

DIAGNÒSTIC

PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE A LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

INDEX

1. Introducció.....	3
2. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la Universitat de València ...	7
3. Violències contra les dones en l'àmbit universitari a partir de les recerques realitzades	21
4. Creació de l'Espai Violeta.....	25
a. L'atenció a les persones.....	26
b. Formació.....	28
c. Difusió i visibilització del recurs	29
d. Xarxa de Voluntariat de l'Espai Violeta per a la prevenció i intervenció en violència masclista.....	31
5. El registre de casos de persones ateses a la Unitat d'Igualtat.....	33
6. Coordinació amb altres serveis, institucions i convenis	37
7. Resultats principals de l'enquesta "Tolerància i prevalença de les violències masclistes a la Universitat de València".....	43
8. Conclusions	46
ANNEX: Casos registrats a la Unitat d'Igualtat entre 2015 i 2023.....	48

1. Introducció

Aquest informe tracta la necessitat d'abordar la “Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe” dins del diagnòstic negociat previ a l'elaboració del IV Pla d'Igualtat. Una qüestió exigida pel Real Decret Llei 6/2019, d' 1 de març, de mesures urgents per garantir l' igualtat de tracte i d' oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, que modifica la Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

La Llei orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIMH, d'ara endavant) prohibeix, expressament, tant l'assetjament sexual com l'assetjament per raó de sexe (arts. 7, 8, 48 i 62). En particular, l'art. 51 atribueix a les Administracions Públiques el deure d'eliminar els obstacles que sustenten la pervivència de qualsevol mena de discriminació amb la finalitat d'obtindre condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes, establint, en l'àmbit de les seues competències, mesures de protecció enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe. A més, l'art. 62 de la citada Llei estableix l'obligatorietat de les Administracions públiques de negociar amb la representació legal de les treballadores i treballadors un protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe.

En eixe sentit, va ser aprovat pel Consell de Govern de 28 de febrer de 2012. ACGUV 53/2012 el Protocol d'actuació enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat de València. Es pretenia promoure un major i millor compliment dels drets de les persones i per tal, era necessari establir una sèrie d'accions tant per prevenir o evitar tant com siga possible conductes d'assetjament en la institució, en els casos que es produïsquen. Aquest protocol va funcionar més com un element dissuasori que com a eina sancionadora, activat només en dues ocasions en què les denunciants van decidir tirar endavant amb el procediment per concloure amb l'obertura d'expedients disciplinaris. En la majoria dels casos, les persones que expliquen haver patit assetjament van preferir buscar alternatives com la via informal de resolució de conflictes o el codi de conducta i bones pràctiques per resoldre la situació sense necessitat d'activar el protocol. Quasi una dècada després, es va aprovar un nou protocol que incorporava al col·lectiu estudiantil, així com altres assetjaments discriminatoris, simplificava el procediment i garantia una millor protecció de les denunciants. Així, en Consell de Govern de 29 de juny de 2021, substituint l'anterior protocol, s'aprova el Protocol de la Universitat de València per a

l'actuació i resposta davant de l'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris.

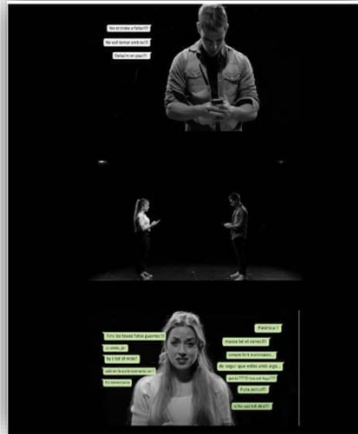
El Protocol contra les violències masclistes (i altres assetjaments discriminatoris) posa especial èmfasi en la protecció de les víctimes d'assetjament, des de l'inici de la seua activació i fins a més enllà de la finalització del mateix. Al llarg del protocol es manifesta la necessitat de donar una resposta integral a les persones denunciants de conductes sexistes, garantint l'atenció, protecció i orientació perquè la persona sotmesa a assetjament deixe d'estar sent, o considerar-se, víctima; així com per a prevenir, evitar i actuar davant nous problemes que puguin sorgir, derivats de la presentació d'una denúncia. Així, i sense perjudici del respecte al principi de presumpció d'innocència, es preveu l'adopció de quantes mesures es consideren proporcionades i oportunes per a donar protecció a la víctima, encaminades a preservar la seua indemnitat. També es preveu el seguiment de la víctima en el temps, fins que es trobe recuperada de les conseqüències originades per l'assetjament. Aquest seguiment té com a base l'atenció integral per a prevenir i actuar davant els problemes sorgits fruit de l'assetjament, de forma immediata o a posteriori. En tot cas, un dels desafiaments a l'hora d'engegar aquestes mesures és que la modificació de condicions de treball o estudi orientades a la millor seguretat de la víctima no li resulten perjudicials, prioritzant per açò que es vegen modificades, sempre que siga possible, les de la persona denunciada. Aquest protocol s'ha activat en huit ocasions des de 2021. En la majoria dels casos després de reunir-se la comissió de garanties i fer la indagació dels fets, s'ha resolt amb la via informal de resolució de conflictes, que en aquest moment inclou el mateix protocol. En altres casos la UV s'ha inhibit perquè la denúncia per la gravetat dels fets ha passat a la via judicial.

La Universitat de València ha anat perfilant el seu compromís en matèria de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a través dels diferents plans d'Igualtat:

- El I Pla d'Igualtat (2010-2012) va complir la missió d'assentar les bases en les quals la igualtat real de dones i homes havia de moure's en la universitat i, per extensió, en tot l'àmbit social en el qual aquesta es compromet. En aquest període de vigència del Pla s'aprova el I Protocol abans mencionat.
- El II Pla d'Igualtat (2013-2017) mantenint vius els principis del primer, va avançar en la concreció de les mesures i la responsabilitat institucional des de tots els aspectes, com l'ensenyament, la investigació, la gestió i la cultura. Un dels

assoliments va ser l'aprovació del Codi de Conducta i Bones Pràctiques en matèria d'igualtat de gènere, que naix amb l'objectiu de construir una comunitat universitària lliure de sexisme i violència contra les dones.

- ─ El III Pla d'Igualtat (2018-2022)¹ ha plantejat nous grans reptes com és la prioritat en la lluita contra les violències masclistes com un dels objectius de més impacte.



Fotogrames de la píndola audiovisual #Blockalmasclisme

A mode d'exemple, entre les accions d'aquest III pla, una de les inivatives portades a terme ha estat l'edició i divulgació de píndoles audiovisuals amb les quals iniciar campanyes en xarxes socials com ara #Blockalmasclisme. Es tractava d'un vídeo de menys d'un minut de durada on es visualitzava la dinàmica de relació tòxica en una parella i la capacitat de dir Prou. Amb la difusió del vídeo es va arrancar una campanya ~~een~~ amb professorat, personal i també vicerectors i vicerectores que es sumaven al #Blockalmasclisme denunciant i posant veu a algunes de les violències patides per estudiants.

L'impuls institucional de les polítiques d'igualtat pren forma en una estructura organitzativa que compta amb una Vicerectora d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives, actualment la professora Helena Rausell Guillot al càrrec. Dues cap d'iniciatives, una en matèria de prevenció de les violències masclistes amb la professora

¹ Disponible a la web: <https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/pla-igualtat/iii-pla-igualtat/introduccio-iii-pla-igualtat-1286073064912.html>

Sonia Rodriguez de Llamas al seu front i una cap d'iniciatives en matèria d'igualtat i diversitat amb la professora Sylvia Martínez Gallego al seu front.

A la gestió es compta amb la Unitat d'Igualtat com a servei creat per acord del Consell de Govern d'octubre de 2007 i que té per objectiu principal fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Entre les seues principals funcions, destaquen les polítiques d'igualtat tant a nivell de personal com ara aspectes com la conciliació i la corresponsabilitat, formació, accés i carrera professional i prevenció de riscos laborals. Polítiques, d'altra banda, per als Processos Clau universitaris: Ensenyament, Investigació, Innovació i Transferència. La governança universitària en igualtat i coordinació de les accions específiques que puguen engegar els diferents òrgans, centres i serveis i finalment la difusió de la Cultura de la Igualtat: Tallers, Debats, Conferències... que milloren la percepció universitària i social al voltant de la necessitat d'incorporar el valor de la igualtat entre homes i dones.

A més, es compta amb l'Observatori d'Igualtat, una eina clau per a visibilitzar les desigualtats entre dones i homes en l'àmbit universitari a partir d'estudis i informes.

També des de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València s'atenen les denúncies dels casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i sexista que es pateixen al si de la comunitat universitària en les relacions entre PAS, PDI o Alumnat. I d'altra banda, a les víctimes de violència de gènere per a protegir-les de la seua parella o ex-parella dins les dependències de la UV i també en altres necessitats acadèmiques i psicològiques.

En eixe sentit, l'estructura de la Unitat d'Igualtat compta amb una cap de servei, directora de la Unitat d'Igualtat: Rosa Mochales San Vicente i pel que fa al perfil tècnic es compta amb tres tècniques, Maria Pau Serrano Magdaleno, tècnica en Igualtat, Ines Soler Julve, tècnica sociòloga i Isabel Núñez Ruiz, tècnica psicòloga. En la part de gestió es compta amb dues administratives, Pilar Gimeno Izquierdo i Maria Luz Seco Muñoz. A la Unitat d'Igualtat a més a més s'ha integrat la Iniciativa d'igualtat en la diversitat de la Universitat de València amb personal tècnic: Sela Andreu Muñoz i Gonzalo Pellicer Jimenez.

Moltes han estat les iniciatives que s'han dut a terme en els darrers anys en la Universitat de València en matèria de prevenció, detecció i atenció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe que tot seguit passarem a analitzar i avaluar.

2. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe a la Universitat de València

En 2012, es va aprovar el Protocol de prevenció i actuació enfront de l'assetjament sexual, per raó de sexe en el Consell de Govern de la Universitat de València. Aquest protocol incloïa a PAS i PDI, així com a l'estudiantat només però en el cas que foren víctimes. Des de 2012 i fins a 2015, no va haver-hi cap denúncia d'aquesta naturalesa. La Unitat d'Igualtat es va proposar indagar les causes d'aquesta absència de denúncies, amb l'objectiu d'identificar els entrebancs que, amb tota probabilitat, podien estar interferint entre les víctimes i els mecanismes disposats per protegir-les.

Es varen identificar els filtres principals que podrien estar obstaculitzant l'arribada de denúncies dins les institucions per les vies previstes:

- ✓ Dificultat per a definir la naturalesa del que és assetjament, per la normalització de les conductes masclistes, també dins de la nostra comunitat universitària, com a part indissociable de la societat a la que pertany.
- ✓ Clima organitzacional i nivell de tolerància a este tipus de conductes. En aquest sentit, designar figures auxiliars properes i vies adequades per als casos lleus d'assetjament, junt amb el missatge clar que existeix un compromís de lluita front a la violència masclista, semblaven qüestions urgents.

A estos factors se'ls han d'afegir els elements estructurals de socialització de gènere i els antecedents d'altres casos en els que les víctimes han patit molt pel fet de denunciar. Estos elements deriven molt sovint en una major tendència de les víctimes a :

- desenvolupar sentiments de culpa i vergonya que els allunyen de considerar la denúncia com a opció.
- por de no ser cregudes -basat en una tendència real al descrèdit dels testimonis de les dones.
- manca de confiança en què la institució els donarà suport i actuarà eficaçment front a l'agressor, si aquest forma part de la universitat i té una posició jeràrquica superior
- temor a iniciar procediments llargs i complexos que produïsquen més patiment i revictimització -la qual cosa es produeix malauradament en alguns casos,

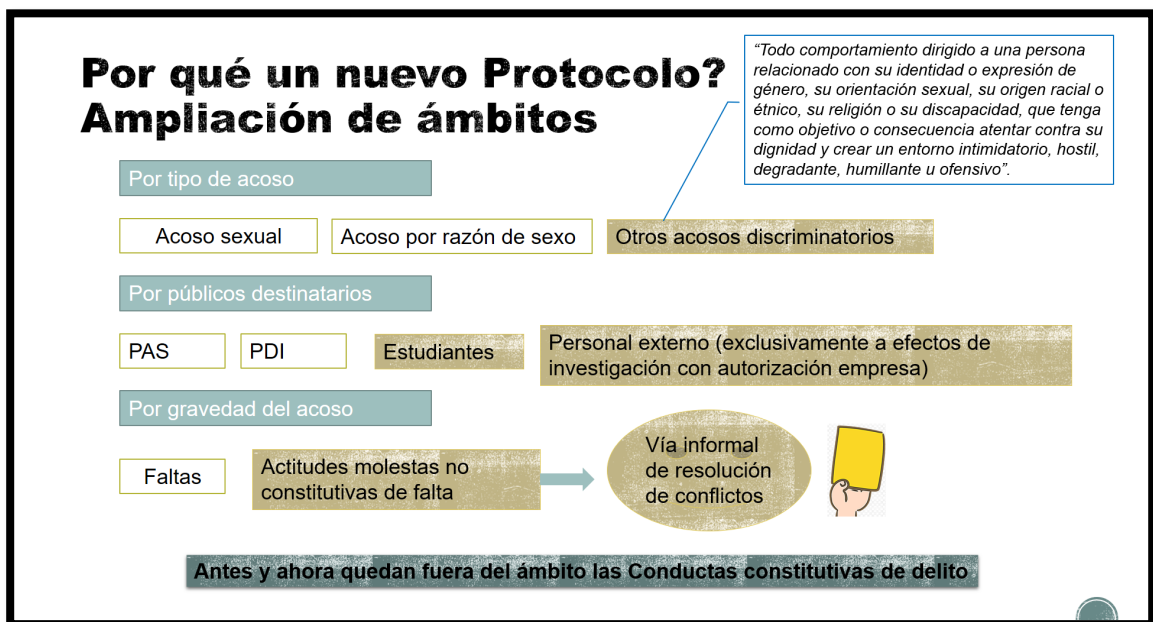
reforçant aquest idea de que denunciar pot empitjorar la situació per a la víctima-

- por a la reacció hostil de l'agressor i del seu entorn, en definitiva, por a les represàlies. (Bosch, Esperança *et al.*: El acoso sexual en el ámbito universitario: análisis de una escala de medida)

Per millorar la resposta institucional d'actuació davant la violència masclista i també la prevenció i detecció, la Unitat d'Igualtat ha estat portant a terme diferents accions al llarg dels últims anys:

- ✓ Aprovació del Codi de conducta i bones pràctiques en matèria d'igualtat.
- ✓ Implementació del Punt Violeta a la Festa de Benvinguda.
- ✓ Reserva d'un espai al web per informar d'estadístiques de dones assassinades.
- ✓ Convocatòries de concursos de microrrelats en torn a la violència masclista, edició de materials audiovisuals de prevenció.
- ✓ Formació en violència masclista (tallers i cursos presencials i online) per a estudiantat i per a personal de la Universitat.
- ✓ Actes institucionals per visibilitzar el compromís de la Universitat de València: conferències, programacions en torn al 25 de novembre, etc
- ✓ Atenció i acompanyament ~~puntual~~ a les víctimes que contacten amb la Unitat d'Igualtat.

