

La Universidad de Granada ante el acoso: mecanismos y limitaciones

Lorena Valenzuela-Vela¹  0000-0001-7512-1710

Blanca García-Peral¹  0000-0003-4904-9860

¹Universidad de Granada, Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales,
Granada, Andalucía, España. 18001

²Universidad de Granada, Departamento de Antropología Social y Cultural, Granada,
Andalucía, España. 18071



Resumen: En este artículo exploramos las actuaciones que la Universidad de Granada desarrolla ante los casos de acoso. Se trata de una investigación cualitativa en la provincia de Granada (España), en la que hemos analizado las respuestas que esta institución da a las violencias que afectan a la comunidad universitaria en el marco de las políticas de igualdad. En concreto, exploramos las actuaciones ante el acoso, cómo se lo está definiendo, y cuáles son los mecanismos que se activan. Entre ellos, ocupa un lugar central el "Protocolo de la Universidad de Granada para la prevención y respuesta ante el acoso", encargado de sentar bases de la propia definición del acoso. Abordamos los mecanismos que lo define, así como los discursos en torno a su utilidad y críticas.

Palabras clave: acoso; universidad; protocolo; violencia; mecanismos.

The University of Granada in the face of harassment: mechanisms and limitations

Abstract: In this article, we explore the actions that the University of Granada takes in cases of harassment. This is a qualitative research in the province of Granada (Spain), in which we have analyzed the responses that this institution gives to the violence that affects the university community within the framework of equality policies. Specifically, we explore the actions taken in response to harassment, how it is defined, and what mechanisms are activated. Among them, the "Protocol for the Prevention and Response to Harassment of the University of Granada" occupies a central place, laying the foundations for the very definition of harassment. We address the mechanisms that define it and the discourses surrounding its usefulness and criticisms.

Keywords: Harassment; University; Protocol; Violence; Mechanisms.

A Universidade de Granada face ao assédio: mecanismos e limites

Resumo: Neste artigo, exploramos as ações que a Universidade de Granada realiza face aos casos de assédio. Trata-se de uma pesquisa qualitativa na província de Granada (Espanha), na qual foram analisadas as respostas que dita instituição está a dar às violências que afetam a comunidade universitária no contexto das políticas de igualdade. Especificamente, foram investigadas as ações que estão sendo desenvolvidas perante o assédio, como este está a ser definido e quais são os mecanismos que são ativados. Entre eles, o "Protocolo da Universidade de Granada para prevenção e resposta ao assédio" ocupa um lugar central, sendo responsável por estabelecer as bases da própria definição de assédio. Abordamos os mecanismos que são definidos, assim como os discursos em torno da sua utilidade e críticas.

Palavras-chave: assédio; universidade; protocolo; violência; mecanismos.

Introducción

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, obliga a las universidades españolas a diseñar y ejecutar planes de igualdad para garantizar la igualdad de género. Sin embargo, estos planes no han evitado la perpetuación de experiencias de desigualdad, acoso y violencia sexual y de género. Estas violencias suelen ser difíciles de identificar debido al carácter no discriminatorio socialmente asignado a la universidad pública (Pilar BALLARÍN, 2015). Además, la influencia neoliberal que introduce los valores del individualismo, la evaluación de competencias y el “mito” de la meritocracia exacerbان la invisibilidad de la violencia y la desigualdad de género, así como la discriminación racial y de clase (Sylvanna FALCÓN; Elizabeth PHILIPPOSE, 2017).

En este contexto, reflexionamos sobre los mecanismos oficiales utilizados para responder ante el acoso en la Universidad de Granada, explorando el impacto de estos entre la comunidad académica¹. En concreto, analizamos las respuestas que se dan desde esta institución a las violencias que afectan a la comunidad universitaria en el marco de las políticas de igualdad universitarias, visibilizando a las mujeres y disidencias sexo-genéricas (LGTBIQ) y haciendo especial hincapié en las violencias sexuales. En este punto resulta paradójico que la universidad prosiga operando bajo lógicas patriarcales y androcéntricas, a pesar de ser un espacio feminizado en cuanto a volumen de estudiantado. En este artículo exploramos las actuaciones que la Universidad de Granada desarrolla ante el acoso, cómo lo define y cuáles son los mecanismos que se activan. Entre ellos, ocupa un lugar central el “Protocolo de la Granada para la prevención y respuesta ante el acoso”. Aprobado en 2016 y considerado uno de los grandes éxitos del primer Plan de Igualdad (2014), tiene como objetivo prevenir y evitar cualquier posible forma de acoso en la universidad y abordarlos de forma eficaz cuando se producen.

El acoso en las políticas de igualdad universitarias

Las políticas públicas deben ser entendidas como textos culturales (Alda FACIO; Lorena FRIES, 1999; Claudia PEDONE; Belén AGRELA-ROMERO; Sandra GIL, 2012) que se expresan fundamentalmente mediante dos herramientas: normativa legal e instrumentos de planificación (planes y programas). Además, contribuyen a articular una determinada visión del mundo: configurando un discurso institucionalizado en torno a cualquier realidad que se erige como dominante; incorporándose a la agenda política; definiendo las problemáticas asignadas a determinados colectivos y confeccionando e imponiendo explicaciones y soluciones (Belén AGRELA-ROMERO, 2004).

En el Estado español las políticas de igualdad se inician a partir de la transición democrática y cobran impulso en la primera década del 2000. Durante este periodo experimentaron una progresiva expansión en los distintos niveles de gobierno. Según Alba Alonso (2015) dichas políticas han dado lugar a un área competencial diferenciada que presenta organismos, estrategias o instrumentos propios, además de una agenda política específica. Además, han contado con “vocación transversal por la cual el mainstreaming ha devenido en estrategia de actuación clave” (p. 291).

En contraste con estos avances, recientemente, en el contexto de crisis y con la llegada al poder de partidos conservadores, se han producido notables retrocesos en estas políticas de igualdad bajo el argumento de aplicar políticas de austeridad. De esta forma, la agenda de igualdad en el Estado español se ha reorientado, pasando a ocupar una posición central la promoción de la maternidad (Natalia PALEO; ALONSO, 2014). Además, ha habido recortes presupuestarios, una reestructuración de la maquinaria de igualdad, una reducción del estado del bienestar, implantación de políticas de empleo neoliberales y el estancamiento de la representación de las mujeres. Sin embargo, las luchas feministas, la resistencia de las mujeres a “volver a casa” y las movilizaciones de la sociedad civil contra las políticas de austeridad han bloqueado la re-domesticación de las mujeres, contribuyendo a mantener un régimen público de género (Emanuela LOMBARDO, 2017).

En las últimas décadas, en el ámbito universitario español, y siguiendo prescripciones normativas internacionales, europeas, estatales y autonómicas, especialmente en relación a la obligatoriedad establecida en la normativa estatal y autonómica, se han aprobado diferentes políticas de igualdad universitarias para promover la igualdad, la no discriminación y erradicar la violencia (Lola MARTÍNEZ; Marta CANDEIAS, sin publicar).

En el marco de la normativa universitaria y de la implementación de políticas de igualdad, resaltamos la Ley Orgánica 4/2007, de 12 de abril, por la que se modifica la Ley Orgánica

¹ Este artículo se enmarca en un proyecto de investigación titulado “Violencias de género en un contexto de cambio: retos y desafíos para un análisis desde la perspectiva de género” (financiado por la convocatoria de Proyectos I+D+i en el marco del Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020), cuyo objetivo es mostrar la existencia y efectos de violencias institucionales, en el ámbito de la(s) violencia(s) de género, así como las estrategias de contestación.

