

Aportaciones y conclusiones del proceso de participación y escucha para la elaboración del protocolo para el abordaje de las violencias machistas de la UPV/EHU

Informe promovido por la Dirección para la Igualdad de la Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU).

Bañuelos Ganuza, Aitziber,
Dosil Santamaría, María,
Estébanez Castaño, Ianire,
Garate Sacristán, Blanca.

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 metodología empleada para la elaboración de este informe es principalmente de carácter cualitativo. 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

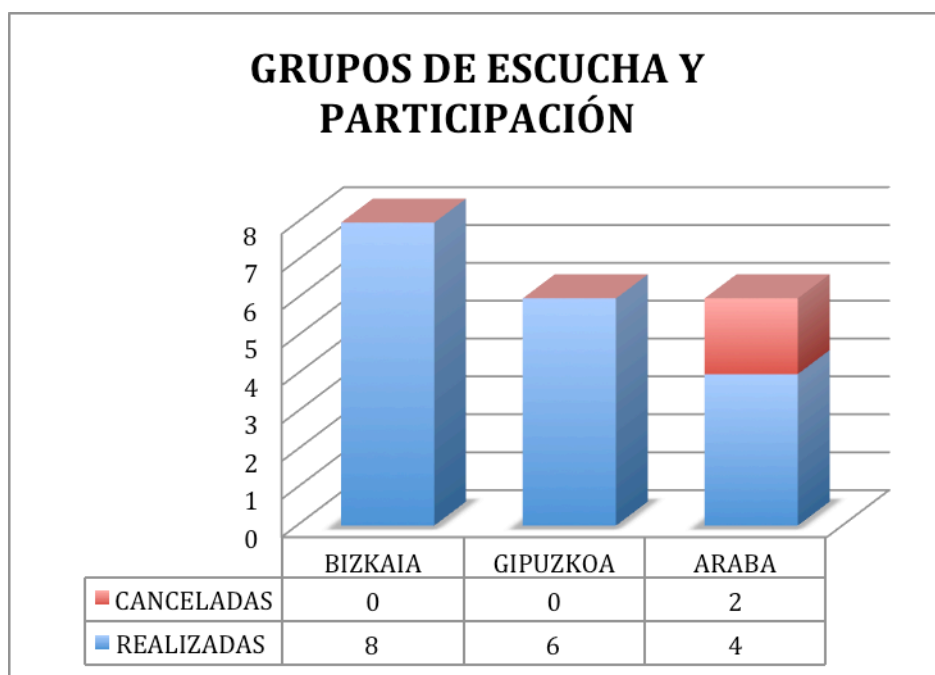
Docente e Investigador (PDI) de todas las Facultades de los Campus Universitarios situados en Bizkaia, en Gipuzkoa y en Araba.

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.

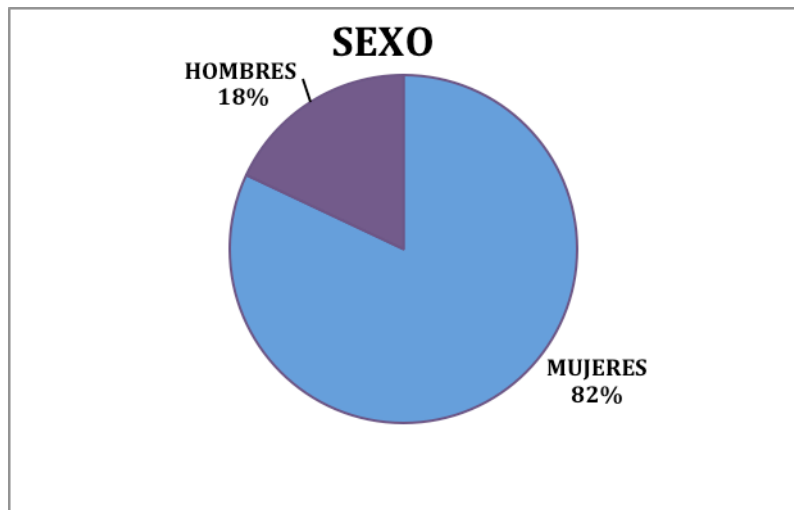
La valoración ha sido positiva en relación a los resultados obtenidos. Siendo estos valorados en torno a 2 variables: la diversidad de respuestas y la validez de las mismas para su implementación en el futuro protocolo. La composición de los grupos fue de 3 personas mínimo a 56 personas máximo. Las dinámicas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

