



GenderSAFE
ENDING GENDER-BASED VIOLENCE IN ACADEMIA

Formación Introductoria sobre la Violencia de Género en el Ámbito Académico y el Marco 7P

Ana Brandl (ella)

Diana Puerto Michaut (ella)

12 de Febrero 2025
10.00 - 15.30 hs CET



Funded by the
European Union

— Normas básicas

¡Las preguntas durante la sesión son bienvenidas!

Simplemente levante la mano.

Sea un oyente activo y respetuoso! 😊

Ser breve y conciso

Intente mantener sus preguntas breves y concretas.

Entorno seguro

Este es un espacio seguro para compartir su experiencia: la confidencialidad es de suma importancia. Trate las experiencias de los demás con respeto.

Objetivos de aprendizaje

- ❑ Comprender los conceptos relacionados con la violencia de género y su impacto en el mundo académico.
- ❑ Reflexionar sobre las especificidades de este fenómeno en el ámbito académico y de la investigación.
- ❑ Presentar el modelo de las 7P de UniSAFE (Prevalencia, Prevención, Protección, Procedimientos disciplinarios/Sanciones, Prestación de servicios, Alianzas y Políticas) como un enfoque holístico para abordar la violencia de género en las instituciones de enseñanza superior y las organizaciones de investigación.
- ❑ Compartir prácticas inspiradoras para establecer y aplicar políticas institucionales que aborden la violencia de género en el mundo académico que han sido adoptadas por universidades y organizaciones de investigación europeas y de los Estados miembros en el marco de las 7P.

Programa del día

- 10:00-10:20 Introducción y expectativas
- 10:20-10:40 **Ejercicio 1:** Caso de Estudio y comprensión de la violencia de género
- 10:40-11:00 Definición de violencia de género y cifras importantes
- 11:00-11:20 **Ejercicio 2:** Clasificación de las formas de violencia de género
- 11:20-11:40 Presentación del marco conceptual de las 7P de UniSAFE y su kit de herramientas
- 11:40-11:50 **Pausa**

Programa del día

11:50-12:10	Prevalencia
12:10-12:30	Prevención
12:30-12:50	Protección
12:50-13:50	Pausa para almorzar
13:50-14:10	Procedimientos disciplinarios
14:10-14:30	Provisión de Servicios
14:30-14:50	Alianzas
14:50-15:10	Políticas institucionales
15:10-15:30	Comentarios finales / Evaluación

¿Qué espera de la formación de hoy?

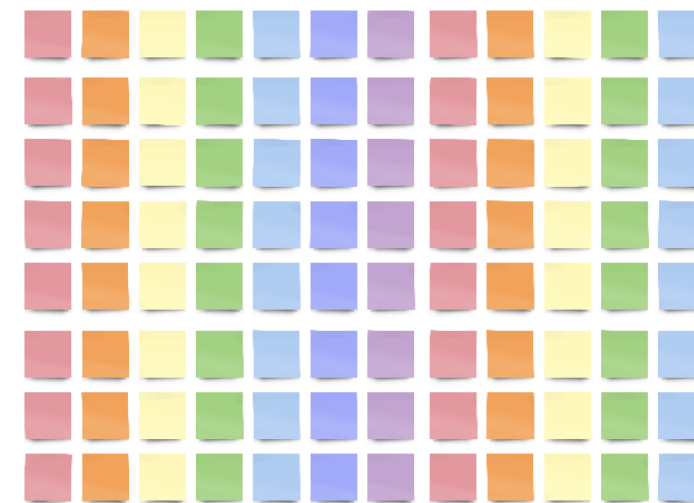
Siéntase libre de compartir su nombre y pronombres

Ejercicio 1: Caso de estudio

¿Qué desafíos particulares que presenta el caso? ¿Qué falló en la gestión?

Ejercicio 1: Caso de estudio

DESAFÍOS PARTICULARES QUE PRESENTA EL CASO



Definición de violencia de género

La violencia de género se refiere a cualquier tipo de daño perpetrado contra una persona o grupo de personas debido a su sexo, género, orientación sexual y/o identidad de género, de hecho o percibidos.