Gràcies a l'experiència adquirida es generen noves eines d'intervenció, com és la "Via informal de resolució de conflictes", per actuar en els casos lleus de conductes molestes que no arriben a constituir faltes, i previndre que puguin arribar a agreujar-se. Aquesta via informal suposa una intervenció de les persones amb responsabilitat jeràrquica del centre o servei on treballa o estudie la persona denunciada que funciona com a primer avís per a cesar les conductes inapropiades. Moltes de les persones denunciants opten per aquesta via per resultar més immediata, tot i que de vegades es tracta de conductes d'assetjament greus en les que seria més adient activar el protocol destinat a tal efecte. Només en dues ocasions, durant l'any 2018 es va activar tot el procediment d'indagació dels fets que va concloure amb l'apertura d'expedients disciplinaris.



Posteriorment, en 2021, la Universitat de València va aprovar un nou **protocol**, substituint el que es va aprovar en 2012, **per a l'actuació i resposta davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris**² (per raó de identitat i expressió de gènere, orientació sexual, ètnia, cultura, religió i discapacitat). Un instrument que té com objectius fer front a aquests assetjaments i a més establir mecanismes de prevenció, atenció i protecció amb la finalitat d'eradicar definitivament tot assetjament discriminatori a la Universitat de València. Aquest segon protocol impulsa una finestra única enfront de l'assetjament i una via informal de denúncies contemplada en el mateix document. El procediment garanteix la confidencialitat en tot el procés i la protecció i assistència de les víctimes i de les persones que denuncien sense ser-ho directament, i inclou un seguiment fins i tot per a detectar possibles represàlies després de la denúncia, que es consideren també assetjament de tipus secundari.

En el preàmbul d'aquest protocol, la Universitat ha expressat la seua obligació legal, i el seu compromís per tal de garantir el respecte dels drets i llibertats fonamentals, la igualtat entre dones i homes, la lluita contra l'assetjament sexual, contra l'assetjament per raó de sexe i contra altres assetjaments discriminatoris.

Comentem a continuació algunes novetats respecte a l'anterior protocol amb les quals s'intenten solucionar alguns dels següents elements detectats:

² Disponible en la web: <https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/violencia-masclista/protocol-assetjament-1286060385204.html>

- El tipus d'assetjament: S'incorporen altres assetjaments discriminatoris dins del mateix protocol que aborda els casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

“Tot comportament dirigit a una persona relacionat amb la seua identitat o expressió de gènere, la seua orientació sexual, el seu origen racial o ètnic, la seua religió o la seua discapacitat, que tinga com a objectiu o conseqüència atemptar contra la seua dignitat i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu”.

- La gravetat de l'assetjament: quan es produeixen actituds molestes no constitutives de falta, s'activa la via informal de resolució de conflictes.

Determinación de la gravedad del acoso

Se tendrá en cuenta,

- La **relación entre la persona que agrede y la víctima**, más grave cuando el agresor se aproveche de una concreta y especial situación ventajosa de superioridad, confianza, prestigio o potestad con respecto a la víctima.
- La **frecuencia o la cantidad de acciones discriminatorias** dirigidas hacia la víctima.
- La **reincidencia** en las conductas de acoso.
- La **conurrencia de más de un tipo de acoso**: acoso sexual o por razón de sexo junto con otros acosos discriminatorios.
- La **entidad e impacto de las acciones** discriminatorias.
- El **contexto/ lugar** en que se produjeran.

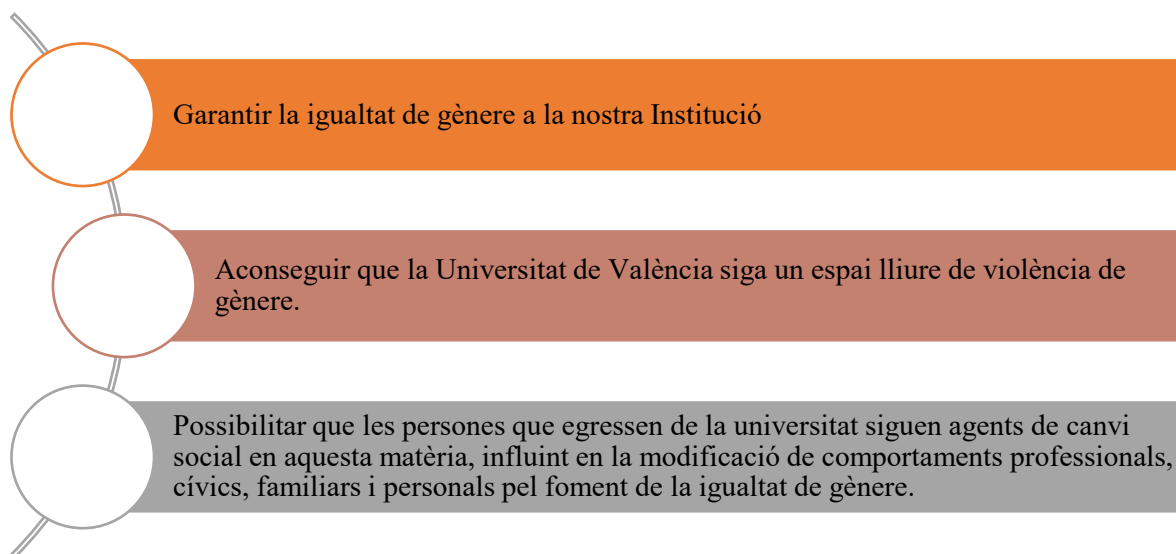
Amb la intenció de protocol·litzar i atendre els casos d'assetjament per raó de sexe que revesteixen menor gravetat, fent que es respecte el Codi de Conducta i Bones Pràctiques en matèria d'igualtat de gènere, perquè cessin els comportaments no desitjats i es garanteix el respecte en les relacions interpersonals dins de la comunitat universitària.

- L'àmbit d'aplicació o públics destinataris del protocol: S'incorpora a la població estudiantil no sols com a possible denunciante sinó també com a possible denunciada amb l'activació del protocol. La possibilitat sancionadora en qualsevol cas recauria en un expedient posterior, amb l'aplicació de l'Estatut de l'Estudiant universitari en vigor.
- El termini per a interposar denúncia: Es pot denunciar fins a 3 anys després d'haver acabat la vinculació amb la UV.

En definitiva, comptar amb un protocol és fonamental, però no cal oblidar que és un instrument processal, per a instar un càstig, en últim terme una vegada ha fracassat la

política i l'estratègia institucional de “tolerància zero”. En realitat, allò substancial és la política prèvia, la de prevenció. Sobre la seua naturalesa, cal destacar que el protocol no és un instrument sancionador, no és un expedient disciplinari, és un procediment d'esbrinament dels fets, que en el cas de concloure que s'ha produït una falta, es deriva a obrir l'expedient. Sobre el seu àmbit d'aplicació, cal dir que el protocol pot actuar sempre que la persona denunciada pertany a la institució. La denúncia la pot realitzar qualsevol persona, tot i que no tinga directament relació jurídica amb la universitat (perquè la contracta una empresa externa), sí que preste els seus serveis dins de la UV. O una estudiant que ja no pertany a la UV, sempre que haja iniciat el procediment quan encara mantenia aquesta relació jurídica amb la institució.

La Universitat de València, com s'ha comentat abans, compta a més a més amb un **Codi de Conducta i Bones Pràctiques en matèria d'Igualtat de gènere**³ que suposa una eina mitjançant la qual la Universitat i els seus membres es posicionen clarament per tal de:



Aquest Codi de Conducta concreta l'actuació universitària que cal promoure en matèria d'igualtat de gènere en els seus diversos àmbits, amb pautes clares d'intervenció així como explicita les conductes que no són tolerables en la relació entre dones i homes en la nostra universitat.

³ Disponible a la web: <https://www.uv.es/uvweb/unitat-igualtat/ca/violencia-masclista/codi-conducta-1286060383723.html>

ASSETJAMENT SEXUAL

Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïssa l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

EXEMPLES D'ASSETJAMENT SEXUAL

- Qualsevol tipus d'agressions i abusos sexuals
- Observació clandestina de persones en llocs reservats (com serveis, banys o vestítoris)
- Demandes sexuals, amb o sense promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaces en cas que no siguin ateses (més greu quan existeix superioritat jeràrquica de l'agressor)
- Contacte físic no desitjat per alguna de les parts.
- Ús d'imatges o representacions gràfiques de caràcter sexualitzat als llocs de treball

ASSETJAMENT PER RAO DE SEXE

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament adoptat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

EXEMPLES D'ASSETJAMENT PER RAO DE SEXE

- Desqualificacions personals.
- Desqualificacions del treball, quan no són objectives.
- Utilització de materials i exemples per a la pràctica docent amb continguts sexistes que tinguen escassa o nul·la vinculació amb la matèria (llevat que es tracte de la denúncia explícita d'aquestes situacions).
- Comentaris vexatoris sobre l'aspecte físic, expressió verbal.
- Ideologia, religió, orientació sexual, identitat de gènere...
- Aïllament i reduït o prohibició de comunicació amb la jerarquia o amb la resta del personal.
- Donar ordres vexatòries.
- Actituds que comporten vigilància extrema i contínua.
- Violència verbal, gestual o física.
- Menyspreu de la maternitat.

UNITAT D'IGUALTAT

UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

La Universitat de València disposa de procediments tant formals com informals per a la resolució de conflictes per l'incumpliment d'aquest Codi de Conducta. I vetllarà perquè les persones que presenten una denúncia no resulten perjudicades.

Es pot accedir al text íntegre d'aquest codi de Conducta i Bones Pràctiques des del web: www.uv.es/igualtat



ESPAI VIOLETA
96 162 55 55
espaivioleta@uv.es

CODI DE CONDUCTA I BONES PRÀCTIQUES EN MATÈRIA D'IGUALTAT DE GÈNERE

www.uv.es/igualtat / Facebook: [unitatigualtatuv](https://www.facebook.com/unitatigualtatuv) / Twitter: [@igualtatUV](https://twitter.com/igualtatUV)

PER QUÈ UN CODI DE CONDUCTA I BONES PRÀCTIQUES?

Per tal d'oferir pautes clares de comportament amb exemples de conductes que no són tolerables en la relació entre dones i homes a la Universitat de València (endavant, també UV).

PRINCIPIS INSPIRADORS EN LES RELACIONS INTERPERSONALS

LA UV, ESPAI LLIBRE DE VIOLENCIES MASCLISTES

- A la UV no es toleren els comportaments discriminatoris sexuals ni per raó de sexe.
- El PDI en la seua activitat docent i investigadora, el PAS en la seua activitat tècnica i de gestió i l'alumnat en la seua activitat d'aprenentatge i estudi no ha de fer afirmacions discriminatòries sobre persones i especialment sobre la dona, amb comentaris sexistes, exclusius i fins i tot intimidatoris.
- Evitar el tracte asimètric al referir-se a una professora com "esta vica" o "Carmen", i a un professor com "este profesor" o "el Dr. Pérez".
- Saludar formalment donant sempre la mà tant a homes com a dones ja que portar algunes d'elles no desiguen ser besades.
- Si el personal universitari (PAS i PDI) s'adreça als estudiants amb el tractament de "vost", s'ha de fer el mateix amb les estudiants.
- Si l'alumnat tracta de "vost" els professors i/o el PAS masculí, cal fer el mateix en el cas de les professores i/o el PAS femení.
- Entre estudiants, a l'hora de triar la composició de grups de treball, mai s'ha d'excloure una persona pel seu sexe.
- Fomentar la corresponsabilitat familiar de totes les persones que integren la comunitat universitària de la UV (alumnat, PAS i PDI) fer viable la conciliació de la vida familiar i personal amb les activitats desenvolupades a la universitat.

PRINCIPIS INSPIRADORS DE L'ENSENYAMENT-APRENENTATGE I LA INVESTIGACIÓ

TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA DOCÈNCIA

- Vetlar per la formació del PDI en perspectiva de gènere i valorar-la en processos selectius.
- Visibilitzar les dones en materials docents, bibliografia i altres eines d'aprenentatge.
- Identificar competències generals, bàsiques, transversals

TRANSVERSALITZACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE A LA RECERCA

- Incentivar que les dones del PDI ocupen llocs de rellevància científica: direcció de tesis, IP de projectes d'investigació.
- Produir coneixement amb perspectiva de gènere incorporant, al cal, persones expertes en aquesta matèria.

PRINCIPIS INSPIRADORS DE L'ACTIVITAT INSTITUCIONAL DE LA UNIVERSITAT DE VALÈNCIA

IGUALTAT EN LA SELECCIÓ, PROMOCIÓ PROFESSIONAL I RETRIBUCIONS DE DONES I HOMES

- Garantir la igualtat entre homes i dones a les convocatòries d'accessos.
- Valorar amb imparcialitat els coneixements i habilitats de dones i homes als barems, protocols i criteris subjectius de provisió de llocs de treball.
- Assignar tasques segons competències, aptituds i aspiracions de les persones i no per estereotips de gènere.
- Garantir el principi bàsic segons el qual a funcions i responsabilitats equivalents, corresponen remuneracions equivalents.

PROTECCIÓ DE LA MATERNITAT

- Procurar que la maternitat no siga un entrebanc ni per a estudiar, ni per a la promoció professional de les dones, ni condicione la contractació o la permanència laboral d'una dona.
- Garantir la protecció de la salut de les dones embarassades.

UTILITZACIÓ DE L'LLINGUATGE INCLUSIU I NO SEXISTA

- Utilitzar un llenguatge inclús i no sexista a totes les comunicacions, tant formals com informals (orals i escrites) especialment a les comunicacions i la publicitat institucional.
- No es pot utilitzar un llenguatge discriminatori o excloent que pugja implicar un tracte desigual o ofensiu cap a homes o dones.
- Garantir al web de la UV un llenguatge visual inclús, no discriminatori ni sexista, amb presència equilibrada de dones i homes, en rols equivalents...