6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y que promulga el principio de igualdad y regula la creación de las unidades de igualdad en las universidades públicas (Vanessa HERVÍAS, 2019). El Real Decreto 1393/2007 y la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, a partir de los cuales se promueve la inclusión del "mainstreaming" de género en la docencia y en la investigación (Mercedes ALCAÑIZ, 2017). Además, en la institucionalización de las políticas de igualdad de género en el Estado español y en sus instituciones, como es el caso de las universidades españolas, han sido cruciales los marcos de referencia en materia de igualdad promulgados por las Naciones Unidas o la Unión Europea (ALCAÑIZ, 2017).

El marco normativo español es diverso como consecuencia de la aplicación de la norma supranacional a nuestro territorio. El resultado es que el problema del acoso se encuadra en distintos marcos regulatorios con fuentes diversas y esta fragmentación normativa provoca lagunas al no disponer de un tratamiento unitario (María Angustias BENITO; Francisca BERNAL, 2020). En este contexto, los principales textos normativos son, en primer lugar, la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (BOE núm. 313 de 29 de diciembre de 2004), que al igual que la norma europea, subraya que la violencia de género es contraria a la igualdad y entraña una violación a los derechos humanos y a las libertades fundamentales. No obstante, la circunscribe al ámbito relacional de la pareja, alejándose de la definición dada por Naciones Unidas (Ana ALCÁZAR-CAMPOS; Lorena VALENZUELA-VELA, 2022). Dicha ley propone una definición limitada de la violencia de género. En esta línea, se denuncia que esta ley parte de un concepto de violencia de género forjado en una sociedad heteropatriarcal que, si bien supone un avance en el reconocimiento de derechos de determinadas mujeres, deja fuera de la protección de la ley otras identidades sexo-genéricas minorizadas (Jordi BONET, 2007) y no aborda en profundidad la interacción de diferentes ejes de opresión, que deberían ser abordados desde una mirada interseccional (Raquel GUZMÁN; María JIMÉNEZ, 2015). A pesar de ser una ley integral, como señalamos, deja fuera la regulación de las situaciones de acoso en el ámbito laboral o académico/educativo (BENITO; BERNAL, 2020).

Y, en segundo lugar, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, recoge que las empresas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades y tomarán las medidas necesarias para evitar cualquier discriminación laboral. Como explica Lourdes Mella (2013) tras su análisis comparativo de los protocolos de acoso de empresas españolas, los planes de igualdad son los conjuntos de medidas que se adoptan tras realizar el diagnóstico de la situación en un entorno, con el objetivo de alcanzar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Mientras tanto, los protocolos de acoso son los instrumentos internos de las empresas que pretenden evitar y resolver las situaciones de acoso que se puedan producir. Así, si aún no se ha producido el riesgo, el protocolo se puede considerar parte de la política de prevención de riesgos laborales y, si el acoso ya se ha dado, su mecanismo es una medida de solución extrajudicial o autónoma (sin impedir en ningún momento que la víctima recurra a la vía judicial o administrativa) (MELLA, 2013). La Universidad de Granada, como ámbito laboral, ha puesto en marcha un protocolo de acoso caracterizado por estos dos mecanismos de actuación.

Para finalizar, los estudios cualitativos disponibles en el contexto internacional apuntan a que la "atención sexual no deseada" es la forma más frecuente de acoso que ha identificado el alumnado universitario, generando una situación en la que, aunque las mujeres no siempre se identifican como víctimas, sí son capaces de describir experiencias de acoso sexual (Patricia ALONSO-RUIDO; Rosana MARTÍNEZ-ROMÁN; Yolanda RODRÍGUEZ-CASTRO; María Victoria CARRERA-FERNÁNDEZ, 2021). La violencia en la universidad reproduce patrones y características de la violencia fuera, teniendo el acoso sexual su origen en las normas socioculturales que legitiman la subordinación de las mujeres en las sociedades patriarcales (Tânia CAMPOS DE ALMEIDA; Valeska ZANELLO, 2022; ALONSO-RUIDO; MARTÍNEZ-ROMÁN; RODRÍGUEZ-CASTRO; CARRERA-FERNÁNDEZ, 2021; Vanessa HERVÍAS; Mª Ángeles MINGUELA, 2020).

El acoso sexual y por razón de género es propiciado por las condiciones de subordinación de las mujeres mediante la sexualización de sus cuerpos y reproducida por los estereotipos de género que indican el lugar privilegiado de los hombres en todos los espacios de las sociedades patriarcales, así como la relación entre las personas heterosexuales y cis con el resto de identidades sexuales (lesbianas, gays, transgéneros, bisexuales, intersexuales y queer) (HERVÍAS; MINGUELA, 2020). Por tanto, las situaciones de acoso sexual y sexista derivan de las prácticas cotidianas basadas en la jerarquización de las identidades de las personas y permean los muros de las universidades. Las investigaciones sobre acoso sexual en el contexto universitario son escasas y se ha tendido a realizarlas desde una perspectiva cuantitativa (ALONSO-RUIDO; MARTÍNEZ-ROMÁN; RODRÍGUEZ-CASTRO; CARRERA-FERNÁNDEZ, 2021; HERVÍAS; MINGUELA, 2020).

Las primeras investigaciones sobre violencia de género en las universidades en el contexto español destacan que uno de los motivos por los que no se suele denunciar es porque quienes sufren el acoso consideran que la universidad no lo tomará en serio o incluso podría no ponerse de su parte (Consol AGUILAR *et al.*, 2009). Podemos definir que la cotidianidad del acoso sexual

o por razón de género genera que las alumnas universitarias se hayan acostumbrado a sufrirlo (MELLGREN *et al.*, 2017, citado en ALONSO-RUIDO; MARTÍNEZ-ROMÁN; RODRÍGUEZ-CASTRO; CARRERA-FERNÁNDEZ, 2021), llegando a generar sentimientos de vergüenza y culpa. Así, a las causas socioculturales del acoso sexual, debemos sumar factores como el miedo o la vergüenza, la falta de penalización y la normalización de este, propiciando el entorno ideal para que se produzca (ALONSO-RUIDO; MARTÍNEZ-ROMÁN; RODRÍGUEZ-CASTRO; CARRERA-FERNÁNDEZ, 2021).

Metodología

Nos hemos acercado a la definición y respuesta ante el acoso siguiendo una metodología cualitativa, mediante el análisis de documentación y entrevistas en profundidad con diversos agentes implicados tanto en la aplicación como en la demanda de respuestas, la Unidad de Igualdad de la universidad y sectores movilizados estudiantiles y feministas. Nuestra metodología tiene un carácter cualitativo y deriva del posicionamiento epistemológico de la etnografía feminista, donde hemos puesto en el centro la construcción dialógica y no jerarquizada del conocimiento (Carmen GREGORIO, 2006) así como la atención cuidadosa a las personas participantes (Carmen GREGORIO; Paula PÉREZ; María ESPINOSA, 2020). Esto se traduce en la atención al diálogo producido entre los conocimientos producidos y en la explicitación de nuestra posición como investigadoras feministas. Partimos de una reflexión feminista no punitivista, donde el foco de atención recaiga sobre el acoso y la jerarquización de relaciones sociales como un problema estructural que requiere un abordaje holístico, si bien nos preocupa la sistematización de la impunidad en las personas que han ejercido acoso.