La violencia de género puede ser **sexual, física, verbal, psicológica** (emocional) o **socioeconómica**, y puede adoptar muchas formas. Desde **la violencia verbal** y los **discursos de odio en internet**, hasta la **violación o el asesinato**.

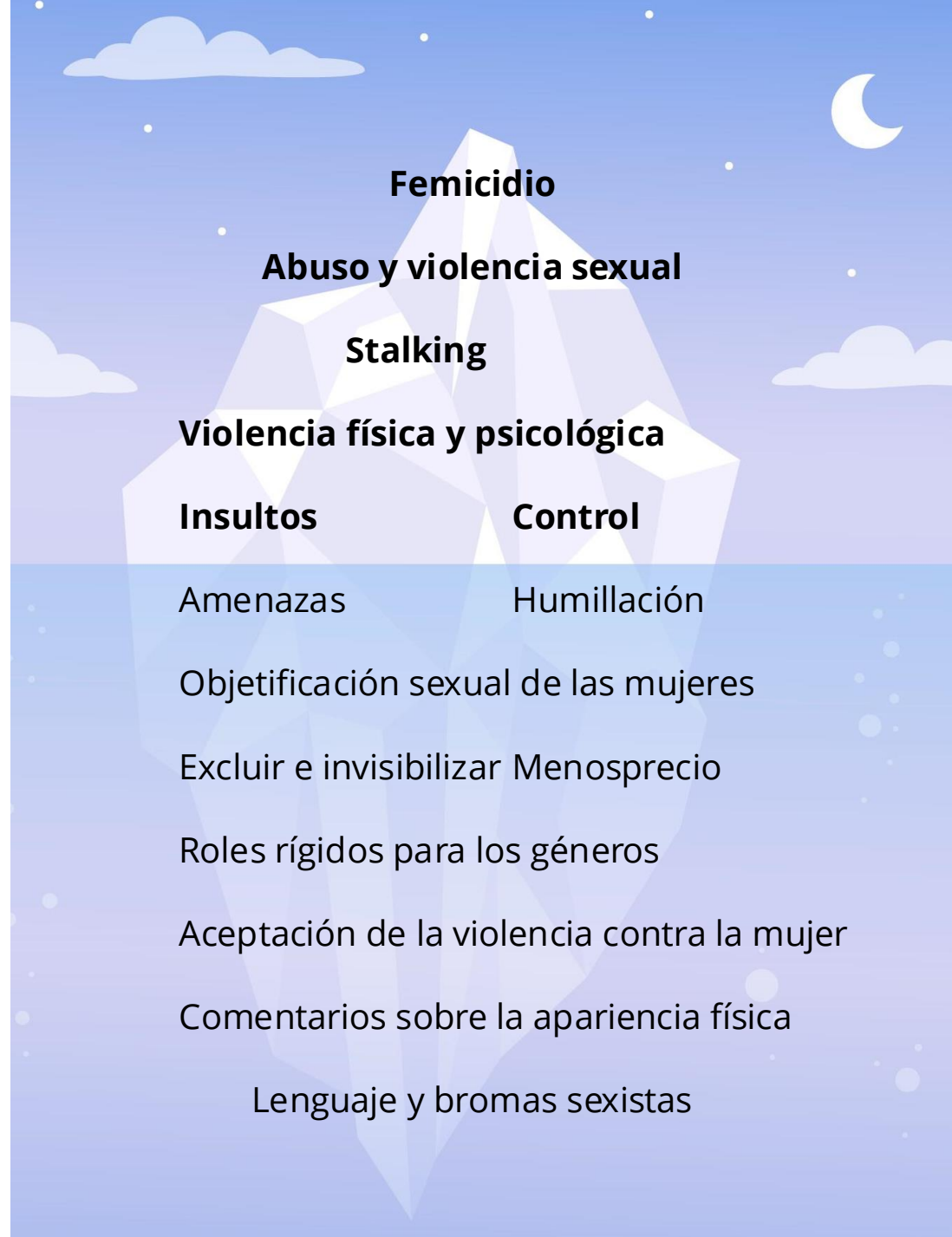
Puede ser perpetrada por cualquiera: **cónyuge/pareja actual o anterior, familiares, compañeros de trabajo, compañeros de colegio, amigos, personas desconocidas o que actúan en nombre de instituciones culturales, religiosas, estatales o intraestatales.**

Fuente: [Consejo de Europa](#) (traducción propia)

Postura de UniSAFE y GenderSAFE sobre la violencia de género

El término "violencia de género" se utiliza para englobar **todas las formas de violencia de género**: violencia física, violencia sexual, violencia psicológica, violencia económica, acoso sexual, acoso por razón de género y violencia organizacional, tanto **en contextos en línea como en persona**.