Caldrà corregir tot acte de discriminació per raó de sexe, així com les accions que pogueren crear un entorn universitari i laboral d'aversió, hostilitat, intimidació, humiliació i d'abus de poder.

Les persones de la comunitat universitària que observen comportaments d'assetjament sexual o per raó de sexe, hauran de posar-los en coneixement de degants o de greus: així com de la Unitat d'Igualtat mitjançant el telèfon 96 162 55 55 o el correu de l'Espai Violeta (espaivioleta@uv.es).

La Universitat de València defineix l'assetjament sexual, segunt la LOIMH, com qualsevol comportament verbal o físic, de naturalesa sexual que tinga el propòsit o produïssa l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant u ofensiu.

Seguint el codi de conducta de la UV; "totes les persones que formen part de la nostra comunitat universitària:

1. Tindran una actitud respectuosa i correcta en el tracte amb les persones que tindrà en consideració les seues idees i aportacions sense distinció de sexe, gènere ni orientació sexual i salvaguardarà la dignitat i la intimitat de dones i homes.
2. Evitaran les asimetries per raó de sexe en les relacions amb els membres de la comunitat universitària, és a dir, no s'ha de tenir amb les dones cap comportament no desitjable amb els homes i viceversa.
3. Garantiran un tracte homogeni entre dones i homes: per exemple, si l'alumnat tracta de "vostè" els professors i/o el PAS masculí, cal fer el mateix en el cas de les professores i/o el PAS femení.
4. Hauran de salvaguardar el dret d'homes i dones a no ser objecte de cap tipus de violència sexual per raó de sexe o orientació sexual (siga verbal, física o psicològica). Constitueixen assetjament sexual, entre altres, els comportaments següents:

Agressions físiques.

- Demandes de favors sexuals, acompanyades o no de promeses explícites o implícites de tracte preferencial o d'amenaques en cas que no siguen ateses (xantatge sexual, "quid pro quo" o intercanvi), especialment en concurrència amb l'abús de poder en les relacions interpersonals (quan la persona que fa les demandes té superioritat jeràrquica sobre la persona a la qual es fan).
- Observació clandestina de persones en llocs reservats, com poden ser els serveis i banys o els vestuaris.
- El contacte físic no desitjat per alguna de les parts.
- Ús d'imatges o representacions gràfiques de caràcter sexista als llocs i/o en les eines de treball.

Així mateix, i considerant que el protocol de la UV en aquesta matèria indica que constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament adoptat en funció del sexe d'una persona amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seua dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu, constitueixen conductes que poden tenir una base sexista i, per tant, cal considerar-les constitutives d'assetjament per raó de sexe, entre altres, les següents:

- Les desqualificacions personals.
- Les desqualificacions del treball de les persones que no estiguen fonamentades en raons objectives.
- Utilitzar materials i exemples per a la pràctica docent amb continguts sexistes que tinguen escassa o nul·la vinculació amb la matèria (llevat que es tracte de la denúncia explícita d'aquestes situacions).
- Els comentaris vexatoris sobre l'aspecte físic, la ideologia o l'orientació sexual i la identitat de gènere.
- L'aïllament i el rebuig o la prohibició de la comunicació amb la jerarquia o amb la resta del personal.
- Impartir ordres contradictòries i per tant impossibles de complir simultàniament.
- Donar ordres vexatòries.
- Les actituds que comporten vigilància extrema i contínua.
- La violència verbal, gestual o física.

La implementació del codi de conducta de manera que obtinga la seua finalitat d'erradicar els comportaments i violències sexistes, depèn de la sensibilització per part de la comunitat universitària sobre les conductes, comportaments i experiències que constitueixen violències masclistes, tal com es recullen en el codi de conducta.

Pel que fa al procediment d'actuació del protocol per a l'actuació i resposta davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris, es plantegen diversos òrgans: comissió de garanties i comissions especialitzades.



Órganos: Comisión de Garantías frente al Acoso sexual, por razón de sexo y otros acosos discriminatorios

Composición

- Presidencia: Vicerrectorado con competencias en Igualdad, Discapacidad y Diversidad.
- 8 Vocalías:
 - ✓ Vocal Unitat d'Igualtat (que actúa como secretaria)
 - ✓ Vocal Área de *Discapacitats*
 - ✓ Vocal Área de *Diversitats* designada por la Comisión de Diversitats
 - ✓ Vocal Vicegerencia con competencias en Prevención de RRL
 - ✓ Vocal PDI especialista en Derecho Administrativo designado por la rectora o rector, a propuesta de la presidencia de la Comisión de Garantías.
 - ✓ Vocal Consejo de Gobierno elegido de entre sus integrantes.
 - ✓ Vocal de la representación sindical que designen éstas.
 - ✓ Vocal de representación estudiantil, elegido por la AGE
- Si se precisan personas expertas, pueden incorporarse con voz y voto.

Funciones

1. Identificar tipo de acoso denunciado
2. Designar Comisiones especializadas
3. Iniciar cauce informal y designar 1 persona de entre sus integrantes
4. Instar medidas de protección
5. Elaborar informe anual de casos

Órganos: Comisiones especializadas (según tipo del acoso)

Composición

Según criterio de la Comisión de Garantías en atención a la naturaleza del acoso denunciado (5 miembros máximo salvo causa justificada)

Funciones

1. Indagar hechos denunciados
2. Resolver el caso, según proceda
 - a) Archivar
 - b) Solicitar apertura expediente disciplinario
 - c) Derivar a otros órganos
 - d) Comunicar al MF
3. Informar a Comisión de Garantías

Órganos: Síndica o Síndic de Greuges

Funciones

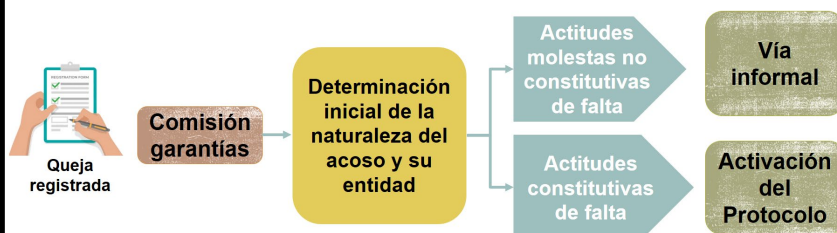
- Velar por las garantías de los derechos de las partes implicadas, ejerciendo dicha función con independencia.
- Supervisar las actuaciones de las comisiones especializadas si así lo requiriese alguna de las partes.
- Incorporar al informe que anualmente presenta al Claustro la información proporcionada por la Comisión de Garantías, las Comisiones especializadas y las empresas e instituciones vinculadas a la Universitat de València, así como la información del seguimiento de casos, siempre guardando la necesaria confidencialidad.

Art. 234 y sig. Estatuts UV y 8 del Reglamento de organización y funcionamiento de la Sindicatura

Inicio del procedimiento y ventanilla única



Inicio del procedimiento



Actuaciones en la vía informal

- 1** La Comisión de Garantías **designa 1 persona** de entre sus integrantes que, junto con la Síndica o Síndic de Greuges y responsable Centro o Servicio, integran la Comisión resolutoria.
- 2** La Comisión se reúne con la persona denunciada y le informa de:
 - La recepción de la queja
 - La importancia de los hechos, si continua con la actitud molesta o irrespetuosa
 - Que no tendrá efectos en su expediente y que no se presume veracidad
 - La posibilidad de seguimiento para evitar represalias a quien haya denunciado
- 3** De la reunión se levantará acta y se archiva el expediente, custodiado por el Vicerrectorado de Igualdad, Diversidad y Sostenibilidad.
- 4** La Comisión de Garantías elabora un informe:
 - Para que el vicerrectorado pueda realizar campañas de sensibilización
 - Para incorporarlo al que presenta la Sindicatura de Greuges al Claustro

Resolución: Máximo 7 días hábiles

La reiteración de 2 o + vías informales en una misma persona puede generar la activación del protocolo

Actuaciones a partir de la activación del Protocolo

1	Constitución de la Comisión Especializada
2	Procedimiento: - Averiguación de los hechos (si la persona reclamante aporta indicios de discriminación: inversión de la carga de la prueba). - Valoración hechos - Emisión de informe
3	Resolución. La comisión especializada resuelve en estos posibles sentidos: a. Archivar la queja b. Derivar a otros órganos por no constituir acoso discriminatorio c. Solicitar a rector/a apertura de expediente disciplinario, en cuyo caso el expediente producido actúa como información reservada previa. d. Remitir a Secretaría General para su comunicación al Ministerio Fiscal
4	La Comisión Especializada traslada resolución a personas interesadas y elabora un informe para la Comisión de Garantías que, a su vez, lo remite a la Sindicatura de Greuges para que incorpore los producidos en su informe anual al Claustro

Resolución: Máximo 15 días hábiles salvo excepciones no imputables a la Comisión



ATENCIÓN INTEGRAL A LA PERSONA AGREDIDA

- La UV está obligada a dar una respuesta integral frente a cualquier denuncia de acoso. **El órgano responsable de la protección de la persona agredida: Rectora/Rector o VRA/VR con competencias en materia de igualdad / discapacidad / diversidad**
- Posibles medidas de protección y apoyo
 - La **movilidad en el puesto de trabajo o de grupo de estudios**
 - Garantizar la **protección integral de la salud** de la persona afectada
 - Examinar con celeridad y resolver eficazmente las solicitudes cursadas por la persona agredida** relativas a su situación personal, académica y profesional
 - Asesorar a la persona agredida sobre sus derechos laborales y sociales**



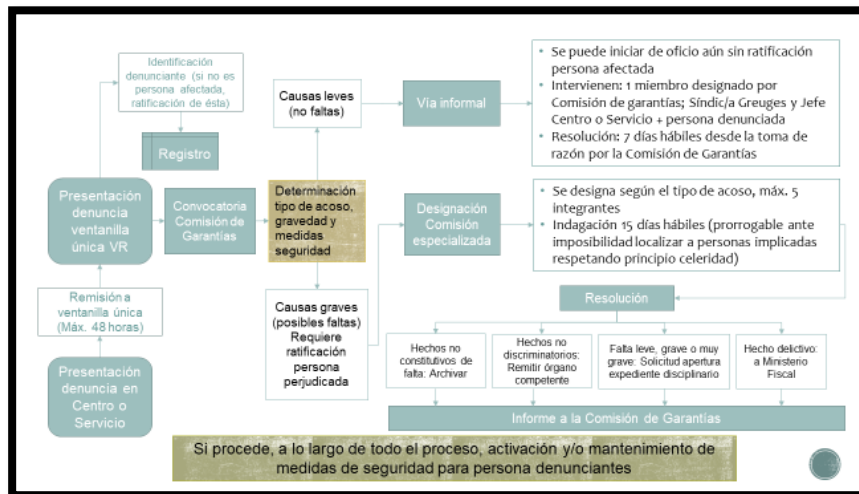
SEGUIMIENTO DE CASOS

- Realiza el seguimiento, en coordinación con el departamento de seguridad y según los casos:



- El acompañamiento a la persona agredida se realizará tanto si las consecuencias se manifiestan inmediatamente como después de la presentación de la queja o de la resolución del caso.
- Se elaborará un informe anual que se remitirá al órgano responsable y a la Comisión de Garantías para su conocimiento y efectos.





L'esforç realitzat amb campanyes de difusió té una repercussió directa en l'augment de denúncies que arriben a la Unitat d'Igualtat. És fonamental per a guanyar visibilitat tindre presència a la web amb les notes de premsa, dissenyar materials de sensibilització com son els díptics, samarretes, imatges per a xarxes socials que han permés amplificar i donar tot el ressó a aquesta eina imprescindible en la prevenció.





El nou Protocol de la Universitat de València per a l'actuació i resposta davant l'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatòris (per raó de identitat i expressió de gènere, orientació sexual, ètnia, cultura, religió i discapacitat) té com objectiu fer front a aquests assetjaments i a més establir mecanismes de prevenció, atenció i protecció amb la finalitat d'eradicar definitivament tot assetjament discriminatori a la Universitat de València.

QUI POT DENUNCIAR?

Qualsevol persona afectada per la conducta d'un membre de la comunitat universitària.

SOBRE QUI POT ACTUAR EL PROTOCOL?

Sobre tota la comunitat universitària (estudiantat, PAS, PDI i PI) i excepcionalment sobre altres persones vinculades a la UV.

DRETS DE LES PERSONES AFECTADES

Rebre un tracte cortès, respectuós i digne.

Ser assistida al llarg del procediment per una persona acompanyant de la seva elecció.

Ser notificades de totes les actuacions que els afecten.

Rebre una contestació sobre les resolucions que recaiguen en el procediment.

Rebre suport i assistència (no defensa jurídica) de la Universitat, fins i tot quan s'haja d'iniciar procediment judicial.

QUÈ ÉS ASSETJAMENT?

Qualsevol comportament, verbal o físic, que tinga el propòsit o produisca l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humil·lant o ofensiu.

QUINS TIPUS D'ASSETJAMENTS INCLOU EL PROTOCOL?



SEXUAL



PER RAÓ DE SEXE



MASCLISTA



PER IDENTITAT, EXPRESSIÓ DE GÈNERE O ORIENTACIÓ SEXUAL



PER ORIGEN RACIAL, ÈTNIC, CULTURAL O RELIGIÓS



PER DISCAPACITAT



DISCRIMINATORI DE SEXUAL ORIENTACIÓ
Contra les represalles

COM ACTIVAR EL PROTOCOL?

1. **PRESENTACIÓ D'UNA QUEIXA**
per comportament discriminatori a la FINESTRA ÚNICA.
protocolo.acoso@uv.es
Pot denunciar tant la persona agredida com una persona que haja sigut testimoni sense ser afectada directa. Compromís total de confidencialitat.
2. **IDENTIFICACIÓ DE QUI DENUNCIA**
I, si no és la persona agredida, ratificació d'aquesta.
3. **INICI DE TRÀMIT**
Per via informal o via formal.
Des de l'inici i en qualsevol moment, es podran adoptar les mesures cautelars que resulten procedents.
L'obertura d'un procediment judicial posa fi al tràmit universitari, però **no manté l'assistència i acompanyament de la víctima** i el seguiment del cas.

Lo bustio de Suplementos Queixes i Felicitacions (SQF) NO S'EMPLA per a les denúncies d'assetjament.

