

33 expedients oberts en 8 anys per assetjament masclista a les universitats

El cas de la professora de la UdG Eva Bussalleu, que ha denunciat assetjament laboral i masclista de dos companys del centre, posa en relleu algunes de les mancances d'aquests mecanismes

Maria Rubio i Laia Soldevila

Nou de les dotze universitats catalanes disposen d'un protocol contra tot tipus d'assetjament masclista coordinat per una Comissió o Unitat d'Igualtat vinculada al centre. Però... funcionen sempre els protocols? Quantes vegades s'han activat aquests mecanismes? I quines conseqüències ha tingut aquesta activació? CRÍTIC s'ha posat en contacte amb les **comissions d'Igualtat** de les universitats catalanes per esbrinar quants cops han engegat aquests protocols d'ençà que el tenen en vigència. En total, segons ha pogut recollir aquest mitjà, s'ha obert un total de **33 expedients** des que aquests protocols van començar a implementar-se per a tota la comunitat universitària, també entre els estudiants, els últims vuit anys.

Per universitats, el centre que ha activat més cops el protocol contra les agressions ha estat la **Universitat de Barcelona (UB)**. Segons les dades que ha facilitat la Unitat d'Igualtat d'aquest centre, només en el curs 2018/2019 s'han registrat 13 casos de discriminació per raó de sexe, identitat de gènere i orientació sexual o d'assetjament sexual. D'aquests, dos dels casos han suposat l'obertura de la comissió específica prevista pel protocol i uns deu més han estat resolts per les comissions d'Igualtat de les facultats respectives, i han donat lloc a accions com "recomanacions sobre conductes a evitar, advertiments o formacions específiques de gènere".

Pel que fa a la resta dels centres, la **Universitat Pompeu Fabra (UPF)** ha obert fins a set expedients tot i que també hi va haver un cas previ a l'existència del protocol, en què es va fer un expedient sancionador contra l'agressor. La **Universitat Autònoma de Barcelona (UAB)** ha obert cinc expedients des del 2018, any en què va entrar en vigència. Dels cinc casos oberts, segons ha pogut saber CRÍTIC, dos han acabat amb resolució, un es va suspendre, un va ser desestimat i un darrer està pendent de resolució. La **Universitat de Lleida**, que va ser la primera universitat que, l'any 2013, va instaurar un protocol contra les agressions que també incloïa l'estudiantat, l'ha activat tres cops, dels quals només un ha requerit finalitzar el procediment. La **Universitat Rovira i Virgili**, de Tarragona, també ha engegat procediments en tres ocasions. La **Universitat Politècnica de Catalunya (UPC)** i la **Universitat de Girona**, que van aprovar el protocol el 2017, l'han activat només una vegada. La **Universitat de Vic**, en canvi, no ho ha fet mai tot i tenir-lo vigent des del 2015. Finalment, la **Universitat Ramon Llull**, ha aprovat el seu primer protocol que abraça tota la comunitat educativa les darreres setmanes de febrer.

Les úniques universitats catalanes que **no tenen protocol contra la violència masclista** són la Universitat Internacional de Catalunya (UIC) i la Universitat Abat Oliba. La Universitat Oberta de Catalunya (UOC) sí que té protocol, però només cobreix l'àmbit laboral i no l'estudiantil.

El cas d'Eva Bussalleu: "No és de la nostra competència"

No totes les denúncies que arriben a les unitats d'Igualtat de les universitats tiren endavant. Aquests

departaments poden acabar desestimant-les si consideren que no hi ha prou elements per actuar o si creuen que la denúncia no correspon al seu àmbit. És el cas de la biòloga i, fins fa poc, professora de la Universitat de Girona, Eva Bussalleu.

La setmana passada, Bussalleu explicava a les xarxes el seu [cas d'assetjament masclista i laboral](#) per part de dos companys del seu departament. Després de denunciar la situació que patia a l'Oficina de Salut Laboral de la UdG, també va demanar que la documentació que havia presentat, en què explicava el cas i aportava proves, es fes arribar a la Unitat de Gènere de la Universitat. Segons expliquen a CRÍTIC fonts de l'entorn de Bussalleu, ho va fer perquè va considerar que, **en l'assetjament que patia, també hi havia accions que podrien ser susceptibles d'activar el protocol** contra l'assetjament masclista del centre i demanaven l'aplicació de mesures cautelars respecte a això.