El comienzo de trabajo de campo coincidió con el inicio de una campaña de asambleas abiertas convocadas por Estudiantes en Movimiento Granada, parte de la red organizada de estudiantes de alcance estatal Estudiantes en Movimiento. Mediante la asistencia a las asambleas convocadas en primavera de 2022, el equipo realizó un primer acercamiento a sus preocupaciones, que después fueron desarrolladas en entrevistas en profundidad con dos integrantes de la asamblea. El objetivo de la campaña era el análisis y mejora del protocolo.

Este proceso nos permitió conocer el trabajo previo que se había realizado desde la Asamblea Feminista Unitaria de Granada, fundada en 2013, y que en 2017 realizó un trabajo de análisis y definición de las posibles mejoras que se podían establecer en el protocolo, en relación a mejorar la garantía de respuesta rápida y justa para las personas que denunciaban. Las entrevistas realizadas a las personas que vienen de los movimientos sociales se enfocaron en las críticas y propuestas de mejora al protocolo. Asimismo, todas las personas que trabajan en la Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada han sido entrevistadas en este proyecto. Estas entrevistas se centraron en conocer en profundidad el funcionamiento del protocolo, de la mano de las personas que lo implementan.

El equipo realizó nueve entrevistas en profundidad a: dos integrantes de Estudiantes en Movimiento y una integrante de la Asamblea Feminista Unitaria; cinco integrantes de la Unidad de Igualdad de la Universidad de Granada; una integrante de la Red MeToo Universidad.²

El acoso en la Universidad de Granada

En primer lugar, es importante contextualizar la estructura institucional encargada de dar respuestas a las posibles situaciones de acoso y violencias de género en la universidad, así como conocer cómo se entiende la propia definición de acoso. Tras abordar dicha definición, en el siguiente apartado atenderemos al protocolo como mecanismo de prevención y atención al acoso que existe en la Universidad de Granada. Finalmente, presentamos las tensiones que surgen en torno a estos mecanismos, generando un diálogo entre la Unidad de Igualdad y las demandas de la movilización estudiantil y feminista.

Una aproximación a la definición de acoso

Entre los agentes involucrados en la prevención y atención al acoso en el contexto de la Universidad de Granada destaca el Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Sostenibilidad, donde se encuentra enmarcada la Unidad de Igualdad y Conciliación, que es la estructura funcional que debe implementar y aplicar las medidas para promover la igualdad y corregir las manifestaciones de la desigualdad. Dentro de la Unidad de Igualdad y Conciliación, se encuentra la unidad específica que responde y coordina todas las líneas de acción dirigidas al acoso: la Oficina de Prevención y Respuesta al Acoso (en adelante OPRA).

Los principales mecanismos contra el acoso en este contexto son, de forma más general, el II Plan de Igualdad 2020-2024 (2019) de la Universidad de Granada, que incluye un apartado sobre acoso y violencia de género. De forma más específica, el Protocolo para la Prevención y Respuesta al Acoso (2016) (en adelante Protocolo).

² En todas las entrevistas realizadas se firmó el consentimiento informado.

El II Plan de Igualdad (2020-2024) dedica su apartado 7 a "Acoso y Violencia de género", donde recoge tres objetivos: la prevención, detección y actuación contra las situaciones de acoso que se produzcan en el entorno universitario, tal y como recoge el Protocolo; en la atención interseccional e integral a la comunidad universitaria que enfrente situaciones de discriminación o acoso, promoviendo herramientas que solucionen los casos; y en garantizar que las personas de la comunidad universitaria víctimas de violencia de género o de cualquier discriminación puedan ejercer todos sus derechos académicos o laborales.

Por su parte, el Protocolo (puesto en marcha en 2016) es el principal instrumento que esta institución tiene para dar cumplimiento a los compromisos adoptados en su Plan de Igualdad y que supone la tutela efectiva de los derechos fundamentales y de la seguridad y salud de las personas que forman parte de la comunidad universitaria. Su objetivo es prevenir y evitar cualquier forma posible de acoso en la universidad y sus organismos dependientes, así como afrontarla de manera efectiva en caso de llegar a producirse. Entendiendo el acoso como:

Todo comportamiento por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea éste verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo. (p. 9)

Este incorpora las formas de acoso que, por su regularidad, se encuentran definidas en la legislación, e incluye el acoso laboral, por razón de género, psíquico o moral, el ciberacoso y otras formas de acoso que incluyen cualquier actuación discriminatoria por el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la diversidad funcional (discapacidad) o la diversidad sexual de una persona (p. 10-11). Se trata de una tipología siguiendo la normativa, aunque aclara que no debe entenderse como una lista cerrada. Al contrario, las conductas de acoso son muy diversas y cada vez se conocen nuevas estrategias, bien de forma individual o en combinación de conductas, por lo que siempre debe dejarse abierto el listado de comportamientos de acoso.

Por otro lado, hace referencia a los tipos de acoso según la jerarquía que caracterice la relación entre ambas personas, entendiendo que aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existen también otras formas: ascendente (procede desde una persona que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima), descendente (se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima), horizontal (trata el acoso que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico) e interseccional (entiende que el origen del acoso puede producirse por razones múltiples y simultáneas, por ese motivo se entenderá que puede originarse por una o varias razones).

En relación a la definición de acoso, las participantes en la investigación lo entienden como parte de las violencias estructurales que parten de la sociedad en general (HERVÍAS; MINGUELA, 2020), lo que se une a las relaciones de poder concretas que se dan en la universidad. Igualmente, el Protocolo reconoce que existe una estructura jerarquizada que se puede llegar a entender como una estructura donde hay dependencia entre las personas para llegar a un desarrollo profesional determinado. Lorena (integrante de la Asamblea Feminista Unitaria) argumenta que en la universidad se dan unas relaciones de poder específicas a la carrera investigadora, que pueden situar a las personas en situaciones de vulnerabilidad:

Es un contexto en el que existen unas relaciones de poder muy claras y unas dinámicas de trabajo que a veces favorecen que se reproduzcan desigualdades de poder y las desigualdades de poder son un caldo de cultivo importante para que se exprese violencia. En este mundo de la carrera investigadora, desgraciadamente, para llegar o para subir, depende de cómo te relaciones y con quien te relaciones pues tienes más o menos probabilidades de conseguir tus objetivos: defender una tesis, es conseguir una plaza... Entonces enemistarse con gente no es una buena idea en general y eso es una dinámica que favorece mucho que si se producen situaciones de violencia en tu entorno no las denuncies. (Lorena)

De esta forma, la universidad se define como un espacio susceptible de ser el marco de estas violencias, ya que no solo no está libre de todas las desigualdades que se dan en la sociedad, sino que, además, es el espacio de cotidianidad de relaciones entre personas donde se dan estas desigualdades. Ana, estudiante, hace énfasis en lo duro que es que la universidad no sea un espacio seguro:

Me parece súper grave que no sea un espacio seguro y que no parezca que haya interés para hacer que sea de verdad un espacio seguro. Y que al final las personas que pertenecen a estos grupos que has mencionado se tiene que refugiar en grupos de iguales y en espacios seguros fuera de la universidad, o dentro de la universidad, pero que tienen que buscarse como un grupo aparte porque la universidad en sí pues no es un sitio que les de seguridad. (Ana)