VÍA INFORMAL
AVIS / ADVERTENCIA

7 DIES

Resolució en 7 dies / Confidencial

1. **REUNIÓ INFORMATIVA AMB LA PERSONA DENUNCIADA**
2. **COMUNICACIÓ DEL RESULTAT A LES PERSONES AFECTADES**
3. **A TANCAMENT** **B OBERTURA D'EXPEDIENT DISCIPLINARI**
(si no cessa la situació denunciada*)
4. **SEGUIMENT**
per a protegir la persona denunciada o agreujada de represalles o perjudici i proporcionar-li assistència

*Dos o més expedients informals sobre la mateixa persona suposen obertura d'expedient disciplinari

VÍA FORMAL

15 DIES

Resolució en 15 dies / Confidencial

1. **CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ ESPECIALITZADA**
en funció del tipus d'assetjament
2. **INDAGACIÓ I VALORACIÓ DELS FETS AMB AUDIÈNCIA DE PARTS I TESTIMONIS**
3. **EMISSIÓ D'INFORME**
4. **PROPOSTA DE RESOLUCIÓ**

A ARXIU
o remissió a altre àmbit competencial (laboral)

B PROPOSTA D'OBERTURA D'EXPEDIENT DISCIPLINARI
en cas de determinar-se falta greu o molt greu

C INFORMAR AL MINISTERI FISCAL
en cas d'indici de delictes
5. **SEGUIMENT**
per a protegir la persona denunciada o agreujada de represalles o perjudici i proporcionar-li assistència

VNIVERSITAT ID VALÈNCIA



LA UNIVERSITAT
ESPAI LLIURE DE VIOLÈNCIES

VNIVERSITAT ID VALÈNCIA



LA UNIVERSITAT
ESPAI LLIURE DE VIOLÈNCIES

3. Violències contra les dones en l'àmbit universitari a partir de les recerques realitzades

Fins fa relativament poc temps, les universitats espanyoles vivien d'esquenes a l'assetjament sexual o per raó de sexe que poguera estar produint-se als seus Campus. Perquè, si bé en les seues produccions científiques s'analitzaven i investigaven les diverses manifestacions de les violències masclistes, sempre es feia des de la perspectiva d'un fenomen social alié a les institucions universitàries. L'article d'investigació *Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación* així ho afirma en la seua introducció: “Es tracta d'una realitat que moltes persones coneixem, però sobre la qual a penes s'ha trencat el silenci per a traure-la a la llum pública i, per tant, no s'estan desenvolupant accions per a erradicar-la” (Aguilar C. et al., 2009)⁴.

L'estudi del Instituto de la Mujer: “Violencia de género en las Universidades Españolas” dirigit per Rosa Valls entre 2006 i 2008⁵, va evidenciar que l'assetjament sexual i per raó de sexe té lloc en les universitats, com en qualsevol altre entorn de la nostra societat. Es podria pensar que el major nivell educatiu de les estudiants seria una eina suficient de prevenció i actuació enfront d'una eventual agressió sexual. La falta de denúncies condueix a les autoritats universitàries a considerar que es tracta d'un fenomen molt estrany als campus universitaris, d'ací, la invisibilitat del fenomen i també la falta de mesures d'actuació específica de prevenció i actuació en casos de violència de gènere i violència sexual en particular.

Aquesta investigació pionera es va dur a terme pel grup d'investigació Community of Research on Excellence for All (CREA). En aquesta investigació es va dissenyar un qüestionari que es va administrar a 1.083 estudiants de 6 universitats espanyoles, l'objectiu de les quals era identificar el tipus de violència de gènere que es donava en les universitats, així com el seu grau de reconeixement, denúncia i opinió sobre les mesures d'atenció i prevenció de la institució. Davant la pregunta “Coneixes alguna situació de

⁴ Aguilar C. et al (2009): “Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación”. Pág. (85-94) - *Revista interuniversitaria de pedagogía social* (issn-1139-1723) nº 16.

⁵ Valls, R. (2007). *Violencia de género en las universidades españolas*. Instituto de la Mujer
Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P. y García-Yeste, C. (2016). Breaking the silence at spanish universities: findings from the first study of violence against women on campuses in Spain. *Violence Against Women*. 22(13), 1519-1539.

violència de gènere que haja succeït en la universitat o entre persones de l'àmbit universitari?": Un 13% de la comunitat universitària (estudiants, Personal Docent Investigador i Personal d'Administració i Serveis) va respondre afirmativament. Aquesta xifra augmenta quan aquesta pregunta es contrasta amb altres ítems inclosos al qüestionari que representaven situacions reconegudes per la comunitat internacional com a violència de gènere. La xifra real ascendeix a un 52%. Amb aquest estudi es mostra que les i els estudiants universitaris reconeixen amb més facilitat comportaments que impliquen violència física o sexual i tenen més dificultats per a reconèixer altres tipus de violència.

Macías Seda et al. (2012)⁶ mostren xifres similars. Revelen que el 58,5% de l'estudiantat universitari enquestat manifestava haver patit una situació de violència en el seu entorn pròxim, sent la psicològica la més comuna (71%), seguida per la física (41,2%), l'abús sexual (3,2%) i l'econòmica (2,5%). En aquest sentit, en un estudi ja clàssic, Spitzer (2004) afirma que en el context universitari, per les característiques de les persones que habiten aquests espais, les violències que es viuen són molt més subtils, menys visibles que la violència física i les agressions sexuals, fins i tot més normalitzada en els discursos i pràctiques quotidianes.

Resultats similars mostra la investigació duta a terme per Straus (2004)⁷. El seu estudi implica 31 universitats de 16 països amb una participació total de 8.666 estudiants entre els quals, un 42% aprova la violència cap a les dones en determinades circumstàncies - per exemple, donar-li una galleta per no ser obedient o al ser infidel-. Acceptar aquesta premissa implica assumir que es té el dret de poder castigar, esmenar i fins i tot posseir a les dones en determinades circumstàncies.

Cárdenas-Rodríguez et al. (2021)⁸, duu a terme un estudi amb 3.500 estudiants universitaris amb la finalitat d'analitzar la prevalença i els factors associats a la violència sexual en l'àmbit universitari. Aquest estudi realitzat en el context de la Universidad de

⁶ Macías Seda, J., Gil García, E., Rodríguez Gázquez, M. de los Á., GonzálezLópez, J. R., González Rodríguez, M. del M., & Soler Castells, A. M. (2012). Creencias y actitudes del alumnado de Enfermería sobre la violencia de género. *Index de Enfermería*, 21(1-2), 9-13. <https://doi.org/10.4321/S1132-12962012000100003>

⁷ Straus, M. A. (2004). Prevalence of Violence Against Dating Partners by Male and Female University Students Worldwide. *Violence Against Women*, 10(7), 790-811. <https://doi.org/10.1177/1077801204265552>

⁸ Cárdenas-Rodríguez, R., Terrón-Caro, T., del Moral Arroyo, G., Rodríguez - Casado, R., Terceño Solozano, C., Chacón - Chamorro, V., & Piñero Luna, A. (2021). Violencia de género, agresiones sexuales y acoso sexual en el ámbito universitario. Análisis de la percepción de la comunidad universitaria.

Sevilla va trobar que quasi un 20% de la mostra admet conèixer una persona en aquesta situació i un 12% manifesta haver sigut agredida o assetjada sexualment en el context universitari. Les mirades insistents o lascives que fins i tot arriben a intimidar, ofendre i humiliar, els acudits de contingut sexual inapropiats, així com el contacte físic no desitjat són les formes més freqüents d'agressió. Els llocs on ocorre són variats: seminaris, congressos o en l'espai de treball. En aquest estudi algunes participants assenyalen haver viscut situacions com ara: “refregar els genitals contra la taula i acostar-se massa”, “mirar els pits”, “ús de situació de poder professor-estudiant per a benefici del primer a través de l'assetjament sexual”, “tocaments en despatx” i “senyals”. Per contra, de forma generalitzada, els homes participants van identificar com a principal forma d'agressió “els tocaments no desitjats”.

Un dels estudis més importants que s'han realitzat últimament en el context europeu, Unisafe (<https://unisafe-gbv.eu/the-project/>) mostra que el 62% de les persones enquestades ha experimentat almenys una forma de violència de gènere des que va començar a treballar o estudiar en la seua institució. Les dones (66%) i les persones no binàries (74%) són més propenses que els homes a experimentar totes les formes de violència de gènere.

És un fet que les dones pateixen més assetjament sexual en l'àmbit universitari. Així ho revelen les dades. A partir d'aquesta realitat, Blahopoulou, Bosch & Ferrer (2012)⁹ comproven que les dones conceptualitzen aquesta manifestació de la violència masclista d'una manera més àmplia. Per contra, els homes s'ajusten a allò estipulat en la normativa com a delictes. Amb una perspectiva prou reduïda. Fins i tot creuen que tirar floretes o acostar-se afectuosament és una cosa que entra dins de la “normalitat”. Peña Axt et al.(2022)¹⁰, analitzen aquestes qüestions com a pròpies d'un model de masculinitat hegemònica que perpetua diverses formes de violència revestint-les de “naturalitat”. Troben a més, que la violència exercida pels docents en l'espai universitari, per ocupar una posició de poder, contribueix a reproduir estereotips en el propi estudiantat. Són model i exemple com a persones de referència per tant, es revelen com un important

⁹ Blahopoulou, J., Ferrer, V. A., & Bosch, E. (2012). El acoso sexual en el ámbito universitario: estudio comparativo de la percepción diferencial entre alumnos y alumnas. En C. Flecha-García (Comp.), Investigación y género, inseparables en el presente y en el futuro: IV Congreso Universitario Nacional Investigación y Género (pp. 191-214). Sevilla: Unidad para la Igualdad, Universidad de Sevilla

¹⁰ Peña Axt, J. C., Arias Lagos, L., & Saez Ardura, F. (2022). Masculinidades tradicionales en las universidades chilenas. Manifestaciones y afirmaciones en contextos y espacios académicos. Multidisciplinary Journal of Gender Studies, 11(2).<https://doi.org/10.17583/generos.8569>

mecanisme de socialització. Vizcarra Larrañaga & Póo Figueroa (2010)¹¹ també ens mostren una ruptura, ja que identifiquen el que anomenen masculinitats en transició en els contextos universitaris. La presència d'aquestes permet identificar a homes que trenquen amb les formes hegemòniques d'habitar i sentir, evidenciant elements essencials que s'han de transformar.

Per tant, hi ha evidències científiques que demostren que a la universitat continuen existint elements que generen desigualtats, discriminació, injustícia i violència, afectant la qualitat de vida dels individus i a la creació de coneixement. No podem obviar, com afirmen Castro Franco & Carmona Parra (2021)¹² que les universitats en les seues dinàmiques internes continuen sent molt masculinitzades i (hetero)patriarcal: “Les universitats encara son espais en els quals, les posicions de poder segueixen estant majoritàriament ocupades per homes i on hi ha diverses barreres que afecten principalment a les dones. Una d’aquestes barreres és l’existència de diferents formes de violència de gènere en el context universitari”.

¹¹ Vizcarra Larrañaga, M. B., & Póo Figueroa, A. M. (2010). Violencia de pareja en estudiantes universitarios del sur de Chile. *Universitas Psychologica*, 10(1), 89–98. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy10-1.vpeu>

¹² Castro Franco, B. E., & Carmona Parra, J. A. (2021). Masculinidades: una perspectiva latinoamericana. *Tempus Psicológico*, 4(1), 45–65. <https://doi.org/10.30554/tempuspsi.4.1.3988.2021>

4. Creació de l'Espai Violeta

Tot i que les accions enumerades a l'apartat 2 de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe van ser rellevants en el seu moment, es continuava comprovant que les dones afectades per situacions de violència masclista dins la nostra comunitat universitària no sabien a qui dirigir-se quan sorgia un problema d'assetjament o altres violències. Es va evidenciar la necessitat de crear una estructura facilitadora, propera i acollidora, una proposta que incloguera atenció professional especialitzada en violència masclista, així com la creació d'una xarxa de voluntariat que poguera garantir l'accés de les víctimes a figures properes dins del seu centre o del seu campus.

D'aquesta manera, a principis de l'any 2019, va sorgir la creació de l'Espai Violeta de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València: un programa que pretén articular totes les accions de prevenció i intervenció davant la violència masclista a la nostra comunitat universitària.



La Rectora de la Universitat de València i la Consellera de Justícia a la inauguració de l'Espai Violeta de la Universitat de València

L'Espai Violeta és una proposta d'abordatge que la Universitat de València desenvolupa a través de la seua Unitat d'Igualtat. Un programa que pretén articular totes les accions de prevenció i intervenció davant la violència masclista a la nostra comunitat universitària. Així mateix és la eina prevista per a complir l'objectiu 1.4. del III Pla

d'Igualtat 2019-2022 de la Universitat de València: "Tolerància zero front a la violència masclista, protegint a les víctimes". Constitueix, per tant, l'expressió del compromís ferm i clar de la nostra universitat per construir una comunitat lliure de violències, basada en el respecte i els bons tractes.

Aquest objectiu tracta de complir-se des de quatre vies de treball diferenciades:

- a. Atenció a les persones
- b. Formació
- c. Difusió i visibilització del recurs
- d. Xarxa de voluntariat

a. L'atenció a les persones

És la línia prioritària i la columna vertebral de l'Espai Violeta.

Des de l'Espai Violeta de la Unitat d'Igualtat UV es promou que les dones afectades per la violència masclista que pertanyen a la comunitat universitària troben un espai acollidor, amb personal que pot oferir-les recolzament per continuar el seu treball o els seus estudis en les millors condicions possibles.

Per a la coordinació del recurs es compta amb una tècnica psicòloga especialista en violència masclista -en plantilla a la Unitat d'Igualtat-. Quan es necessari, es sol·licita l'assessorament jurídic i administratiu de la cap d'iniciatives per a la violència masclista -professora de Dret-, així com la coordinació amb el departament de seguretat de la Universitat de València si el cas ho requereix.

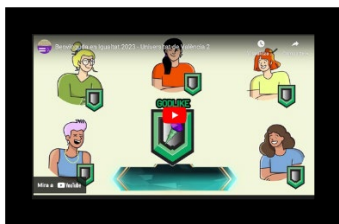
Les actuacions són molt diverses, en funció de les necessitats de la persona i sempre consensuades amb ella: assessorament psicològic, jurídic i acadèmic, atenció psicològica grupal, coordinació i seguiment amb el servei de seguretat, protecció de dades, flexibilitat acadèmica i col·laboració i coordinació amb recursos externs (Oficina d'assistència a la Victima del Delicte, Espai Dones de l'Ajuntament de València, Centro Mujer 24 horas i altres entitats).