- ☐ Violencia física
- ☐ Violencia sexual
- ☐ Violencia psicológica
- ☐ Violencia económica y financiera
- ☐ Acoso (tanto de género como sexual) en contextos en línea y en persona.
- ☐ Violencia digital
- ☐ Violencia organizacional



Encuesta UniSAFE

Encuesta transcultural
más grande de Europa en
el sector de la
investigación sobre la
violencia de género

Más de
42.000
respuestas

14
idiomas

Entre el 17 de
enero y el
1 de mayo de
2022

46
organizaciones
de investigación
de 15 países

Lipinsky, Anke, Schredl, Claudia, Baumann, Horst, Humbert, Anne Laure, Tanwar, Jagriti, Bondestam, Fredrik, Freund, Frederike, Lomazzi, Vera (2022). Encuesta UniSAFE - Violencia de género y respuestas institucionales. GESIS - Leibniz Institut für Sozialwissenschaften. Datenfile Version 1.0.0, <https://doi.org/10.7802/2475>.



Encuesta UniSAFE - Datos y cifras

CASI 2 DE CADA 3 PERSONAS ENCUESTADAS REPORTAN HABER SUFRIDO VIOLENCIA DE GÉNERO

Las personas encuestadas que se identifican como LGBTQ+ (68%), que declaran padecer una discapacidad o enfermedad crónica (72%) y las que pertenecen a un grupo étnico minoritario (69%) **tienen más probabilidades de haber sufrido al menos un incidente de violencia de género**, en comparación con las que no se identifican con estas características.

CASI 1 DE CADA 3 PERSONAS ENCUESTADAS REPORTAN HABER SUFRIDO ACOSO SEXUAL

Motivos para no denunciar incidentes de violencia de género

No saber si el comportamiento era lo suficientemente serio para denunciar

No reconocer el comportamiento como violencia en aquel momento

Pensar que nada va a suceder como consecuencia de la denuncia

No saber a quién contarle

Le resulta difícil hablar de la experiencia

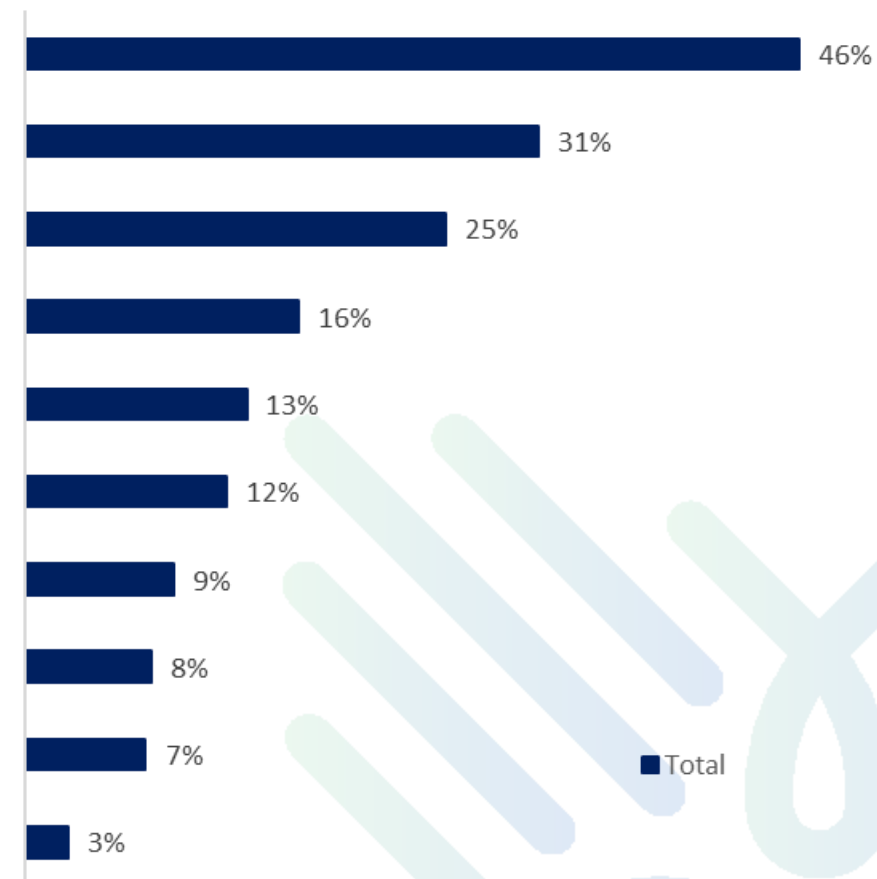
Preocupada de que el acosador tome represalias