En relación a este tema, tanto la Vicerrectora de Igualdad como la Coordinadora del área de Igualdad y Conciliación o el Coordinador del área LGTBI entienden que la universidad no es un espacio libre de violencias, como tampoco lo es la sociedad, es decir, no se puede entender la institución fuera de su contexto:

La universidad es sociedad. No podemos entender que la universidad es una burbuja en el que todo el mundo sabe perfectamente cómo debe comportarse, cuáles son las nociones básicas del respeto (...) La universidad es machista porque la sociedad es machista. Y en la universidad se ejerce la violencia porque en la sociedad se ejerce la violencia (...) Ahora hay que poner los mecanismos en marcha, que intenten paliarlo, minimizarlo, prevenirlo, o incluso terminar acabando con el ejercicio de esas violencias, pero no estamos todavía ahí. (Vicerrectora de Igualdad)

Las estudiantes entrevistadas también definen la violencia como algo que “nos pasa a todas o que nos puede pasar a todas” (Ana). La búsqueda por parte de la universidad de que este sea un espacio libre de todas las formas de acoso y relaciones de dominación que puedan producir daño (tal y como menciona en el II Plan de Igualdad, pág. 36) se puede considerar fracasada hasta el momento, si esta idea de la susceptibilidad a la violencia es parte del imaginario común de las estudiantes, pero también del personal de administración y servicios y del personal docente e investigador.

Patricia, otra alumna, define que la violencia es mayor para algunos grupos en concreto, aquellos grupos *minorizados*, y que es normal que se dé en la universidad, tanto que es una institución inserta en una sociedad que ejerce violencia sobre determinados grupos y que además no tiene entre sus prioridades terminar con ellas (HERVÍAS; MINGUELA, 2020). Es decir, la violencia que se da en la universidad es institucional en el sentido de que se da de manera sistémica y en tanto que la universidad es una institución más; pero también porque la universidad no hace mayores esfuerzos en erradicarla. Así, esta estudiante, destaca varias veces en su entrevista que tanto la violencia como las consecuencias que pueden sufrir vienen dadas por el perfil social que tienen las personas:

Esas violencias como indicador de tu perfil social pues obviamente sí que te van a ir poniendo trabas en lo que es tu desarrollo personal, académico, laboral o vital. En cuanto eso, nivel material, o incluso nivel personal, de salud mental, de poder explotar tus capacidades, más que de tener oportunidades. (Patricia)

En segundo lugar, en relación a los grupos que sufren este acoso, de acuerdo con las narraciones, mayoritariamente se trata de alumnas por parte de profesores y mujeres trabajadoras y, en menor medida, los grupos LGTBIQ+. En lo que respecta a violencias relacionadas con personas con diversidad funcional, la Vicerrectora de igualdad compartía que no llegan de la misma manera, tampoco por razón de lengua, ideología o religión. No obstante, en los relatos también ha habido un cuestionamiento sobre si esto tiene que ver con que les lleguen menos, y no tanto con que se den en menor medida (HERVÍAS; MINGUELA, 2020):

Son sobre todo alumnas y luego mujeres trabajadoras, las mujeres, siempre. En menor medida los grupos LGTBI, pero no sé si nos llegan menos o se producen menos que con las mujeres. Sobre todo, alumnas por parte de profesores, ese es el ámbito más... El que tengamos muchos casos (...) no significa que antes no existieran, significa que antes no nos enterábamos, si nos estamos enterando es un éxito (...) Entonces, con el tema de violencia LGTB, digo: ¿es que no se producen tanto? ¿es que no nos estamos enterando? Ahí hay que trabajar un poquito. (Vicerrectora de Igualdad)

En cuanto a la denominación del acoso, de las violencias académicas y los tipos, las protagonistas de la investigación hacen mención tanto a su diversidad como a las relaciones de poder, aunque consideran que no están definidas de ninguna manera.

Son violencias que se ejercen y además son muy diversas. Porque hay una violencia académica en la que yo soy tu profesor o tu profesora y ejerzo una violencia sobre ti porque depende tu nota de mí, son violencias institucionales porque yo tengo una relación (...) Entonces hay muchos tipos de violencias distintas. Evidentemente tenemos violencia sexual, pero tenemos también acoso sexual, tenemos también las violencias que se ejercen en el ámbito del trabajo, que no siempre son sexuales o de género, tenemos las violencias que tienen que ver con el no poder conciliar tu vida familiar y laboral... O sea, es una mezcla de académicas e institucionales. Algunas vienen por las propias formas de gestión de la institución y otras vienen por la capacidad que alguien cree que tiene sobre otras personas, porque le pone una nota o le evalúa. Entonces no la hemos definido de ninguna manera. (Vicerrectora de Igualdad)

En este sentido, es interesante la propuesta de la Coordinadora del área de Igualdad y Conciliación y el Coordinador del área LGTBI, quienes, retomando la diversidad y los tipos de violencias, destacan la importancia de nombrarlas en plural, en la misma línea de lo propuesto por MELLA (2013), quien establece que es necesario recoger ejemplos de los distintos tipos de acoso para que se pueda entender que constituye una conducta de acoso, pero también entenderlo siempre como una lista abierta que no excluye cualquier otro comportamiento no recogido.

Siempre me gusta hablar de violencias (...) De hecho, una de las campañas que hicimos pretendía recoger eso, todas las violencias. Y también acordarnos de que el movimiento

feminista lo está planteando ¿no? Todas las violencias, todas las mujeres, todos los derechos.
 (Coordinadora del área de Igualdad y Conciliación)

Por último, desde esta mirada plural a las violencias y más allá de una definición cerrada de acoso, en las entrevistas, se argumenta la complejidad de definirla:

El tema de violencia me parece que tiene una parte complicada porque lo que objetivamente se considere violencia depende de quién lo evalúa. Muchas veces la persona puede sentirse violentada sin que objetivamente el código penal reconozca que es una situación de violencia. O depende de quien mira, puede ver que hay una violencia o que no la hay. Y creo que los casos de acoso a veces se producen esa, no sé cómo decirlo, pero que a veces no todas las partes lo reconocen. Cuando una violencia es muy extrema hay un consenso, pues todas las partes asumen que es violencia, pero en temas, por ejemplo, de acoso sexual, los límites para quien los sufre pueden ser claramente percibidos como una violencia, pero para otras partes no, pero es parte de lo importante de analizar estos procesos y de saber cómo afrontarlos.
 (Lorena)

Las dificultades para que haya un cambio en la forma de pensar las violencias tienen que ver, entre otras cuestiones, con que históricamente se han dado unas condiciones de ventaja que son otorgadas a los hombres, sometiendo a las mujeres mediante la utilización de sus cuerpos y de su sexualidad, en los espacios privados y también públicos (Esperanza BOCH; Aina ALZAMORA; Victoria FERRER, 2006 Victoria LAMEIRAS; María CARRERA; Yolanda RODRÍGUEZ, 2013). En definitiva, el desarrollo legislativo en la materia, no ha evitado la perpetuación de experiencias de desigualdad, acoso y violencia sexual y de género. Unas violencias difíciles de identificar debido a la influencia neoliberal que introduce los valores del individualismo, la evaluación de competencias y el "mito" de la meritocracia exacerbaban la invisibilidad de la violencia y la desigualdad de género, así como la discriminación racial y de clase (FALCÓN; PHILIPOSE, 2017).

