una devolución presencial al menos en cada Campus de la información recogida en esta fase de escucha, tomando como clave que la escucha sin retroalimentación no es verdadera escucha.

Con relación a la metodología

- Seguir favoreciendo procesos de este tipo que permitan establecer una mayor cultura de la participación en la Universidad
- Elaborar instrumentos que permitan a las personas que no han podido participar hasta ahora hacerlo, bien mediante cuestionarios virtuales o manteniendo la opción de comunicación con la Dirección de Igualdad
- Promover la elaboración de un diagnóstico de la violencia machista en la UPV/EHU, que permita conocer más a fondo las violencias que pueden estar viviéndose en la comunidad universitaria, las estrategias de afrontamiento que establecen las personas y las vías de acompañamiento y apoyo.

Con relación a la elaboración del protocolo

- Acercar lo máximo posible la realidad de las personas que han participado en este proceso a las respuestas que se puedan dar en un protocolo. Tener en cuenta las aportaciones y sugerencias que, en su debida medida, puedan ser realizables.