Bussalleu va demanar mesures contra els dos assetjadors, però la Unitat d'Igualtat va considerar que només era un cas d'assetjament laboral

Després d'una primera entrevista amb els tècnics de la Unitat d'Igualtat per avaluar el seu cas, aquests van desestimar obrir cap expedient perquè, segons aquestes fonts, li van dir que els fets relatats "no eren de la seva competència". La biòloga ha presentat un escrit d'al·legacions, en què detalla els **comportaments masclistes que ha viscut i la translació que tenen amb els preceptes del protocol**. De moment, aquest darrer escrit, presentat el 28 de febrer passat, no ha obtingut resposta.

CRÍTIC s'ha posat en contacte amb la Unitat d'Igualtat de la UdG, que no ha volgut detallar si aquest cas forma part dels que estan treballant. Només ha fet referència a les paraules del rector, Quim Salvi, que a les xarxes socials ha explicat que els [mecanismes que s'han activat](#) a la Universitat fan referència al d'un cas de "denúncia de conflicte en l'àmbit laboral". Mentrestant, l'advocat d'Eva Bussalleu ha presentat una denúncia als jutjats per l'acomiadament de la docent després de 17 anys de carrera científica.

Com funcionen els protocols contra les agressions?

Quan arriba una queixa o una denúncia, la Unitat d'Igualtat elabora un informe previ amb els fets denunciats i les mesures preventives interposades. Després passa el cas a una altra comissió, formada no solament per professionals de la Unitat, sinó també per autoritats de la universitat i per representants dels col·lectius afectats, com ara els estudiants, el personal docent o el personal d'administració, segons qui siguin els implicats. Un cop fetes les entrevistes pertinents i recollides totes les proves, aquesta comissió eleva un altre **informe amb tota la investigació reflectida i les mesures proposades, que el rector haurà d'aprovar i implantar**.

Els protocols preveuen mesures com el canvi de professor corrector en cas que sigui l'agressor

Paral·lelament, les universitats disposen de diferents tipus de recursos com ara l'**atenció psicològica** per a la denunciada o l'aplicació de mesures cautelars per fer la vida acadèmica de l'agredida més fàcil, sigui amb **canvis de grups, una ampliació del termini d'entregues o bé el canvi del professor corrector**, en cas que sigui ell l'agressor. En alguns casos, com el de la UPF, es va més enllà del Protocol i ofereix un **fons econòmic per pagar la matrícula** o altres costos als

quals es poden acollir estudiants i personal de la pròpia universitat: “Aquest pagament l’entendem com una reparació i no té res a veure amb la situació socioeconòmica de la víctima”, explica Tània Verge, professora de Ciència Política i directora de la Unitat d’Igualtat de la UPF.

En general, **tots els protocols segueixen pautes similars**, però divergeixen en alguns matisos, com ara l’àmbit territorial en el qual es poden aplicar. Mentre que algunes universitats només actuen quan l’agressió s’ha produït dins les instal·lacions de la universitat o durant activitats formals fora del centre, altres protocols, com ara el de la UPF, també permeten aplicar-lo si l’agressió es dona fora del campus. Tània Verge explica que “entendem que la violència es dona perquè hi ha una relació acadèmica entre les persones. Potser un company de classe t’ha seguit fins a casa, o potser heu quedat per fer un treball”.

El cas de la Marta: “Has callat com una puta”

Gràcies a aquests protocols, la Marta (nom fals), estudiant de Medicina del grau compartit entre la UAB i la UPF al Campus del Mar, va poder denunciar el seu cas. Tot va començar quan, en un seminari, va rebatre un company de classe al final de la sessió. **“Has callat com una puta quan ell deia el contrari”**, li va etzibar el professor una vegada acabada la sessió. La Marta va decidir iniciar el periple per denunciar el cas fent ús del protocol de les universitats.

Les mesures sobre l’agressor: disculpes i un curs sobre perspectiva de gènere i llenguatge inclusiu

Com que el professor estava vinculat a la UAB i no a la UPF, el procés va ser llarg. Quan la Marta va personar-se a la Unitat de la UAB per parlar amb les tècniques no s’esperava que s’hagués convocat el docent just després d’ella: **“Quan vaig sortir de reunir-me amb les tècniques, me’l vaig trobar”**. A la Marta li van oferir una sèrie de mesures perquè el professor no la pogués castigar acadèmicament. Tanmateix, va decidir no acollir-s’hi: “Vaig decidir no fer-ho perquè aquest senyor me’l trobaré durant tota la carrera. Sentia que enrariria més la situació”. Finalment, la Unitat va decidir que **el professor hauria de disculpar-se amb ella i amb el seminari**, a més de fer un curset sobre perspectiva de gènere en docència i un altre sobre llenguatge inclusiu. Les disculpes, però, no van arribar. La Marta va assabentar-se que **el professor havia interposat tots els recursos possibles per evitar la sanció**: “Avui en dia encara no sé com està el tema. Des de l’octubre que no me’n donen informació”, explica a CRÍTIC.