El protocolo de acoso y sus limitaciones

El protocolo describe tres ámbitos de actuación para prevenir los casos de acoso y actuar sobre los que han ocurrido: prevención primaria, secundaria y terciaria del acoso. La prevención primaria del acoso consiste en la concienciación y sensibilización en la comunidad, con el objetivo de que las prácticas de acoso dejen de existir, pero también que estas dejen de estar normalizadas y se puedan identificar con claridad para denunciarlas y actuar sobre ellas. La prevención secundaria consiste en detectar los casos de acoso mediante actuaciones específicas o mediante la formación y cursos puestos en marcha, lo cual se traduce en:

Nosotros [personal de la Unidad de Igualdad] vamos directamente a los centros. Hacemos entrevistas individualizadas con todo el personal preguntando cómo están, si tienen algún tipo de problema en el ámbito laboral... También hay veces que vienen determinadas personas a comentarnos que no están a gusto en su puesto de trabajo, que tiene alguna situación conflictiva, entonces, eso sí que es un dato muy importante. En el momento que ya nos dicen: 'tengo una situación conflictiva con un compañero o compañera', ahí ya sí que vamos al centro para observar, para preguntar al personal que es lo que está pasando. (Técnica OPRA)

La detección de casos de acoso, que activarían la prevención terciaria, se puede hacer también desde las actividades de formación y sensibilización o desde otros recursos de esta universidad:

La labor de prevención y de información la hacemos mediante la formación, la sensibilización, mediante los cursos que damos. De hecho, muchas veces, personas que asisten a los cursos, mujeres que acuden al curso, terminan el curso y vienen y te dicen: 'me ha pasado'. Por eso hay que hacer la formación, porque si no como tenemos tan alto el umbral [de violencia], pues te están diciendo cosas y tú dices: 'es que esto es lo normal'. Y claro, cuando te ponen enfrente y te dicen: 'no, esto no es normal, esto es violencia'. Entonces vienen y te dicen: 'mira, vengo porque eso que me dijiste en el curso a mí me pasa'. (Vicerrectora de Igualdad)

La prevención terciaria incluye un doble objetivo. Por un lado, atender a la víctima en las posibles consecuencias que se deriven, incluyendo derivarla a organismos que puedan atender a sus necesidades, pasando por la atención psicológica, así como asesorar sobre los recursos a su alcance. Por otro lado, actuar sobre la persona presuntamente responsable con el objetivo de evitar que las acciones señaladas continúen en el tiempo, evitar que haya consecuencias negativas sobre la persona que ha denunciado y poner en marcha las medidas disciplinarias que pudieran derivar si los hechos finalmente quedan definidos como acoso. Tras el acompañamiento y asesoramiento de la persona que ha denunciado, la prevención terciaria se pone en marcha mediante dos mecanismos: el procedimiento informal de solución y el procedimiento disciplinario formal.

El procedimiento informal de solución es un instrumento que pretende actuar sobre indicios o circunstancias que puedan derivar en una conducta de acoso, pasándose al procedimiento

disciplinario formal en caso de constatarse la existencia de conductas manifiestas de acoso o si la persona que denuncia así lo desea. El objetivo es resolver la situación por medio de la actuación sobre la conducta, sin generar un informe disciplinario ni levantar el anonimato de la persona que denuncia si es lo que desea, poniéndose en el centro lo que esta persona desea:

En esa atención, la persona nos cuenta qué ha sucedido, todos los hechos y, siempre con el consentimiento de la supuesta víctima, nos ponemos en contacto con la persona que se supone que está cometiendo esta serie de conductas hostiles. Todo va en función de lo que demanda la persona, es decir, hay gente que simplemente quiere esa atención psicológica, no quiere que hagamos nada más. Hay otras personas que quieren un perdón, unas disculpas por parte del supuesto acosador. Mientras que hay otras personas que no se conforman con eso, sino que quieren ir más allá y quieren poner la denuncia. Entonces ya trasladamos el caso a Inspección de Servicios. (Técnica OPRA)

Como se puede observar, se pone el foco en la agencia, responsabilidad y decisión propia de la persona que denuncia. Más allá de esto, las denuncias se pueden iniciar por parte de alguien más. El protocolo disciplinario formal se pone en marcha cuando se produce una denuncia ante Inspección de Servicios debido a la imposibilidad de solucionar el caso por la vía informal, porque la persona que denuncia decide hacerlo así (o da su consentimiento en caso de que la denuncia haya sido presentada por terceros) o porque exista una reiteración de los comportamientos. Esta vía se rige por la normativa disciplinaria aplicable según lo establecido en el Reglamento de la Inspección de Servicios.

Cuando se producen dentro de la universidad, evidentemente tenemos que ir a Inspección de Servicios. Cuando se producen fuera de la universidad, pues incluso hemos llegado a hablar con la policía, en algún caso. O con niñas, compañeras, alumnas, que vienen y dicen: 'hace 3 días que no sé nada de esta compañera de clase, sé que había tenido un problema con su novio, me preocupa'. Vienen y te lo cuentan aquí. Entonces nosotras cogemos y llamamos a la policía, intentamos contactar con la alumna... o sea, que puede ser cualquier persona fuera o dentro de la universidad. (Vicerrectora de Igualdad)

Tras las denuncias, se ponen en marcha mecanismos de seguimiento telefónico o por correo electrónico, así como de protección de las personas que han denunciado. Dichos mecanismos van desde evitar contacto entre quien ha denunciado y la persona agresora, pasando por cambios de grupo, traslados de expedientes a otras ciudades o universidades o evitar que aparezca el nombre de la persona en las listas. Debido a la cercanía y a la relación de poder que puede atravesar los casos de acoso (si se trata de profesores a estudiantes o de personal de mayor rango a inferior rango), separar a las personas se considera una cuestión muy urgente. Asimismo, se incluye el protocolo de cambio de nombre como un mecanismo que ayude a prevenir situaciones de acoso y que permita a las personas sentirse más tranquilas:

Como la mayoría de las violencias suceden en el ámbito de la universidad con las personas con las que convives cotidianamente (...) Estos acosos suelen tener que ver con la cercanía de la persona que tienes al lado trabajando, de la persona que tienes al lado en clase, o una pareja que has tenido que has empezado a salir en clase y en el curso siguiente te has peleado y resulta que lo tienes ahí... Entonces lo que hacemos es procurar que esas personas no tengan que tener contacto entre ellas. Hay casos en los que me está acosando una expareja y lo que no quiero es verlo y, por tanto, quiero que me cambies de grupo y eso se habla con la secretaría y se cambian de grupo. A cuestiones más graves como trasladar un expediente, o de otras universidades porque las violencias sean muy manifiestas y pongan en peligro la vida de la persona (...) Entonces trabajamos en eso, en el listado de clase, que no aparezca el nombre real de la persona, para que no la puedan localizar. Otra cosa que está funcionando muy bien es el protocolo de cambio de nombre, que también hace que la gente se sienta mucho mejor (...) También es un elemento que previene violencias. En septiembre tenemos muchos cambios de nombre. Los que hacemos son por razones de identidad sexual y muchas veces hay gente que está en transición y no podemos cambiar el expediente académico de nombre, pero sí que salga en Prado. (Plataforma de Recursos Virtual de la Universidad). (Vicerrectora de Igualdad)

Las participantes de este proyecto han identificado, desde los diversos posicionamientos sociales que ocupan, una distancia entre aquello que se considera el abordaje ideal ante el acoso y las posibilidades reales de los mecanismos que existen. Ya sea desde la constatación de que las herramientas y las posibilidades de acción no son suficientes (por parte de las integrantes de la Unidad de Igualdad) o desde la movilización estudiantil y feminista que denuncia que el protocolo produce impunidad y sensación de vulnerabilidad en las personas que denuncian, existe una crítica profunda a la herramienta del protocolo.