DATOS DE INTERÉS

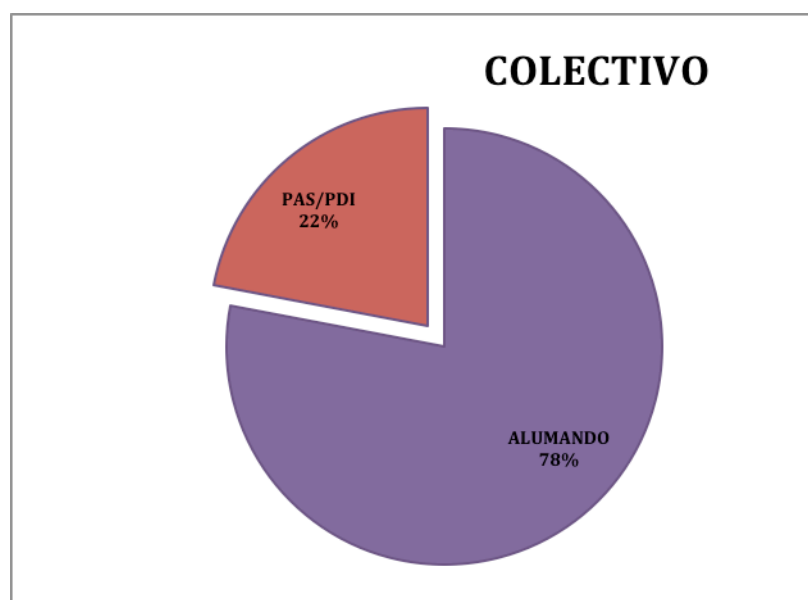
El proceso de participación se desarrolló en los meses de octubre y de noviembre de 2017. En octubre se realizaron en el Campus de Bizkaia 6 grupos de alumnado y 2 grupos de profesionales del PAS y del PDI. En noviembre se realizaron 4 grupos de alumnado y 2 de PAS/PDI en Gipuzkoa, y 2 grupos de alumnado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



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

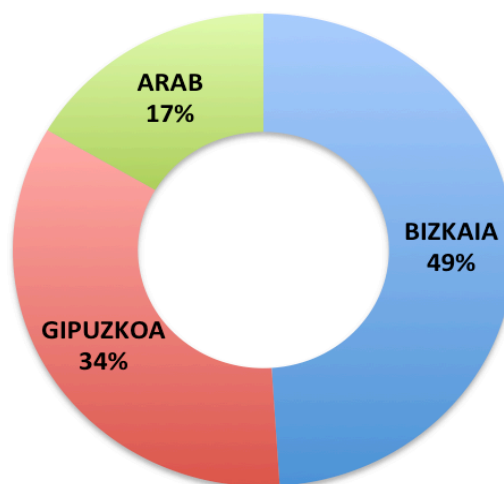


En el siguiente gráfico podemos ver como el 78% de las personas que participan en las sesiones pertenecen al alumnado mientras que el 22% son personas profesionales del PAS y del PDI.



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.



APORTACIONES Y CONCLUSIONES DEL PROCESO DE PARTICIPACIÓN Y ESCUCHA

La recogida de información se ha centrado en dos aspectos principalmente:

- Conocer cuáles son las formas de afrontar situaciones concretas de violencia machista por parte del alumnado, así como de las personas profesionales.
- Recoger propuestas concretas para la Universidad que se ven necesarias y útiles en el ámbito de la sensibilización, de la prevención y de la atención a las personas que se vean afectadas en estas situaciones.

Los siguientes apartados recogen de forma pormenorizada las ideas, las reflexiones y las propuestas realizadas por las y los participantes en los grupos de trabajo.

¿CUALES SON LAS FORMAS DE AFRONTAR SITUACIONES CONCRETAS DE VIOLENCIA MACHISTA POR PARTE DEL ALUMNADO ASÍ COMO DE LAS PERSONAS PROFESIONALES?

Para favorecer la reflexión y el diálogo entre las personas participantes se propone en la Dinámica 3 una sola pregunta: ¿Qué harías en estas situaciones? Se presentan diferentes situaciones de violencias machistas y se pide a las personas participantes que recojan por escrito como las harían frente.