L'acollida a les persones que contacten amb l'Espai Violeta es du a terme seguint els següent principis:

→ Intimitat i privacitat.

- Priorització de la seguretat i el benestar de la víctima.
- Escolta activa.
- Validació del testimoni de la víctima en el moment inicial.
- Evitació de judicis i etiquetes, consells gratuïts i comentaris culpabilitzadors.
- Informació dels recursos que oferim ajustada sempre a les possibilitats i límits de la nostra intervenció, evitant generar expectatives que després no puguem ser cobertes.
- Respecte per les decisions que la interessada prenga en relació a l'ús dels recursos que els oferim. Les seues decisions front al procés són les que contem

La majoria de les usuàries són estudiantes, i amb freqüència la seua demanda té relació amb violències viscudes en contextos de relacions afectiu-sexuals. Darrerament s'aprecia un increment de consultes relacionades amb violències sexuals als espais d'oci nocturn, amb especial preocupació per la submissió química. Les violències a través dels mitjans digitals també presenten un repte d'adaptació, ja que apareixen noves variants constantment. Això obliga a plantejar campanyes de prevenció relacionades amb la comunicació a través de les xarxes. La universitat també ofereix recursos i facilitats per previndre l'abandonament dels estudis. És el cas de la darrera campanya dirigida a la "Benvinguda" del curs 2023-2024 i centrada en la prevenció de les violències masclistes digitals: "Amb respecte. Per una Universitat lliure de Violències"



Més informació: https://youtu.be/5AFOKwh9sOA?si=9DJXy3_bfFC_K9Zi

Sobre les treballadores que demanen atenció, es veuen necessitats molt variades, des de denúncies per assetjament, passant per violència de la parella/exparella, fins a consultes per discriminació laboral per raó de sexe.

Grup de suport

L'atenció grupal es planteja com un punt on trobar-se, de manera respectuosa, amb intimitat, acollida i escolta mútua. S'exploren eines que ajuden a la reparació emocional i a la incorporació d'estratègies relacionals d'apoderament. El grup s'ha mostrat, sense dubte, com un poderós dispositiu que contribueix de manera significativa a la recuperació de les persones, ajudant-les a eixir de l'aïllament característic que sol provocar la violència masclista i facilitant la reconstrucció de xarxes de recolzament entre iguals, amb l'al·licient de sentir-se reconegudes i compreses per les companyes.

b. Formació

Des de l'Espai Violeta de la Unitat d'Igualtat es desenvolupen accions anuals formatives dirigides al personal de la Universitat de València –tant PDI com PAS- a través de la oferta del Servei de Formació Permanent (SFPIE) de la UV, així com formació a l'estudiantat en matèria de violència masclista, en coordinació amb el Servei d'Informació i Dinamització de la UV (SEDI).

- Formació continua per al personal de la UV: “La violència masclista: conceptes bàsics i abordatge des de la UV” gestionat pel SFPIE. S'han vingut convocant 2 edicions a l'any.
- Formació per l'estudiantat “Prevenició i actuació davant la violència masclista” a través del SEDI al llarg del primer quadrimestre, que es complement amb tallers, club de lectura i altres accions formatives properes que es programen des de la xarxa de voluntariat segons les necessitats.

Una de les accions realitzades durant el curs 2022-2023 ha estat la formació i informació al personal de secretaries i consergeries de tots els campus.



En les sessions informatives, s'han lliurat infografies per col·locar tant a consergeries com en secretaries i visualitzar els protocols i procediments a seguir.



c. Difusió i visibilització del recurs

Amb materials identificatius als centres i serveis de la Universitat de València, es pretén facilitar a les persones víctimes d'agressions masclistes un telèfon i un correu electrònic per tal d'obtenir accés immediat als serveis de suport que proporciona la Universitat, donar a conèixer els recursos i procediments de la Unitat d'Igualtat en la prevenció, detecció i seguiment dels casos de violència masclista, proporcionar acompanyament a les persones que ho sol·liciten mitjançant personal voluntari format i acostar l'actuació de la Unitat d'Igualtat als centres i serveis universitaris.

Un dels objectius inicials és que totes les persones que necessiten el recurs sàpiguen de la seua existència i el puguen localitzar de la manera més accessible possible. Per aquesta raó es fa un esforç important en mantenir els canal de difusió del servei en constant actualització, a través de :

- Instal·lació i manteniment de panells amb la imatge identificativa i la informació de contacte de l'Espai Violeta en llocs visibles de tots els centres, aularis, biblioteques i serveis a tots els campus de la Universitat de València.
- Targetes i díptics explicatives de l'Espai Violeta a les consergeries de tots els centres.
- Actualització de la informació a les xarxes i al web.
- Campanya informativa massiva a les accions anuals de Benvinguda de la Universitat de València.
- Accions diverses de visibilització a través de la xarxa de voluntariat de l'Espai Violeta.
- Passaclasses als centres a principi de curs o durant el mes de març per explicar directament el recurs al màxim nombre d'alumnat.



Voluntàries en una acció informativa al campus de Tarongers.

La xarxa de voluntariat de l'Espai Violeta de la Universitat de València es considera un complement importantíssim, ja que afegeix un element de proximitat. Es configura, per tant, com a lligam proper i immediat entre les persones que necessiten atenció especialitzada i els recursos institucionals de la universitat.



Voluntariat PDI i PAS al Campus de Burjassot

Els objectius fonamentals de la creació de la xarxa de voluntariat universitari són: visibilitzar el problema, difondre el programa, formar i acompanyar a les persones voluntàries, detectar necessitats d'atenció, acompanyar les persones que ho sol·liciten per a ser ateses, encarregar-se del material informatiu, formar part dels Punts Violeta de les Festes Universitàries, si escau.

Des de la Universitat de València, a través de la Unitat d'Igualtat, es dona formació i acompanyament al voluntariat i en el cas de l'estudiantat, s'incentiva amb el reconeixement de crèdits ECTS.

d. Xarxa de Voluntariat de l'Espai Violeta per a la prevenció i intervenció en violència masclista.

L'objectiu d'aquest programa de Voluntariat UV, promogut per la Unitat d'Igualtat de la Universitat de València, és vincular l'estudiantat a les accions de sensibilització, prevenció i actuació davant la violència masclista a través dels espais violeta.

Les persones voluntàries participaran en accions que permeten visibilitzar les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe i per comportaments sexistes, que es pateixen en el si de la comunitat universitària en les relacions entre PAS, PDI o l'estudiantat, difondre els espais violeta, detectar necessitats d'atenció i acompanyar les persones que sol·liciten ser ateses a la Unitat d'Igualtat.

El Sedi (Servei d'Informació i Dinamització) dona suport a aquesta iniciativa de Voluntariat UV i organitza la formació bàsica i específica necessària per a la incorporació de l'estudiantat en la seua proposta de participació.

Una vegada finalitzada la formació, es pot sol·licitar la incorporació en aquest voluntariat. La unitat responsable del Voluntariat UV en prevenció i intervenció en violència masclista admetrà les sol·licituds de participació en funció de les places disponibles i de l'adequació del perfil de la persona sol·licitant a les característiques de la proposta.



Activitats realitzades junt al Voluntariat de l'Espai Violeta a la Benvinguda del curs 2023-2024

5. El registre de casos de persones ateses a la Unitat d'Igualtat

L'Espai Violeta és un recurs al qual pot adreçar-se qualsevol persona de la comunitat universitària que haja patit o estiga patint algun tipus de violència masclista, així com excepcionalment persones externes que denunciïn un agressor o assetjador que haja actuat en el sí de la Universitat de València.

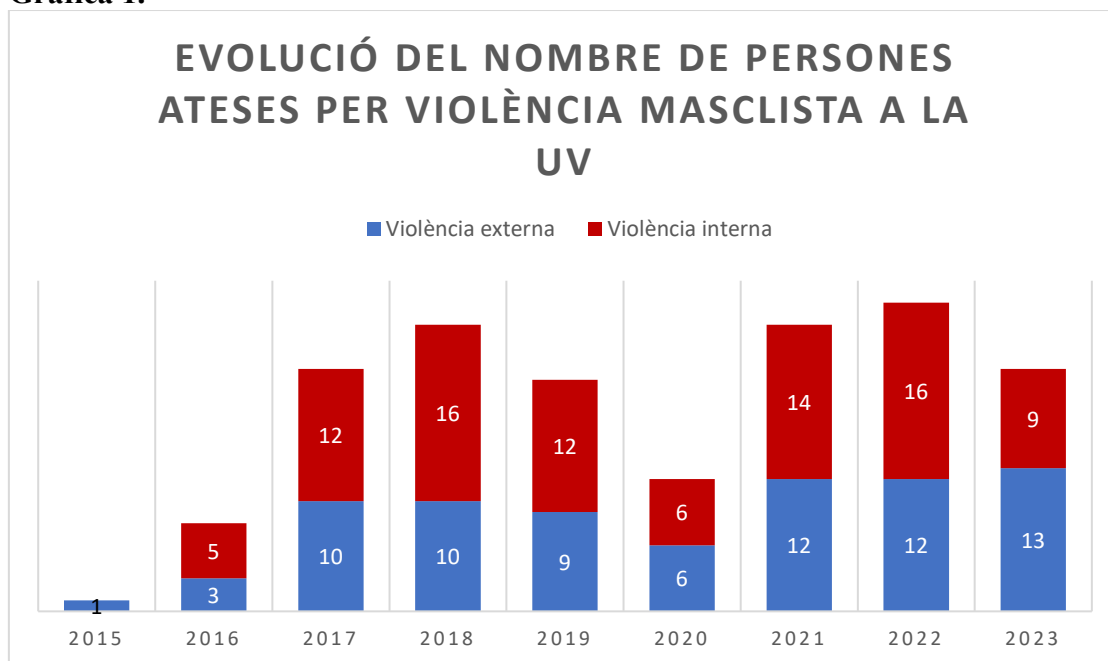
El registre de casos es fa des de l'any 2015. Aquests s'han anat incrementant progressivament fins a la xifra de 166 dones ateses comptabilitzades fins al mes de novembre de 2023, és a dir, número de persones de la Universitat de València que han acudit a la Unitat d'Igualtat per demanar algun tipus d'acompanyament per estar patint o haver patit algun tipus de violència masclista.

El primer que cal assenyalar és que no totes aquestes dones estan denunciïnt situacions de violència patides a l'entorn universitari. Prop de la meitat d'aquestes dones demanen acompanyament jurídic, psicològic, de seguretat, acadèmic o laboral, tot i què el seu agressor siga extern a la UV, requereixen atenció específica per assegurar el bon desenvolupament de la seua carrera professional o trajectòria estudiantil dins de la Universitat. Són les dades representades a la gràfica 1 com a violència externa: en total serien 76 casos des de 2015, és a dir, el 45,8% de les persones ateses.

D'altra banda, s'atenen totes les denúncies d'assetjament sexual o per raó de sexe on el denunciïnt és una persona que pertany a la comunitat universitària i per tant es considera violència interna i és susceptible d'activació del Protocol de la Universitat de València per a l'actuació i resposta davant de l'assetjament sexual, per raó de sexe i altres assetjaments discriminatoris, aprovat en 2012 i revisat en 2021. Són les dades representades a la gràfica 1 com a violència interna: en total serien 90 casos des de 2015, és a dir, el 54,2% de les persones ateses.

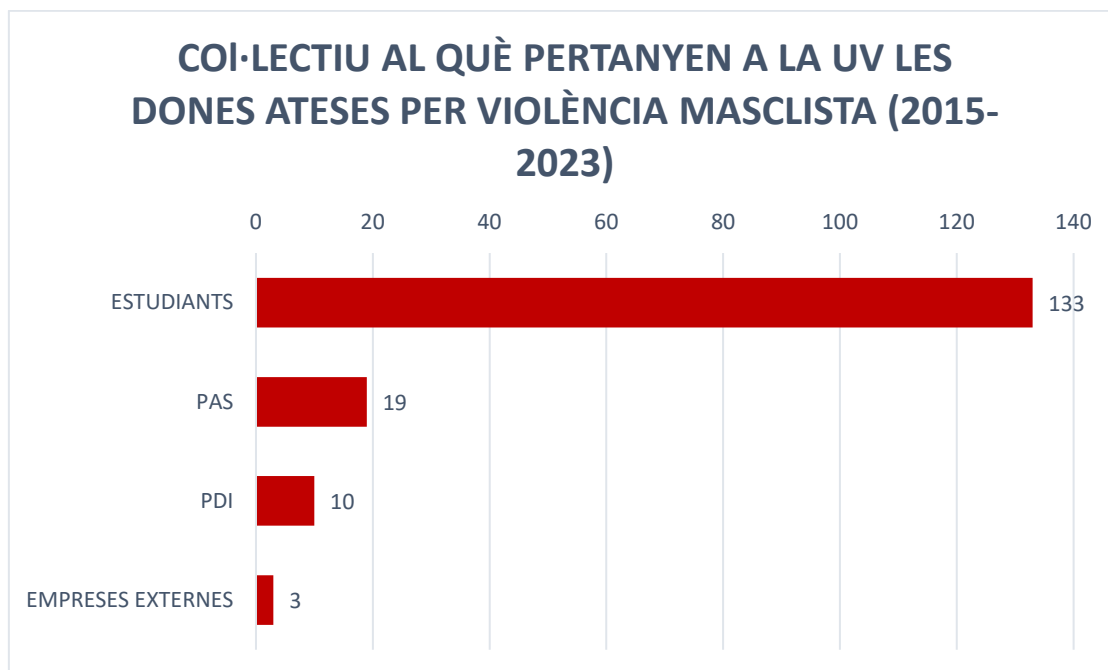
S'ha d'assenyalar que el total de persones ateses no es correspon amb el total de persones denunciades perquè una sola persona pot causar un dany a més d'una persona. En alguns casos, especialment en el cas de l'estudiantat, les denúncies les plantegen més d'una estudiant, són col·lectives.

Gràfica 1.



Si analitzem les dades per col·lectius (gràfica 2), la majoria de les denúncies provenen del col·lectiu majoritari, que és l'estudiantat: han sigut ateses a l'Espai Violeta un total de 133 dones estudiantes. Per part del personal de la UV, hem tingut 19 denúncies de dones que pertanyen al Personal d'Administració i Serveis (PAS), 10 que pertanyen al de Personal Docent Investigador (PDI) i 3 que treballen per a empreses externes.