Los mecanismos diseñados y puestos en marcha no aseguran la ausencia de repercusiones negativas sobre la persona que ha denunciado. La técnica de la OPRA menciona lo siguiente cuando la entrevistadora le pregunta por las consecuencias que puede tener sufrir acoso:

Dejar de realizar lo que estaban haciendo: el TFG, el TFM, el doctorado... Sobre todo, la parte estudiantil es a la que le sucede eso de dejar de realizar ese tipo de actividad. En cuanto a PDI o PAS es más complicado, porque normalmente la gente suele tener su puesto estable y es más complicado, la gente no suele pedir ese traslado a otra universidad, pero si nos solicitan el traslado a otros puestos de trabajo para evitar a la persona que ha ejercido la agresión. Que no debería ser así, evidentemente, porque al final quien debería cambiar de puesto de trabajo sería el agresor, no la víctima. Pero muchas veces la persona, la víctima dice: 'prefiero irme y quitarme este problema que estar aquí continuamente'. (Técnica OPRA)

En línea con el propósito de este artículo, hemos decidido dedicar especial atención a las críticas provenientes desde la movilización estudiantil y feminista que se centran en la respuesta y sanciones al acoso dado que, a pesar de las medidas de prevención, este se sigue produciendo. La parte estudiantil destaca la falta de visibilización del protocolo y accesibilidad de entendimiento del funcionamiento del mismo, poniendo el foco en la situación de vulnerabilidad que atraviesa la persona que necesita hacer una denuncia, un momento en el que "estás muy liada por ti misma en tu cabeza como para hacer el proceso de denunciar tan difícil" (Ana).

Por otro lado, estos movimientos critican que el protocolo no describe las penalizaciones que se impondrían a la persona que ha perpetrado el acoso, en caso de demostrarse que efectivamente ha ocurrido. Asimismo, las situaciones de agresiones sexuales no se discuten explícitamente, las cuales van más allá del acoso o del acoso sexual y que también se pueden dar en la universidad. La Asamblea Feminista Unitaria, asesora junto a otros colectivos del II Plan de Igualdad, realizó una serie de demandas tanto para la publicación del protocolo como su contenido en 2016. El protocolo aún no había sido publicado y la asamblea propuso algunas características a incluir, poniendo el foco en quien ha denunciado el acoso, de las cuales traemos algunas:

1. El acoso debería definirse sin el criterio de que sea una acción repetida en el tiempo, con el objetivo de que se pueda denunciar si ha ocurrido una única vez.
2. El protocolo debería definir un período de tiempo máximo en el que se resolverá el caso. Desde la asamblea entienden que cada caso tiene unas características particulares específicas y no es sencillo predefinir unos tiempos de respuesta. Sin embargo, la falta de una temporalización produce sensación de pérdida de tiempo y puede desincentivar las denuncias.
3. Es necesario incluir en el protocolo ejemplos de las medidas de protección que se pondrán en marcha, así como las medidas disciplinarias desde Inspección de Servicios, con el objetivo de producir un efecto desincentivador.
4. Favorecer un ambiente general en la universidad en contra del acoso, lo cual pasa por denunciar los casos existentes y no esconderlos.
5. Contemplación de la posibilidad de inversión de la carga de la prueba en los procedimientos, es decir, que sea el denunciado quien justifique la ausencia de pruebas y no la persona que denuncia quien deba demostrar lo que ha sucedido.

Como vemos, hay propuestas de los movimientos que no solo van por la exigencia de mayores sanciones. Sin embargo, la demanda de sanciones es una de las que más se repite desde las críticas hacia el protocolo. Como describiremos más adelante, este posicionamiento tiene diversos matices desde las demandas de la movilización estudiantil y feminista:

Entiendo que la universidad tampoco puede mandar a la cárcel a un profesor y también depende de la gravedad de lo que se haya hecho, pero precisamente el problema que hay es que no hay sanciones previstas según el nivel de gravedad, ni se contempla distinto nivel de gravedad ni nada. Entonces, al final, quien acude a eso es alguien que le ha pasado un caso muy grave, y la única sanción que hemos visto es suspensión de empleo y sueldo, que hace que a los meses o al año, según el caso, el profesor siga dando clase a alumnas que muchas veces son de primer grado y que son más vulnerables porque no conocen la universidad. (Ana)

Uno de los principales puntos de ruptura es la falta de competencias sancionadoras desde la Unidad de Igualdad, que pueden aconsejar sanciones pero no imponerlas, responsabilidad que está en mano de Inspección de Servicios. Y cuando la denuncia se hace formalmente ante la policía, la Universidad debe suspender su actuación hasta que haya un veredicto:

Teniendo en cuenta que somos una parte fundamental de esa gestión de los casos, ahí hay cosas que, imaginarnos, que la persona que ha denunciado aquí en inspección de servicios, en un momento determinado tiene la fortaleza de irse a un juzgado. Pues nosotras no podemos reformar eso hasta que el juzgado no haya terminado todo el proceso, estamos obligados a parar. Pero, cuando termine el juzgado podemos volver a reformar y tomar nuestras propias medidas disciplinarias, que también se ha hecho (Vicerrectora de Igualdad).

El movimiento estudiantil y feminista definen que la falta de un mecanismo legal que pueda sancionar a la persona que ha cometido acoso se puede llegar a vivir con frustración:

La mayor crítica que le hacíamos a la universidad era que había casos en los que lo que el consejo aprobaba era denunciar por la vía penal y a nosotras esto nos parecía una forma de quitarse el problema de encima. Porque cuando se activaba el proceso por la vía penal, la universidad dejaba de tener responsabilidad en el tema y ya era pues que cuando se resolviera por lo penal, pues ya se resolvería. Esto luego lo entendimos en su contexto, era una forma en la que la universidad se guardaba las espaldas, porque si pone sanciones a un profesorado y luego pasado un tiempo por lo penal se descubre o se resuelve que no ha habido acoso, el profesor puede denunciar a la universidad por calumnias (...). Pero esto nosotras no le veíamos sentido, teniendo en cuenta que la gente que está unos cuantos años en la universidad y que estos procesos se alargan tanto, que a menos que sufras este tipo de situaciones en primero de carrera, es probable que cuando tú quieras ver una reparación de ese daño tu ya no estás en la universidad. (Lorena)

Desde la asamblea se denunciaba que la universidad tratará los casos con reserva y en secreto:

Una cosa que yo sigo echando de menos es que la universidad, ante este tipo de casos, no los esconda. O sea, que también lo criticábamos entonces el no asumir que no estaba pasando o que se tratase de tapadillo, que nadie se entere y se resuelvan cambiando al profesor, pero que nadie sepa que ha pasado. Normalizar que esto es una cuestión estructural y que haya casos de acoso de la universidad de Granada no es porque la universidad de Granada sea peor que otras. (Lorena)