Estudiants i un membre de la Marea Pensionista subjecten la pancarta de la manifestació contra el masclisme i per una educació sexual inclusiva, a la plaça de la Universitat, el 14 de novembre de 2018 / LAURA FÍGULS

Una de cada quatre estudiants pateix assetjament sexual

La violència masclista forma part del dia a dia de les universitats. Aquesta és una de les conclusions de l'[informe sobre violència sexual](#) de les investigadores del grup Antígona de la UAB, Noelia Igareda i Encarna Bodelón. Les dades recollides confirmen que **un 24,8% de les estudiants** entrevistades de la UAB, de la Universitat de Girona (UdG), de la Universitat de Lleida (UdL) i de dues universitats estatals **van patir assetjament sexual**, un 14% van patir *stalking* (conductes i actituds constitutives d'assetjament) i un 5,3% van patir violència sexual a la universitat.

No és l'únic estudi que ho corrobora. Un altre [informe de la Universitat de Girona](#) sobre violència masclista i oci nocturn, fet a partir d'una mostra d'estudiants de la mateixa universitat, assenyala que **un 90% de les dones enquestades s'havien sentit "víctimes de casos de violència sexual**, des de l'assetjament fins a l'agressió". El mateix informe explica que **un 51% de dones i un 63,7% d'homes no considera que fer gestos o mirar de manera obscena sigui violència de gènere**. Tampoc insinuar-se i fer sentir incòmoda una altra persona per a un 44,4% de dones i un 57% d'homes. Un 6% de dones i un 14,3% d'homes no identifica com a violència els acorralaments intimidadors, i un 2,6% de dones i un 11% d'homes no creuen que obligar i aconseguir que es produeixi un acte sexual no desitjat sigui violència de gènere.

Segons la doctorada en Sociologia i exmembre de l'equip de la Comissió d'Igualtat de la Universitat de Barcelona (UB), Núria Alcaraz, un dels problemes és que **els estudiants no identifiquen com a tals algunes actituds masclistes** que es produeixen als centres. A més, diu que "es pensa erròniament que la universitat, pel fet de ser formada per gent amb un perfil amb més estudis, no és un espai on hi hagi agressions. I el fet que no es tingui aquesta consciència fa que la violència pugui

ser més dura, perquè actua amb més impunitat". Alcaraz va formar part del moviment estudiantil de la UAB en l'etapa prèvia a la creació d'aquests protocols, en el moment en què el moviment i una part de la comunitat acadèmica es van activar per demanar vies d'actuació dins les universitats.

El detonant dels protocols va ser el cas del catedràtic Jesús de Miguel, agressor que mai no va poder ser sancionat

La demanda va arribar a port, perquè tant la [Llei espanyola de mesures de protecció integral contra la violència de gènere](#) com la [Llei catalana per erradicar la violència masclista](#) obligaven l'Administració pública a fixar plans d'actuació contra aquesta. "El detonant va ser el cas de [Jesús de Miguel](#), catedràtic de Sociologia que havia agredit diverses noies i nois. El seu cas, quan es va denunciar, ja havia prescrit perquè ja havien passat 5 anys i mai se'l va arribar a fer fora", explica Alcaraz. Tània Verge situa **l'arribada de protocols a les universitats en tres tongades**: primer, amb protocols per als treballadors que no atenien específicament la violència masclista, sinó tot el conjunt de violències laborals; després, passat el 2010, van arribar els primers protocols que tenien en compte les estudiants i que, a l'últim, també han inclòs instruments contra l'LGTBI-fòbia.

Recursos per a les dones agredides

L'actuació de les unitats de Gènere no sempre té per objectiu iniciar un procés a partir del protocol per sancionar, sinó també **oferir diversos recursos a l'agredida**. És el cas de la Gemma (nom fictici), una estudiant universitària que va identificar que havia viscut una violació tres anys abans d'iniciar els seus estudis superiors: "Em vaig adonar que havia patit una agressió sexual quan tenia 16 anys i que tot plegat tenia un impacte en la meua vida". En el procés d'identificar l'agressió, la Gemma relata que no se sentia legitimada per donar-li el pes que estava tenint aquell episodi en la seva vida.