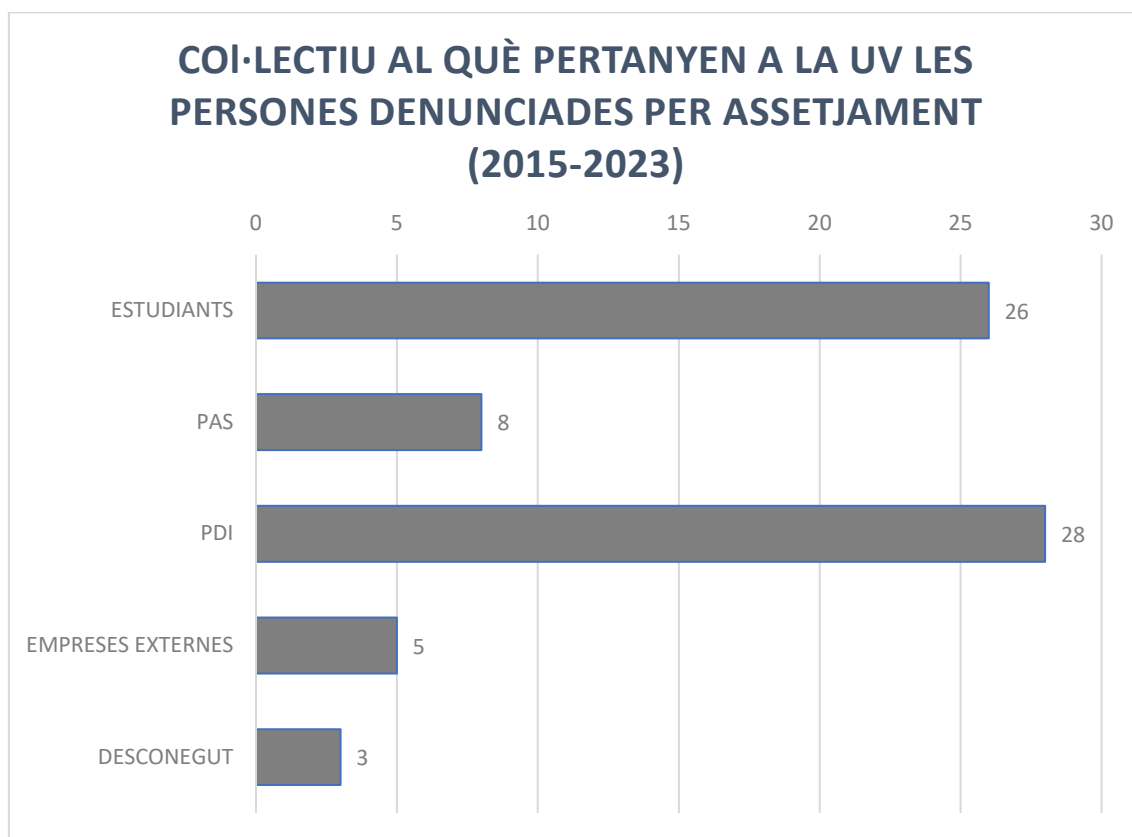
Gràfica 2.



El que hem classificat com a violència interna son totes aquelles situacions que s'han produït dins de la Universitat de València. En total, 90 dones han acudit entre 2015 i 2023 a la Unitat d'Igualtat per a denunciar un assetjament per raó de sexe o reportar una situació o conducta inapropiada en l'entorn universitari.

Com es pot apreciar a la gràfica 3, en un 40% dels casos denuncien un problema amb una persona del col·lectiu del Personal Docent Investigador, un total de 28 professors al llarg d'aquests anys. En un 37% dels casos són estudiants, un total de 26 companys denunciats. I en un 11% dels casos es tracta de Personal d'Administració i Serveis, 8 persones en total. Per últim, també s'han atès alguns casos que involucren personal d'empreses externes, on la intervenció es fa a través de l'empresa que l'emplea.

Gràfica 3.



El detall dels casos registrats a la Unitat d'Igualtat entre 2015 i 2023 es pot veure a les taules de l'annex. Estan classificats, per una banda, en funció de si la persona denunciada pertany o no a la Universitat de València:

- violència masclista interna (VMI)
- violència masclista externa (VME).

La numeració es cronològica en funció de la data de la denúncia, per anys naturals. A més, especifiquem el col·lectiu de la UV al qual pertanyen la o les persones denunciants i la persona denunciada. Hi ha una columna per identificar si s'ha activat el protocol específic d'assetjament sexual o per raó de sexe. I, per últim, la descripció de l'assetjament i una breu explicació de les actuacions dutes a terme per la Unitat d'Igualtat, així com les derivacions a altres recursos interns o externs.

6 Coordinació amb altres serveis, institucions i convenis

La Unitat d'Igualtat té establertes unes línies de coordinació amb diverses institucions i recursos a nivell autonòmic i municipal per actuar davant la violència masclista.

CONVENI ENTRE LA UV I LA CONSELLERIA DE JUSTÍCIA, ADMINISTRACIÓ PÚBLICA, REFORMES DEMOCRÀTIQUES I LLIBERTATS PÚBLIQUES EN MATÈRIA DE VIOLÈNCIA SOBRE LES DONES ABORDATS DES DE LA PERSPECTIVA JURÍDICA

La Universitat de València i la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques mantenen un marc de col·laboració mitjançant un Conveni de col·laboració que té la finalitat de desenvolupar treballs i estudis d'investigació en matèria de violència sobre les dones abordats des de la perspectiva jurídica. El conveni signat en 2018 preten contribuir al finançament de treballs de recerca, formació i difusió en matèria de drets fonamentals, mediació, assistència a les víctimes del delictes, especialment violència sobre la dona, abordats des de la perspectiva jurídica, durant les diferents fases del procés, realitzats per la Universitat de València.



Algunes de les actuacions fruit d'aquest conveni ha estat el curs de formació bàsica d'atenció a víctimes de violència de gènere que ha pogut realitzar el PAS i PDI de la nostra Universitat, la creació dels Espai Violeta o la signatura de protocols d'actuació amb víctimes de violència de gènere.

L'ampliació del conveni per a incloure la col·laboració entre ambdues institucions es va produir davant l'augment en la comunitat universitària de dones que compten amb ordres de protecció després d'haver sigut víctimes de violència de gènere. Només les víctimes de risc extrem compten amb violència policial mentre que la resta de víctimes tenen

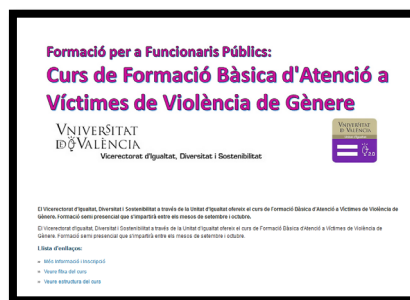
vigilància supervisada mitjançant mecanismes telemàtics. Davant aquesta realitat, el Rectorat va sol·licitar l'assistència de la Conselleria de Justícia per a elaborar protocols de protecció i ajuda per a aquests casos concrets que es poden aplicar a la resta de la comunitat universitària.

Durant el curs 2019 es va dur a terme el curs per a funcionaris públics, també el personal de la nostra Universitat de formació bàsica d'atenció a víctimes de violència de gènere.

Un curs que ha tingut com a objectius:

- Sensibilitzar sobre la situació i necessitats de les víctimes de violència de gènere,
- Facilitar a les i els professionals eines adequades d'intervenció
- Afavorir l'intercanvi d'experiències i bones pràctiques entre les i els professionals que intervenen en l'assistència i protecció a les víctimes de violència de gènere.

Més info: <https://formacion.adeituv.es/basico-violencia-genero/>



El curs ha anat dirigit també a les i els professionals integrants de les Oficines d'Atenció a la Víctima del delictes, personal de l'Administració de Justícia, Gabinetes Psicosocials, Institut de Medicina Legal i en general, qualsevol professional que actue en l'àmbit de l'atenció i assistència a víctimes de violència de gènere, per a desenvolupar i reforçar, entre altres, els següents aspectes:

- conceptes bàsics i normativa en matèria de violència de gènere;
- actuació, atenció i assistència a víctimes de violència contra la dona, tant en supòsits de dones víctimes adultes com menors d'edat així com col·lectius especialment vulnerables com les dones immigrants.

Fruit d'aquest conveni de col·laboració la Universitat de València i la Conselleria de Justícia, Interior i Administració Pública van subscriure també un Protocol d'actuació per a l'atenció de víctimes de violència masclista en un acte conjunt en motiu del dia Internacional contra la Violència Masclista en novembre de 2020.



A la foto, la rectora de la Universitat de València, M. Vicenta Mestre i la Consellera de Justícia, Interior i Administració Pública de la Generalitat Valenciana, Gabriela Bravo.

El “Protocol d’actuació per a l’atenció de víctimes de violència masclista ateses per l’oficina d’atenció a víctimes de delictes i/o per la unitat de igualtat de la Universitat de València” preten establir una actuació conjunta i coordinada entre les Oficines d’Assistència a les Víctimes del Delictes (OAVD) i la Unitat d’Igualtat (UV), en l’acompanyament i atenció a les dones víctimes de violència contra les dones.

A partir d’aquest protocol, les dones que acudeixen a les oficines OAVD com a víctimes de violència i a més pertanyen a la Universitat de València, rebran l’oferiment per part de les persones encarregades d’atendre-les, de poder ser derivades a la Unitat d’Igualtat de la UV, per a rebre un acompanyament complementari dins de la pròpia Universitat.

Així mateix, les dones que acudisquen primer a la Unitat d’Igualtat de la UV a denunciar estar sofrint o haver sofert qualsevol tipus de violència, podran ser derivades a les OAVD i a l’Oficina de Denúncies i Assistència a les Víctimes de Violència de Gènere per a un assessorament especialitzat si així ho requereixen.

A més, l’acte ha comptat amb l’assistència de la vicerectora d’Igualtat, Diversitat i sostenibilitat, Elena Martínez; la directora de la Unitat d’Igualtat UV, Amparo Mañes; la

tècnica de la Unitat d'Igualtat UV, Isabel Núñez; la professora doctora M. José Jordán; i del director general de Reformes Democràtiques i Accés a la Justícia, José Garcia Añón.

CONVENI AMB LA GENERALITAT PER A LA MOBILITAT LABORAL DE LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Les cinc universitats públiques valencianes van signar en setembre de 2022 un conveni amb la consellera de Justícia, Interior i Administració Pública, Gabriela Bravo, i la d'Innovació, Universitats, Ciència i Societat Digital, Josefina Bueno, mitjançant el qual les empleades públiques de les institucions acadèmiques que siguen víctimes de violència de gènere poden mantenir el seu ús i també els seus salaris si, a causa de la seua situació com a víctimes, es veuen obligades a canviar la seua localitat de residència. Aquestes dones poden demanar el trasllat des dels seus respectius llocs de treball, tant entre les diferents institucions acadèmiques com amb l'Administració de la Generalitat i viceversa.



El conveni firmat per les dues concelleres i per les rectores de les universitats de València i Alacant, Mavi Mestre i Amparo Navarro; els rectors de la Universitat Politècnica de València i de la Miguel Hernández d'Elx, José Esteban Capilla i Juan José Ruiz i pel vicerector de la Universitat Jaume I de Castelló, Vicente Cervera.

PACTE VALENCIÀ CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE I MASCLISTA

El Pacte Valencià contra la Violència de Gènere i Masclista inclou en l'agenda pública valenciana la lluita col·lectiva contra les violències masclistes i per la igualtat de gènere. Una oportunitat per a derrocar els murs que encara hui invisibilitzen la violència de gènere i masclista i la consideren un fet privat i domèstic, i socialitzar-la com un conflicte polític, social, cultural i simbòlic.

La Universitat de València es una de les entitats que signen el pacte en 2017 i des d'aleshores, el Vicerectorat en matèria d'Igualtat i la mateixa Unitat d'Igualtat han assistir a les reunions de seguiment del pacte.



Algunes de les activitats i accions previstes per les Universitats tenen relació amb la promoció de campanyes institucionals permanents de sensibilització i prevenció contra la violència de gènere i masclista. En concret, les Universitats tenim la comanda, a la línia estratègica 2, de promoure la revisió de la masculinitat per a generar nous referents d'homes igualitaris i la cerca d'una via transformadora per reconduir les conductes dels agressors masclistes.

Per tal de donar compliment a aquests objectius, hem realitzat una píndola audiovisual amb l'objectiu de conscienciar sobre els privilegis i els lligams del mandat patriarcal existent entre els homes i fomentar estructures de canvi entre aquests en tots els àmbits universitaris.



A banda, s'han programat tallers específics destinats a l'estudiantat com ara el taller "Construint masculinitat(s) en el context universitari" organitzat per la Unitat d'Igualtat dins del programa de la Nau dels Estudiants, i com a part del programa de Benvinguda en Igualtat. Aquesta formació pretén fomentar el canvi a relacions més igualitàries i respectuoses entre homes i dones en l'àmbit universitari. S'abordaran els aspectes que configuren la construcció de la masculinitat i s'analitzarà el paper dels homes en la generació de relacions més igualitàries amb les dones.

El curs l'imparteix Juan Antonio Rodríguez del Pino, professor del Departament de Sociologia i Antropologia de la Universitat de València.

El mateix professor coordina també el curs destinat al PAS i PDI de la Universitat de València: "Homes universitaris per la igualtat. Construint relacions respectuoses entre dones i homes" de 16 hores de durada i que té com a objectius:

- Conscienciar sobre els privilegis i els lligams del mandat patriarcal existent entre els homes.
- Fomentar estructures de canvi entre els homes en tots els àmbits universitaris cap a formes de relació amb les dones (i qualsevol expressió de la diversitat) més igualitàries.
- Promoure models diferents de ser home en la societat en general, i en l'àmbit universitari en particular



Fotograma del curt "Un pequeño gran paso"

PROTOCOL DE VIOLÈNCIA DE L'AJUNTAMENT DE VALÈNCIA

Des de la Unitat d'Igualtat es participa activament en les Comissions d'Avaluació i Seguiment del Protocol d'Actuació en situacions de Violència contra les Dones a la ciutat de València. Es tracta d'un protocol d'actuació aprovat per la Junta de Govern Local al novembre de 2014.

L'objectiu general d'este protocol és establir procediments d'actuació i coordinació dels diferents recursos i agents implicats en la intervenció de casos de violència contra les dones al municipi de València. La Unitat d'Igualtat a través de l'Espai Violeta és un dels recursos amb què compta la ciutat de València i forma part del seguiment i de les reunions de treball.