Sin embargo, en relación a la petición de mayores sanciones, Lorena describe la evolución de la asamblea de su posicionamiento hacia el anti punitivismo. Elaborando la cuestión de la complejidad de la definición de la violencia, nos cuenta:

Se dieron unos cuantos casos, que empezamos a decir: 'no podemos tampoco creer a cualquiera así a ciegas, que venga diciendo un caso de acoso', porque tampoco es justo para la otra parte. Entonces ahí tuvimos que reevaluar nuestro concepto y también nuestra forma de actuar. También tuvimos alguna circunstancia en donde se nos comentaron casos de acoso en otros ámbitos, fuera de la universidad, y en las que hicimos campaña contra la persona y luego nos dimos cuenta de que eso podía venirse legalmente en nuestra contra. Y luego también como para decir: 'bueno, hasta qué punto esta forma de actuar es punitivista'. Porque al final no es enfocarte en por qué alguien ejerce este tipo de prácticas y qué lleva a un hombre a actuar de esta manera, sino a focalizarnos en una persona en concreto difundiéndole una cara. (Lorena)

En este sentido, las narraciones de la movilización estudiantil y feminista coinciden con esa visión del alumnado que expresan Alonso-Ruido, Martínez-Román, Rodríguez-Castro y Carrera Fernández (2021) sobre la permisividad de las universidades ante las situaciones de acoso y la falta de confianza debido no solo a la falta de sanciones, sino ante la falta de un posicionamiento visible y contundente a favor de quienes denuncian.

Conclusiones

Los mecanismos de la Universidad de Granada recogen una definición de acoso en relación a las formas de violencia que se dan con mayor regularidad y siguiendo la normativa (acoso laboral, por razón de género, psíquico o moral, ciberacoso, discriminación por el origen racial o étnico, religión o convicciones, diversidad funcional (discapacidad) o diversidad sexual de una persona). Las participantes de la investigación destacan dos cuestiones principalmente. Por un lado, la propia complejidad para definir este concepto, debido a la pluralidad y variabilidad de las violencias y enfatizan la importancia de nombrarlas en plural y nunca como un listado cerrado de conductas.

Por otro lado, el acoso es entendido, en su forma más general, como parte de las violencias estructurales que también se dan de forma más amplia en la sociedad (HERVÍAS; MINGUELA, 2020). De manera específica, unida a relaciones de poder concretas que se dan en el contexto universitario debido a la existencia de una estructura jerarquizada que sitúa a las personas en situaciones de vulnerabilidad. La universidad es vista como una incubadora de violencias, ya que no solo no está libre de todas las desigualdades que se dan en la sociedad, sino que, además, es el espacio de cotidianidad de relaciones entre personas donde se dan estas desigualdades. Se trata de un espacio que ostenta un capital simbólico que lo dota de una "supuesta objetividad y un sentido de igualdad y justicia, que contribuye a ocultar y naturalizar las manifestaciones de violencia que ocurren" (Consuelo MARTÍNEZ-LOZANO, 2019, p. 119). Y que tiende a naturalizar estas situaciones, llevando a que, en muchos casos, las personas asuman que es algo que puede pasar. No obstante, para algunos grupos, estas violencias son mayores, en concreto, aquellos grupos minorizados. Es decir, la violencia que se da en la universidad es institucional en el sentido de que se da de manera sistémica y en tanto que la universidad es una institución más; pero también porque la universidad no hace mayores esfuerzos en erradicarla.

La universidad es percibida como lugar de moralidad y ética, donde la violencia no debería ocurrir y, cuando ocurre, se busca manejar los hechos con la mayor discreción, lo que acarrea muchas veces la negligencia, la no credibilidad y revictimización de las víctimas (Flor GAMBOA, 2019; Laura ORDÓÑEZ-VARGAS; Viviana VALLANA, 2022).

Las distintas visiones sobre el protocolo encuentran un punto de tensión en la cuestión de las capacidades sancionadoras de la Unidad de Igualdad. Encontramos diversos matices, donde la reflexión antipunitivista ha llevado a algunas de las personas entrevistadas a reflexionar sobre la utilidad de exigir mayores sanciones y si quizás sería mejor explorar un mecanismo desincentivador del acoso. La simple demanda de que haya mayores sanciones, sin atender a las otras dimensiones del acoso, desde su origen en tanto que violencia institucional y reproducción en la cotidianidad del mismo no ayudaría a erradicarlo. Como apunta María Barbosa (2022, p.77):

Todo el proceso disciplinario en las universidades se basa en un modelo procesal anticuado que parece imitar innecesariamente lo que sucede en un proceso legal, pero sin la eficacia de sus resultados finales. Inevitablemente, se les pasa factura a las víctimas y la falta de apoyo psicológico daña seriamente, pues hay que considerar que el mismo proceso crea, entre otras, formas no materiales de violencia. Entiendo como formas no materiales de violencia todas las formas insidiosas y sutiles de abuso, discriminación y violencia, incluido el abuso de poder, las represalias.

El protocolo de acoso junto a otras herramientas, como el protocolo de cambio de nombre, los Puntos Violetas, la Red de Agentes Clave o el Proyecto UNISAFE, forman parte del abanico de instrumentos puestos en marcha con el objetivo de erradicar el acoso en la Universidad de Granada. Junto a los debates feministas sobre el punitivismo y el abordaje individual de violencias que, como hemos visto, tienen un origen estructural, queda un largo camino por recorrer.

Bibliografía

- AGRELA-ROMERO, Belén. "La Acción Social y las Mujeres Inmigrantes: ¿hacia unos Modelos de Intervención?" *Portularia. Revista de Trabajo Social*, n. 4, p. 31- 42, 2004. <http://hdl.handle.net/10272/170>.
- AGUILAR, Consol; ALONSO, María José; MELGAR, Patricia; MOLINA, Silvia. "Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación". *SIPS-Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social*, n. 16, p. 85-94, 2009.
- ALCAÑIZ, Mercedes. "Las políticas de igualdad en las universidades. Análisis del I Plan de Igualdad en la Universidad Jaume I (España)". *Journal of Studies on Citizenship and Sustainability*, n. 2, p. 57-76, 2017.
- ALCÁZAR-CAMPOS, Ana; VALENZUELA-VELA, Lorena. "Diálogos feministas sobre el giro punitivo de las políticas públicas: buena madre vs. buena víctima". *Athenea Digital*, v. 22, n. 2, e3142, 2022. DOI: 10.5565/rev/athenea.3142,
- ALONSO, Alba. *El mainstreaming de género en España*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2015.
- ALONSO-RUIDO, Patricia; MARTÍNEZ-ROMÁN, Rosana; RODRÍGUEZ-CASTRO, Yolanda; CARRERA-FERNÁNDEZ, María Victoria. "El acoso sexual en la universidad: la visión del alumnado". *Revista Latinoamericana de Psicología*, n. 53, p. 1-9, 2021. DOI: 10.14349/rtp.2021.v53.1
- BALLARÍN, Pilar. "Los códigos de género en la universidad". *Revista Iberoamericana de Educación*, v. 68, n.1, p. 19-38, 2015. <http://hdl.handle.net/10481/49984>.
- BARBOSA, María. "Todavía cargando este fardo: situación estado actual de la violencia de género en las universidades en EE.UU.". *Revista do Instituto de Políticas Públicas de Marília*, 8, Edição Especial 2, p. 69-82, 2022.
- BENITO, María Angustias; BERNAL, Francisca. "El acoso sexual y acoso sexista: análisis normativo y doctrinal". En: ÁLVAREZ, Antonio (coord). *Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: un estudio de caso*. Valencia: Tirant Humanidades, 2020, p. 57-94.
- BOCH, Esperanza; ALZAMORA, Aina; FERRER, Victoria. *El laberinto patriarcal. Reflexiones teórico-prácticas sobre la violencia contra las mujeres*. Barcelona: Anthropos, 2006.
- BONET, Jordi. "Problematizar las políticas sociales frente a la(s) violencia(s) de género". En: BIGLIA, Bárbara; SAN MARTÍN, Conchi (coord.) *Estado de Wonderbra. Entretejiendo narraciones feministas sobre las violencias de género*. Barcelona: Virus, 2007, p. 35-48.