Les seves amigues li van recomanar que anés a la Unitat de Gènere del seu centre per demanar què podia fer. Allà, li van oferir posar en marxa el protocol i explorar l'opció de denunciar, però va decidir no fer-ho. El que sí que va fer va ser demanar **l'accés a una teràpia gratuïta que la Unitat cobria amb fons propis**: "Allò em va ajudar molt: vaig poder posar paraules als fets, desenvolupar accions concretes, veure'n les conseqüències, establir culpes. Va ser i és un procés llarg, però l'atenció va ser increïble". La Gemma assegura que les tècniques d'Igualtat van atendre i respectar totes les seves necessitats: "Les valoro i les estimo molt, la veritat".

El sistema de sancions, en dubte

Si bé el sistema de recursos per a l'agredida és un dels punts a favor dels protocols universitaris, el sistema de sancions queda més en dubte. "Una universitat pot sancionar amb mesures com la suspensió temporal o definitiva, la suspensió d'assignatures, impedir una matrícula... però **la pena hauria de tenir relació amb la conducta**. Quina relació té una agressió masclista amb el fet que et suspenguin una assignatura?", diu Tània Verge.

Verge també subratlla que, algunes vegades, **"no és garantia que la persona instructora de l'expedient tingui unes mínimes nocions de gènere** o sàpiga què és la revictimització", diu, tot i que també hi afegeix que hi ha universitats que han format personal susceptible d'ocupar aquest càrrec. Núria Alcaraz considera que els processos no sempre aconsegueixen actuar igual davant tots els membres de la comunitat universitària: "Si la persona denunciada és algú amb força contactes, com el cas de Jesús de Miguel, **de vegades falta voluntat política per aplicar protocols**".

Més enllà de la voluntat d'aplicar el protocol, l'advocada penalista especialitzada en violència masclista Carla Vall explica a CRÍTIC un altre problema: "Un procés administratiu no té més eines per sancionar. El màxim que pot fer és expulsar. **Per anar més enllà, cal un procés penal que abraça tots els àmbits de la vida, no només l'estudiantil.** Llavors, hi ha més garanties i pots accedir a una advocada, per la qual cosa et pots sentir més acompanyada", valora. A més, l'advocada considera que hauria d'existir un sistema d'avaluació dels processos a les universitats, que podria ser extern.

En aquest sentit, Tània Verge reconeix que els processos a les universitats poden generar una sèrie de greuges que ja es veuen als tribunals, com ara allargar-se massa, el qüestionament cap a la víctima o la necessitat de reviure diversos cops els fets. Vall també destaca que, en els processos de denúncia, hi ha elements durs per a l'agredida que són inesquivables: "És impossible passar per un procés sense que hi hagi dolor, perquè estàs denunciant quelcom que ha generat dolor. Haver-ho d'explicar, entrevistar els testimonis... No es pot fer d'una altra manera". Tot i això, recalca la **necessitat d'evitar la violència institucional mitjançant plans de formació.**

En alguns casos, també s'han donat el fenomen de les **denúncies encreuades que interposen els agressors un cop són sancionats per la universitat.** Per a l'advocada Carla Vall, aquest procés no és més que una dinàmica generalitzable a casos de violència masclista, també fora de les universitats.

A la UPF només un 16% d'estudiants, un 34% del professorat docent i un 39% del personal d'administració coneixen el protocol

Finalment, Alcaraz també recorda que els protocols han d'estar enquadrats en un pla d'igualtat que no sempre està actualitzat: "No té sentit tenir un protocol si no es repensa tota l'estructura organitzativa patriarcal dels centres. Però, per exemple, ara mateix el de la Universitat de Barcelona és del 2013", critica. I no sempre aquests protocols són coneguts per tota la universitat. Segons dades de la Unitat d'Igualtat de la UPF a les quals ha pogut tenir accés CRÍTIC, **només un 16% d'estudiants, un 34% del professorat docent i un 39% del personal d'administració coneixen el protocol.** Aquesta és una preocupació compartida per diverses unitats de Gènere de les universitats catalanes consultades: "Posem tríptics cada any a la carpeta durant la matriculació, pòsters als lavabos, fem activitats de difusió, el pengem a Twitter, a Instagram... Al final, seguim tenint moltes menys denúncies de les que passen, perquè no arribem a tant com ens agradaria arribar", explica Verge.