7 Resultats principals de l'enquesta “Tolerància i prevalença de les violències masclistes a la Universitat de València”

Amb l'objectiu de conèixer en quina mesura la comunitat universitària identifica i conceptualitza les diferents manifestacions de les violències masclistes, el vicerectorat d'Igualtat, Diversitat i Polítiques Inclusives i la Unitat d'Igualtat han encarregat un estudi a les professores Inmaculada López Francés (Departament de Teoria de l'Educació de la UV) i Pilar Domínguez Castillo (Departament de Personalitat, Avaluació i Tractaments Psicològics de la UV) en compliment de l'acció 14 del III Pla d'Igualtat.

L'estudi conté una enquesta dirigida a la comunitat universitària i en la qual han participat 2.413 persones, 64.7% dones i 34.5% són homes. La mostra esta composta per estudiantat (59%), seguit per PDI (22.6%), PAS (14.%), PIF (1.8%) i PI (1.8%).

Per promoure la participació es va plantejar una campanya de comunicació que posava l'èmfasi en la convivència en igualtat. D'aquesta manera la nota de premsa titolava “Preguntem a la comunitat universitària com està contribuint a la convivència en igualtat”. Tot seguit s'explicava que la Universitat de València llançava una enquesta a tota la comunitat universitària per mesurar el grau real de desigualtat a la Universitat.



Respecte dels resultats més destacats de l'enquesta, es corrobora que la Universitat, igual que qualsevol altre àmbit social, no està exempta de comportaments irrespectuosos envers les dones.

En relació a la prevalença, un 15% de les dones estudiants afirma que viuen conversacions sexualitzades i comentaris sexuals, un 10% expressa patir comportaments involuntaris de caràcter sexual i un 20% viuen situacions on es senten infravalorades. En aquest sentit, al voltant del 25 al 27% afirmen que han observat aquests tipus de comportaments. Quan es pregunta qui són les persones que porten a terme aquests comportaments, el 60% són companys estudiants, que mostren clarament dificultats per reconèixer i identificar conductes tipificades com a violència masclista. Del professorat reben aquestes conductes en un 12%. En referència als llocs on han ocorregut aquestes situacions, les xarxes socials i el mòbil són els més habituals, seguits per les festes i la cafeteria. Davant aquestes dades, el 75% de les dones estudiants han deixat passar la situació i, quan ho han contat, ha sigut principalment en el context familiar (40%). Al context universitari, sols ho ha contat un 20% de les dones.

El resultat mostren una diferència important, tant generacional com de gènere, en relació als homes estudiants que mostren major tolerància en relació a les expressions de violència masclista.



Respecte al PDI i al PAS les dades mostren que les dones identifiquen les conductes violentes i denunciabls en major percentatge que els homes. Les dones identifiquen viure converses sexualitzades, comentaris i bromes sexuals personals així com haver sigut invisibilitzades o infravalorades.

En relació a la prevalença, les dades de la investigació ens demostren que un elevat percentatge de les dones del PDI i del PAS afirma que no han viscut ni presenciats ~~participat en~~ situacions de violència masclista en el context universitari. No obstant això, hi ha un percentatge que indica que sí ho ha observat i a més, li ha passat. En aquest sentit, segons dades de l'estudi, les dones en major nombre respecte als homes, han viscut experiències sexistes en el context universitari mentre que els homes, en major mesura que les dones, ho han observat. Les dones que han patit i viscut violència masclista en el context universitari, quasi la totalitat, han expressat que no van denunciar la situació.

Finalment, en relació a qui du a terme la conducta de violència masclista, les dones PDI (64.7%) afirmen que la persona agressora està en una situació de poder i es tracta de persones conegudes. Les dones del PAS també han patit les violències masclistes per homes que estan en una posició jeràrquica superior de manera majoritària (al voltant

d'un 50% de les situacions), i per homes de la mateixa categoria o equivalent (prop del 30%).

Finalment, les dades recopilades en l'enquesta, coincideixen amb investigacions sobre aquesta temàtica que exposen que davant les vivències masclistes en el context universitari, les dones experimenten por a denunciar i posar en coneixement a la institució. Aquesta por pot respondre al malestar de ser considerades persones problemàtiques, culpabilitzar-se o sentir certa complicitat relacionada amb les violències masclistes i les institucions d'educació superior (Prior & Heer, 2021)¹³. Sembla que les estudiants són les que menys confiança tenen per tal de comunicar-ho i denunciar-ho.

8. Conclusions

La Universitat de València, a través de la seua Unitat d'Igualtat, amb iniciatives com l'Espai Violeta i amb la resta d'accions front a la violència de gènere, ha configurat un projecte únic, que ha esdevingut un referent dins de l'àmbit de les universitats de la Comunitat Valenciana.

A nivell de la resta de l'Estat espanyol, és una de les escasses universitats que compta amb personal tècnic propi per tal de previndre les violències masclistes i atendre a les persones afectades, amb un compromís centrat en la cura de les persones i amb vocació de crear espais segurs i càlids dins de l'entorn institucional, especialment per a qui està en una situació més vulnerable.

A partir de la bibliografia referenciada en el segon apartat, queda clar que les universitats tenim encara pendent el gran repte de quantificar la magnitud del problema, aclarir amb estadístiques que mesuren les violències masclistes que es produeixen a l'àmbit universitari. La manera d'aproximar-nos en este informe diagnòstic ha sigut a partir de les atencions que es realitzen i els casos registrats a la Unitat d'Igualtat, l'ús que s'ha fet dels recursos de prevenció i actuació com són els protocols, la via informal o el codi de conducta, així com les conclusions derivades d'estudis quantitius a través d'enquestes a la comunitat universitària. Aquests instruments estan focalitzats en atendre la igualtat

¹³ Prior, S., & Heer, B. (2021). Everyday terrorism: Campus sexual violence and the neoliberal university. *Sociology Compass*, 15(9). <https://doi.org/10.1111/soc4.12915>

entre dones i homes, tot i que amb una perspectiva oberta que aborda altra mena de discriminacions, per orientació sexual o per raó d'identitat de gènere.

L'existència del recurs de l'Espai Violeta i de tots aquests instruments dels quals s'ha dotat la Universitat de València suposa sens dubte un gran pas en el reconeixement del problema, si bé encara queda un llarg camí per recórrer perquè la transparència sobre aquesta realitat siga considerada un factor d'excel·lència universitària. Com ja constataren en les recerques comentades a l'inici de l'informe, autores com Rosa Valls (2008) afirmen que “les universitats més prestigioses del món uneixen l'excel·lència científica i acadèmica amb la democràcia i el servei a la comunitat universitària, que inclou la implementació de mesures que faciliten la prevenció, denúncia i resolució de situacions de violència de gènere”.

Convé subratllar que per a prevenir la violència masclista, no ens podem limitar només a treure a la llum les conductes més intolerables com l'assetjament sexual o per raó de sexe. Sinó que és necessari remoure tots els obstacles que dificulten la plena igualtat entre homes i dones. És necessari incorporar totes aquestes altres problemàtiques, com són: la invisibilització de les aportacions de dones a la ciència, el tracte asimètric, la violència simbòlica, la conciliació i la corresponsabilitat, l'ús del masculí genèric en el llenguatge, la falta de perspectiva de gènere en docència i recerca, o la composició paritària dels òrgans de poder a la Universitat. I sobretot, cal posar molt d'èmfasi en remoure la normalització dels micromasclismes per poder construir un clima igualitari on no tinguen cabuda conductes d'assetjament.

La Universitat de València ha decidit impulsar aquestes polítiques amb la convicció de que aquesta és la via per aconseguir la comunitat universitària que volem, i a més a més, formar ciutadania crítica, lliure i respectuosa.

ANNEX: Casos registrats a la Unitat d'Igualtat entre 2015 i 2023

Núm. Expedient	Any	Col·lectiu UV persona denunciant	Tipus violència	Col·lectiu UV persona denunciada	Protocol SÍ/NO	Descripció de l'actuació de la Unitat d'Igualtat
VME 1/2015	2015	Empresa externa	Externa	Persona externa	NO	Incidència puntual: agressió verbal masclista
VME 1/2016	2016	PAS	Externa	Persona externa	NO	Derivació al Centre Municipal de la Dona.
VME 2/2016	2016	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Actuació sol·licitant matrícula fora de termini, amb resposta negativa per raons de seguretat jurídica
VME 3/2016	2016	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	
VMI 1/2016	2016	Estudiant	Interna	Desconegut	NO	Assetjament sexual cap a un home. Derivat a Diversitat
VMI 2/2016	2016	PAS	Interna	PAS	NO	Aplicat el protocol sobre factors de risc psicosocial del Servei de Prevenció: trasllat a Fac. Geo i Història
VMI 3/2016	2016	PAS 1	Interna	PAS	NO	Solucionat. Contacte per email i conversa informal.
VMI 3/2016	2016	PAS 2	Interna			
VMI 3/2016	2016	PAS 3	Interna			
VME 1/2017	2017	Empresa externa	Externa	Persona externa	NO	Violència de gènere exercida per el pare. Ja no forma part de la plantilla UV. Derivació a Serveis Socials

VME 2/2017	2017	Estudiant 1	Externa			
VME 2/2017	2017	Estudiant 2	Externa			
VME 2/2017	2017	Estudiant 3	Externa	Persona externa	NO	Incident en un congrès a la UV. Estudiantes de fora: Derivació a altres Unitats Igualtat de les universitats.
VME 2/2017	2017	Estudiant 4	Externa			
VME 2/2017	2017	Estudiant 5	Externa			
VME 2/2017	2017	Estudiant 6	Externa			
VME 3/2017	2017	PAS	Externa	Persona externa	NO	Ordre d'allunyament del agressor. Intervenció amb Seguretat i Servei d'esports per a evitar la seua presència al campus.
VME 4/2017	2017	PDI	Externa	Persona externa	NO	Derivació al Centre Municipal de la Dona.
VME 5/2017	2017	Empresa externa	Externa	Persona externa	NO	Ordre d'allunyament. S'aplica el protocol de Seguretat.
VMI 1/2017	2017	Estudiant	Interna	PDI	NO	Solucionat. Via informal de resolució de conflictes
VMI 10/2017	2017	Estudiant	Interna	Estudiant	NO	Ordre d'allunyament. S'aplica el protocol de Seguretat.

VMI 11/2017	2017	PDI	Interna	PDI	NO	Codi de conducta i bones pràctiques per evitar comentaris discriminatoris cap a les dones i la maternitat
VMI 2/2017	2017	Estudiant 1	Interna	PDI	NO	Solucionat. Via informal de resolució de conflictes per comentaris sexistes en classe
VMI 2/2017	2017	Estudiant 2	Interna			
VMI 3/2017	2017	PDI	Interna	PDI	NO	Solucionat. Codi de conducta i bones pràctiques per evitar comentaris sexistes
VMI 4/2017	2017	Estudiant	Interna	Estudiant	NO	Agressió produïda a les paelles universitàries. Derivació judicial
VMI 5/2017	2017	PDI	Interna	PDI	NO	Des de la UI considerem que no hi assetjament per raó de sexe, és un conflicte laboral. No la comptabilitzem a la estadística
VMI 6/2017	2017	PDI	Interna	PDI	NO	Assetjament laboral al departament, amb un component per raó de sexe. Derivació al servei de Prevenció.
VMI 7/2017	2017	PAS	Interna	PDI	NO	Assetjament per raó de sexe i laboral. Arxivat perquè ja no és personal de la UV.
VMI 8/2017	2017	PDI (PI)	Interna	PAS	NO	Codi de conducta i bones pràctiques per evitar comentaris discriminatoris cap a les dones.
VMI 9/2017	2017	Estudiant	Interna	Estudiant	NO	Via informal de resolució de conflictes

VME 1/2018	2018	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Mediació acadèmica per trasllat d'expedient.
VME 2/2018	2018	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Ordre d'allunyament finalitzada. Derivació a l'Espai Dones i Igualtat
VME 3/2018	2018	PAS	Externa	Persona externa	NO	Protocol de Seguretat
VME 4/2018	2018	PAS	Externa	Persona externa	NO	Activació del protocol de seguretat i del protocol d'anonimització de les dades personals a la UV
VME 5/2018	2018	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Mediació acadèmica per trasllat d'expedient.
VME 6/2018	2018	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Mediació acadèmica per trasllat d'expedient. Protocol de seguretat activat per problema amb la cobertura del dispositiu localitzador de l'assetjador
VME 7/2018	2018	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Pla d'autoprotecció i coordinació amb Servei Seguretat
VME 8/2018	2018	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Violència de gènere ex parella. S'incorpora al grup de suport.
VME 9/2018	2018	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Violència de gènere. Protocol de seguretat i s'incorpora al grup de suport.
VME 10/2018	2018	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Violència familiar exercida pel pare. Denúncia judicial. Participa al grup de suport a la Unitat
VMI 1/2018	2018	Estudiant	Interna	Estudiant	NO	Via informal de resolució de conflictes + Codi de bones pràctiques
VMI 10/2018	2018	PAS	Interna	Desconegut	NO	Procol de Seguretat

VMI 11/2018	2018	Estudiant	Interna	PDI	NO	Denuncia enviada a Ministeri Fiscal. Inici procediment en jutjats
VMI 2/2018	2018	Estudiant	Interna	Estudiant	NO	Denúncia tercera persona. La víctima no vol compareixer.
VMI 3/2018	2018	Estudiant 1	Interna	PDI	Sí Apertura d'expedient disciplinari	Acompanyament durant el procés d'activació del Protocol i seguiment posterior a les estudiantess que han denunciat haver patit assetjament.
VMI 3/2018	2018	Estudiant 2	Interna			
VMI 3/2018	2018	Estudiant 3	Interna			
VMI 3/2018	2018	Estudiant 4	Interna			
VMI 3/2018	2018	Estudiant 5	Interna			
VMI 3/2018	2018	Estudiant 6	Interna			
VMI 4/2018	2018	Estudiant	Interna	PDI	NO	Via informal de resolució de conflictes
VMI 5/2018	2018	PDI	Interna	Personal empresa externa	NO	Actuació a través de l'empresa.