CAMPOS DE ALMEIDA, Tânia Mara; ZANELLO, Valeska (coord.). *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latinoamericanas*. Brasília: OAB Editora, 2022.

FACIO, Alda; FRIES, Lorena. *Género y Derecho*. Santiago de Chile: La Morada, Corporación de Desarrollo de la Mujer, 1999.

FALCÓN, Sylvanna; PHILIPPOSE, Elizabeth. "The Neo-Liberal University and Academic Violence: The Women's Studies Quandary". *Feminist Review*, v. 117, n.1, p. 186-192, 2017. DOI: 10.1057/s41305-017-0082-7.

GAMBOA, Flor. "Acoso sexual en la Universidad: de protocolos y protocolos". *Nómadas*, v. 51, p. 211-221, 2019.

GREGORIO, Carmen. "Contribuciones feministas a problemas epistemológicos de la disciplina antropológica: representación y relaciones de poder". *AIBR. Revista de Antropología Iberoamericana*, p. 22-39, 2006.

GREGORIO, Carmen; PÉREZ, Paula; ESPINOSA, María. "La construcción de relaciones de confianza: tensiones y contradicciones en el campo desde una mirada feminista". En: ÁLVAREZ, Aurora; ARRIBAS, Alberto; GUNTHER, D. (eds.), *Investigaciones en movimiento: etnografías colaborativas, feministas y decoloniales*. Buenos Aires: CLACSO, 2020, p. 297-324.

GUZMÁN, Raquel; JIMÉNEZ, María. "La Interseccionalidad Como Instrumento Analítico De Interpelación En La Violencia De Género". *Oñati Socio-Legal Series*, v. 5, n. 2, p. 596-612, 2015.

HERVÍAS, Vanesa. *El Futuro de las Políticas de Igualdad en las universidades andaluzas: un enfoque desde la política comparada*. Instituto Andaluz de la Mujer, 2019.

HERVÍAS, Vanesa; MINGUELA, Mª Ángeles. "Justificación de la metodología cuantitativa y dimensión y tipología de acoso en la Universidad de Cádiz". En: ÁLVAREZ, Antonio (coord.). *Análisis de la realidad del acoso sexual y sexista en la universidad y propuestas de mejora: un estudio de caso*. Valencia: Tirant Humanidades, 2020, p. 135-170.

LAMEIRAS, Victoria; CARRERA, María; RODRÍGUEZ, Yolanda. *Sexualidad y salud: el estudio de la sexualidad humana desde una perspectiva de género*. Universidad de Vigo, 2013.

LOMBARDO, Emanuela. "The Spanish Gender Regime in the EU Context: Changes and Struggles in Times of Austerity". *Gender, Work and Organization*, v. 24, n.1, p. 20-33, 2017.

MARTÍNEZ, Lola; CANDEIAS, Marta (sin publicar). *Análisis feminista de las políticas universitarias andaluzas frente a las violencias*. (s.f.)

MARTÍNEZ-LOZANO, Consuelo. "Las instituciones de educación superior y el mandato de masculinidad". *Nómadas*, n. 51, p. 117-133, 2019.

MELLA, Lourdes. "Los protocolos de acoso en los planes de igualdad en España: una visión general". *Dereito*, n. 22, p. 301-317, 2013.

ORDÓÑEZ-VARGAS, Laura; VALLANA, Viviana. "Entre la negligencia y el hartazgo: una mirada panorámica a la discriminación y la violencia de género y sexual en las instituciones de educación superior en Colombia". En: CAMPOS DE ALMEIDA, Tânia Mara; ZANELLO, Valeska (coord.). *Panoramas da violência contra mulheres nas universidades brasileiras e latinoamericanas*. Brasília: OAB Editora, 2022, p. 113-149.

PALEO, Natalia; ALONSO, Alba. "¿Es solo una cuestión de austeridad? Crisis económica y políticas de género en España". *Investigaciones Feministas*, n. 5, p. 36-68, 2014.

PEDONE, Claudia; AGRELA-ROMERO, Belén; GIL, Sandra. "Políticas públicas, migración y familia. Una mirada desde el género". *Revista de Sociología*, v. 97, n. 3, p. 541-568, 2012.

Lorena Valenzuela-Vela (lorenavv@ugr.es) es graduada en Trabajo Social y doctora en Estudios de las Mujeres, Discursos y Prácticas de Género por la Universidad de Granada. Actualmente es profesora sustituta interina del Departamento de Trabajo Social y Servicios Sociales de la Universidad de Granada. También forma parte del grupo de investigación SEJ-430 "OTRAS. Perspectivas Feministas en Investigación Social" y del Instituto Universitario de Investigación de Estudios de las Mujeres y de Género en la Universidad de Granada.

Blanca García-Peral (blancagp@ugr.es) es graduada en Antropología Social y Máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género (Universidad de Granada y la Universidad de York). Actualmente realiza sus estudios de Doctorado en el Programa de Estudios de las Mujeres, Discursos y Prácticas de Género por la Universidad de Granada. Forma parte del grupo de investigación SEJ-430 "OTRAS. Perspectivas Feministas en Investigación Social" y del Instituto Universitario de Investigación de Estudios de las Mujeres y de Género en la Universidad de Granada.

COMO CITAR ESTE ARTÍCULO, DE ACUERDO CON LAS NORMAS DE LA REVISTA

VALENZUELA-VELA, Lorena; GARCÍA-PERAL, Blanca. "A Universidade de (anonimizado) face ao assédio: mecanismos e límites". *Revista Estudos Feministas*, Florianópolis, v. 33, n. 1, e97745, 2025.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Las autoras contribuyeron por igual.

FINANCIACIÓN

Proyecto "VIDEGRA. Violencias de género en un contexto de cambios: retos y desafíos para un análisis desde la perspectiva de género" (financiado por la convocatoria de Proyectos I+D+i en el marco del Programa Operativo FEDER Andalucía 2014-2020). IP: Ana Alcázar Campos. Este artículo ha sido apoyado por el Ministerio de Universidades de España a través del Programa de Formación de Profesorado Universitario FPU/2020

CONSENTIMIENTO DE USO DE IMAGEN

No se aplica.

APROBACIÓN DE COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN

No se aplica.

CONFLICTO DE INTERESES

No se aplica.

LICENCIA DE USO

Este artículo tiene la licencia Creative Commons License CC-BY 4.0 International. Con esta licencia puedes compartir, adaptar, crear para cualquier finalidad, siempre y cuando cedas la autoría de la obra.

HISTORIAL

Recebido em 11/12/2023

Reapresentado em 11/11/2024

Aprovado em 13/11/2024