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, cuáles son sus dificultades y apoyos, así como el papel que puede tener la Universidad y sus diferentes servicios en apoyar o acompañar estas respuestas.

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**.

Tipos de respuestas encontradas

A. 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 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”*.

B. 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 indica como factores fundamentales la inseguridad ante la forma de actuar; la falta de información o la idea de ver a la Universidad como la que favorece esa violencia. Por último por 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. Las principales razones son el desconocimiento de los pasos a dar, de los servicios existentes y la creencia de que a veces la queja llega a punto muerto.

C. 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. Se trata de la respuesta que más se encuentran tanto en el alumnado como en las personas profesionales, siendo el 46,64% y el 56,76% respectivamente.

C.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%). Algunas acciones conllevan la respuesta directa a quien ejerce la violencia, reacciones de tipo emocional, a veces con fuerza y otras silenciándolo.

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, sí que apoyarían al alumnado, pero no sabrían las actuaciones que tendrían que hacer después del acompañamiento en la escucha.

C.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”.

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 entidades externas a la universidad (“haría algo en otra asociación que no fuese la universidad”).

D. 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 especifican los **grupos de amistad naturales** y también en ocasiones se nombra a la familia como **fuentes de apoyo** o consulta. 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.

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.

E. Acudiría al alumnado

En el caso del personal PAS/PDI no se dan respuestas que indiquen que las y los profesionales acudirían al alumnado. Sin embargo las personas alumnas hacen referencia a acudir al propio colectivo del alumnado, como previo a establecer medidas o en la búsqueda de apoyo. Es así en el 7,14% de las respuestas recogidas del alumnado, que se dividen 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.

E.1. Grupo de clase: 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”. 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”. Por último 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”.

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.

E.2. Grupo organizado: 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”.

F. 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 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.

F.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/a 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.

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).

F.2. Dirección / Decanato / Rectorado: un 10,66% de las respuestas del alumnado identifica que tendría en cuenta estos órganos de dirección de cara a establecer quejas.

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.

G. 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. **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.

El personal que ha participado en las sesiones responde en un 7,42%, que por su parte sí 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”.

H. 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. 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”.

Tabla resumen de las respuestas del alumnado:

<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%

Tabla resumen de las respuestas del PAS y del PDI:

<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%

PROPUESTAS CONCRETAS PARA LA UNIVERSIDAD QUE SE VEN NECESARIAS Y ÚTILES EN EL ÁMBITO DE LA SENSIBILIZACIÓN, DE LA PREVENCIÓN Y DE LA ATENCIÓN A LAS PERSONAS QUE SE VEAN AFECTADAS EN ESTAS SITUACIONES.

A. 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 motivan:

- 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 las dificultades en la relación entre “*los diferentes estamentos*”. Piden a la Universidad que valoren esta relación y se analicen 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 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 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 dé 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.

B. 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 ocurren 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 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).

C. 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 creen que la Universidad no invierte lo necesario para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. Tampoco para afrontar las violencias machistas.

Reclaman que la Dirección de Igualdad ha de ser impulsada con convencimiento, voluntad y medios (recursos económicos, humanos, infraestructura y otros medios).

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.”*

D. 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”¹ 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 también 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 y 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 los soportes tecnológicos y 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 deben 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,
- realidades de otras identidades sexuales,
- temas específicos de género y diversidad sexual y funcional.

¹ 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”.

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.

Piden que la información recogida estuviera disgregada por sexo y ven la necesidad de favorecer acciones positivas, 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, de cuerpos, etc.).

E. 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 emakumeoi gizonekiko pedagogía eginda ezigitzen zaigu. Botere desberdinak daude.”*. Refieren que el habilitar espacios mixtos exclusivamente supone un sobreesfuerzo 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 araberakoa izan dadin. Non dago muga?”; “Zigor instituzionala: Barkamen publikoa, egun batzuetako zigorra, salario jeistea.”

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.

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.

E.1.- Sensibilización y prevención para la concienciación, la visibilización de la problemática, el cambio de valores y la reducción de comportamientos sexistas.

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 atrayentes 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 encargue 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.*”

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

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.

E.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.

E.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: “*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.”

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.

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 salatzeako 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.

E.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.

E.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.

E.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.

F. 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.

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.

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.