VMI 6/2018	2018	PAS	Interna	PAS	NO	Conflicte laboral i assetjament per raó de sexe. Mediació laboral a través el servei de prevenció.
VMI 7/2018	2018	PAS	Interna	Personal empresa externa	NO	Protocol de Seguretat. Resolució amb expulsió de l'assetjador de l'entorn universitari.
VMI 8/2018	2018	Estudiant	Interna	Estudiant	NO	Violència de gènere exparella sentimental. Mediació acadèmica i grup de suport
VMI 9/2018	2018	Estudiant	Interna	Estudiant	NO	Denuncia una tercera persona. La víctima no compareix.
VME 1/2019	2019	PAS	Externa	Persona externa	NO	Violència de gènere exparella sentimental. Atenció i acompanyament jurídic
VME 2/2019	2019	PAS	Externa	Persona externa	NO	Violència de gènere exparella sentimental. Atenció i acompanyament jurídic
VME 3/2019	2019	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Violència de gènere exparella sentimental. Atenció i acompanyament jurídic
VME 4/2019	2019	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Atenció psicològica. Acompanyament jurídic.
VME 5/2019	2019	PAS	Externa	Persona externa	NO	Mesures laborals per atendre situació com a víctima de violència de gènere.
VME 6/2019	2019	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Gestions exempció de taxes acadèmiques com a víctima de violència de gènere.
VME 7/2019	2019	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Gestions exempció de taxes acadèmiques com a víctima de violència de gènere.
VME 8/2019	2019	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Protocol de seguretat

VME 9/2019	2019	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Protocol de seguretat i mediació acadèmica
VMI 1/2019	2019	PDI	Interna	Estudiant	NO	Codi de conducta i bones pràctiques
VMI 2/2019	2019	Estudiant 1	Interna	PDI	NO	Via informal de resolució de conflictes
VMI 2/2019	2019	Estudiant 2	Interna			
VMI 2/2019	2019	Estudiant 3	Interna			
VMI 3/2019	2019	Estudiant	Interna	Estudiant	NO	Ordre d'allunyament. S'aplica el protocol de Seguretat.
VMI 4/2019	2019	Estudiant	Interna		NO	Ordre d'allunyament. S'aplica el protocol de Seguretat.
VMI 5/2019	2019	Estudiant 1	Interna	PDI	SÍ: Apertura expedient disciplinari	Activació del protocol d'assetjament per raó de sexe
VMI 5/2019	2019	Estudiant 2	Interna			
VMI 5/2019	2019	Estudiant 3	Interna			
VMI 5/2019	2019	Estudiant 4	Interna			
VMI 5/2019	2019	Estudiant 5	Interna			
VMI 6/2019	2019	PDI	Interna	Estudiant	NO	Acompanyament jurídic

VME 1/ 2020	2020	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Violència de gènere exparella
VME 2/2020	2020	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Agressió sexual. Acompanyament psicològic i jurídic
VME 3/2020	2020	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Violència de gènere exparella. Acompanyament psicològic i jurídic i ordre de protecció
VME 4/2020	2020	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Violència de gènere exparella. Acompanyament psicològic i jurídic i ordre de protecció
VME 5/2020	2020	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Violència de gènere exparella. Acompanyament psicològic i jurídic i ordre de protecció
VME 6/2020	2020	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Violència de gènere exparella. Acompanyament psicològic i jurídic i ordre de protecció
VMI 1/2020	2020	Estudiant	Interna	PDI	NO	Denúncia tercera persona. Les estudiantess que han patit el comportament no volen compareixer.
VMI 2/2020	2020	Estudiant 1	Interna	PDI	NO	Denúncia tercera persona. Les estudiantess que han patit el comportament no volen denunciar.
VMI 2/2020	2020	Estudiant 2	Interna			
VMI 2/2020	2020	Estudiant 3	Interna			
VMI 3/2020	2020	Estudiant	Interna	PDI	NO	Via informal de resolució de conflictes
VMI 4/2020	2020	Estudiant	Interna	Estudiant	NO	Protocol de seguretat

VMI1/2021	2021	Estudiant	Interna	PDI	NO	Via informal de resolució de conflictes per comportament inapropiat a classe
VMI 2/2021	2021	PI	Interna	PDI	NO	Acompanyament. Ho resolen sense intervenció de la Unitat
VMI 3/2021	2021	PAS	Interna	PAS	NO	possible discriminació laboral per maternitat
VMI 4/2021	2021	Estudiant	Interna	Estudiant	NO	Ciberassetjament. Amenaces de mort, suplantació d'identitat en un examen. Activació protocol seguretat i assessorament jurídic
VMI 5/2021	2021	Estudiant	Interna	Personal d'empresa externa vinculada UV	NO	Queixa per comportament irrespetuos. Comunicació amb l'empresa per a resoldre problema amb treballador
VMI 6/2021	2021	PAS	Interna	Personal d'empresa externa vinculada UV	SÍ	Assetjament greu de treballador consergeria a dues companyes PAS. L'empresa l'acomia i la justícia dictamina ordre d'allunyament
VMI 7/2021	2021	PAS	Interna	PAS	NO	Assetjament laboral i per raó de sexe. Derivació a prevenció
VMI 8/2021	2021	Doctoranda i PAS (investigació)	Interna	PDI	SÍ: Via Informal protocolaria	Assetjament sexual que deriva en assetjament laboral de director de tesi i de projecte cap a doctoranda i tècnica
VMI 9/2021	2021	Estudiant	Interna	Estudiant	NO	Estudiant refereix conducta abusiva d'un altre estudiant cap a ella.
VMI 10/2021	2021	Estudiant	Interna	PDI	SI: Via Informal protocolaria	Assetjament per raó de sexe per part del director de tesis i de projecte d'investigació cap a doctoranda
VMI 11/ 2021	2021	Estudiant	Interna	PDI	NO	Un professor ens trasllada comunicació d'estudiant que diu haver presenciat conductes ofensives d'un professor de màster de Psicologia General Sanitària

VMI 12/ 2021	2021	Estudiant	Interna	Estudiant	NO	Tres estudiants comuniquen que un mateix estudiant ha abusat d'elles i no saben què han de fer
VMI 13/ 2021	2021	Estudiant	Interna	PDI	NO	Queixa informal per apunts sexistes de Professora de Medicina
VMI 14/2021	2021	Estudiant menor	Interna	Estudiant	NO	Assetjament a una estudiant menor d'edat per part d'un altre estudiant. La família contacta, en cap moment faciliten el nom de l'afectada
VME 1/2021	2021	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Agressió greu exparella, ordre d'allunyament.
VME 2/2021	2021	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Ordre de protecció. Només vol protocol de seguretat
VME 3/ 2021	2021	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Violència ex-parella sentimental. No denuncia
VME 4/ 2021	2021	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Ordre de protecció situació greu, amb l'agressor recentment sortit de presó i pel que sembla molt perillós. Ella té molta por d'anar a classe.
VME 5/ 2021	2021	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Demana ajuda per abusos greus per part del padrastre. Hi ha una menor al seu càrrec i en risc.
VME 6/ 2021	2021	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Fill de dona VVG. Demana ajuda psicològica
VME 7/ 2021	2021	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Situació de violència comunicada per la germana. L'afectada no vol denunciar
VME 8/ 2021	2021	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Ordre de protecció per violència de gènere.
VME 9/ 2021	2021	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Violència exparella sense denuncia

VME 10/2021	2021	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Violència exparella amb denuncia
VME 11/2021	2021	PAS	Externa	Persona externa	NO	Pateix assetjament per part d'una persona externa i sent por. Demana ajuda per a gestionar uns dies de teletreball, coincidint amb la visita del seu assetjador a la ciutat. No denuncia
VME 12/ 2021	2021	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Queixa sobre contingut violents i misògins en un grup de wasap sobre Festa de Sociologia (es va saber que els autors eren trols de fora de la UV). Tenen por d'anar a la festa
VMI 1/2022	2022	Estudiant postgrau-Investigadora	Interna	Estudiant	NO	Assetjament greu per part d'un investigador del campus de Burjassot amb el qual va tenir una relació personal. Es planteja denunciar però està de pas a Espanya i en pocs mesos torna al seu país, Itàlia
VMI 2/ 2022	2022	Estudiant	Interna	PDI	SÍ: via informal protocolaria	Queixa pels apunts de Medicina sexista que ja ens va referir un altre estudiant
VMI 3/2022	2022	Estudiant	Interna	Estudiant	SÍ: mesures provisionals + inhibició UV cas en via judicial	Presenta denúncia policial per agressió de sexual per part d'un altre company del màster. Protocol de seguretat + Suspensió de la presencialitat de l'acusat com a mesura provisional de protecció de la víctima.
VMI 4/2022	2022	Doctoranda	Interna	PDI	NO	Assetjament per part de director de tesi a doctoranda de Psicologia
VMI 5/ 2022	2022	Estudiant	Interna	PDI	SÍ: Indagació dels fets amb el Protocol.	Drive misogin en matemàtiques. Impossible identificar l'autoria per anonimat del document. S'elabora un codi de conducta <i>ad hoc</i> amb nous exemples a partir dels fets ocorreguts.

VMI 6/2022	2022	Doctoranda	Interna	PDI	NO	Assetjament per part de director de tesi a doctoranda de Psicologia
VMI 7/2022	2022	Estudiant pràctiques	Interna	PAS	SÍ: Apertura expedient disciplinari	Assetjament sexual amb contacte físic no desitjat a una estudiant de pràctiques de cycle formatiu per part d'un treballador del Botànic.
VMI 8/2022	2022	Estudiant	Interna	PDI	NO	Missatges inadequats i insistents a una estudiant que no sap com escapar-se del professor i té por que la seva negativa impliqui represàlies
VMI 9/2022	2022	Estudiant	Interna	Tutor de pràctiques en empresa	NO	Assetjament sexual per part de tutor de pràctiques de l'empresa
VMI 10/2022	2022	Estudiant	Interna	Desconegut	NO	Violència digital a la biblioteca- Dos estudiants comuniquen que una persona els ha fet foto per sota de la taula a la biblioteca de la UV i les ha penjat en xarxes amb missatges violents de caràcter sexual
VMI 11/2022	2022	Estudiant	Interna	PDI	NO	Missatges inadequats de caràcter sexual per part d'un professor de matemàtiques a diverses estudiants
VMI 12/2022	2022	Estudiant	Interna	PDI	NO	Assetjament sexual per part de professor a una estudiant en revisió d'examen en el despatx
VMI 13/2022	2022	PDI	Interna	Estudiant	NO	Assetjament sexual a través del fòrum de l'aula virtual de la biblioteca
VMI 14/2022	2022	Estudiant	Interna	Estudiant	NO	Assetjament sexual i conductes conflictives cap a estudiants i professorat d'un estudiant en un grup de Ciències Socials

VMI 15/2022	2022	Estudiant	Interna	PDI	NO	Assetjament per determinar
VMI 16/2022	2022	Estudiant	Interna	Estudiant	NO	Agressió física per part d'un company de classe en un espai d'oci fora de les instal·lacions de la UV. No hi ha conducta sexual
VME 1/ 2022	2022	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Agressió sexual per part d'una persona amb qui coincideix amb freqüència en una biblioteca de la UV
VME 2/ 2022	2022	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Agressió sexual fora de de la UV amb possible submissió química
VME 3/2022	2022	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Assetjament per part d'un familiar per raó d'identitat de gènere
VME 4/2022	2022	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	VVG amb fills demana assessorament educatiu
VME 5/2022	2022	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	VVG demana acompanyament psicològic i ajuda en gestió d'exempció de taxes
VME 6/2022	2022	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	VVG
VME 7/2022	2022	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Filla de dona VVG
VME 8/2022	2022	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Filla de dona VVG, perfil exclusió social
VME 9/2022	2022	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	VVG en procediment judicial
VME 10/2022	2022	Estudiant i treballadora empresa externa	Externa	Persona externa	NO	Assetjament per part de l'exparella, que la persegueix a la sortida del treball a la UV i l'amenaça amb gests i crits

VME 11/2022	2022	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Agressions de la parella. No denuncia. Li produeix ansietat
VME 12/2022	2022	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	VVG
VMI 1/2023	2023	Estudiant	Interna	Estudiant	NO	Assetjament per part d'un company de classe. Hi ha denúncia policial
VMI 2/2023	2023	Estudiant	Interna	Estudiant	SÍ: activació + Inhibició per cas en via judicial	Abús sexual per part d'un company de classe en un entorn d'oci fora de la UV. S'activa el protocol, es reuneix la comissió de garanties. Acompanyament psicològic a la víctima.
VMI 3/2023	2023	Estudiant	Interna	PDI	NO	Queixa d'un grup respecte a comportament negligent en la funció docent i tracte sexista a les alumnes
VMI 4/2023	2023	Estudiant	Interna	Estudiant	NO	Comportaments sexista d'estudiant
VMI 5/2023	2023	Estudiant	Interna	Estudiant	NO	Una professora es queixa sobre comportaments hostils d'un estudiant cap a les seves companyes i la dificultat per a gestionar al grup
VMI 6/2023	2023	Estudiant	Interna	Personal d'empresa externa vinculada UV	NO	Conductes hostils d'un professor d'autodefensa de la UV contra una estudiant. Comunicació a la vicerectora de manera informal.
VMI 7/2023	2023	Estudiant	Interna	PAS	NO	Queixa del Centre d'Idiomes. Es matricula un PAS que ja va tenir comportament d'assetjament amb una menor- El cas no es va denunciar.
VMI 8/2023	2023	Estudiants i PDI	Interna	Estudiant	NO	Diverses estudiants d'un Màster signen una carta en la qual es queixen dels comportaments masclistes i sabotejadors d'un company de classe. Algunes professores també es queixen
VMI 9/2023	2023	Estudiante	Interna	Estudiant	NO	Verbalitzacions de caràcter sexual no desitjades, amb al·lusions a la possible violació de l'estudiant

VME 1/2023	2023	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	VVG
VME 2/2023	2023	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	VVG amb fill menor a càrrec
VME 3/2023	2023	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	la família d'una estudiant VVG sol·licita orientació
VME 4/2023	2023	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Filla de dona VVG
VME 5/2023	2023	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	VVG que sol·licita canvi de Ontinyent a Tarongers.
VME 6/2023	2023	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	VVG amb denuncia. Estudiant de master
VME 7/2023	2023	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	VVG
VME 8/2023	2023	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	VVG
VME 9/2023	2023	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	VVG
VME 10/2023	2023	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	VVG agressor molt agressiu. Ordre d'allunyament
VME 11/2023	2023	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	VVG Exempció de taxes
VME 12/2023	2023	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	Filles de dona VVG
VME 13/2023	2023	Estudiant	Externa	Persona externa	NO	VVG amb denuncia i ordre de protecció