Preocupada de que el proceso de denuncia sería muy difícil

Preocupada de no poder continuar estudiando o trabajando

Miedo de que no le crean

Alguien la disuadió de presentar la denuncia



Impacto y consecuencias de sufrir violencia de género

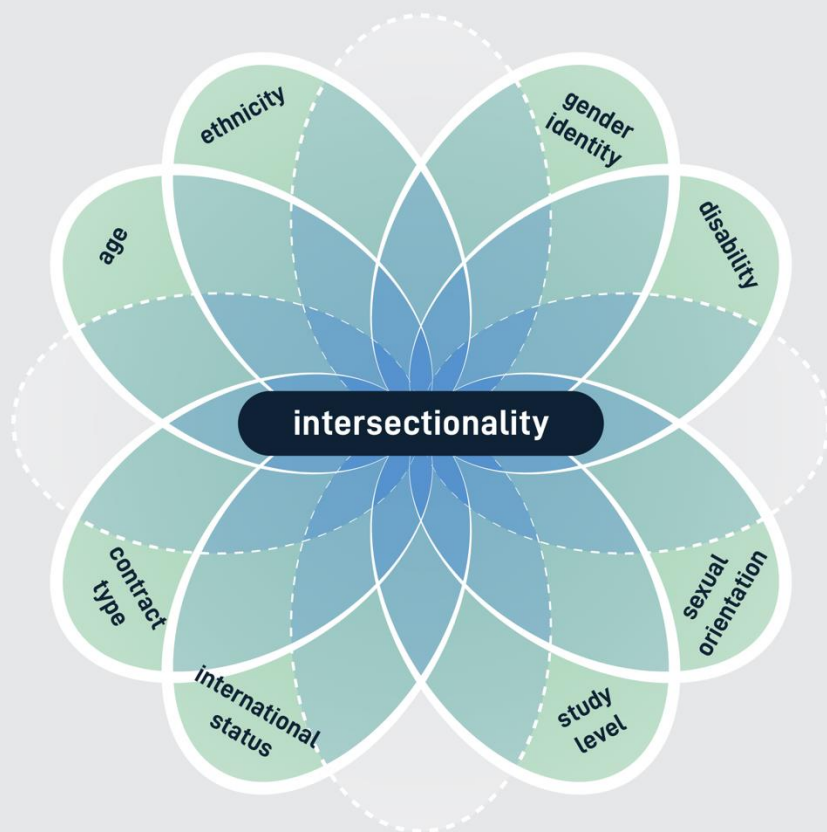
Consecuencias laborales para el personal	Consecuencias en los estudios para los estudiantes
Insatisfacción con el trabajo	Ausentismo en clases
Menor productividad laboral	Insatisfacción con el curso de los estudios
Consideró la posibilidad de abandonar el sector académico	Reducción del rendimiento escolar
Desvinculado de sus colegas	Se sintió desvinculado de sus compañeros
Se ha ausentado del trabajo o ha tenido que permanecer de baja	Consideró la posibilidad de abandonar la universidad
Cambió o intentó cambiar de equipo, unidad, departamento, supervisor	Abandonó un curso
Cambió o intentó cambiar de institución	Decidió no continuar sus estudios
Percibió una reducción salarial o dejó de percibir bonificaciones.	Sintió miedo de estudiar en la institución o de utilizar las herramientas en línea necesarias para trabajo en grupo
Tenía miedo de acudir físicamente al trabajo o de utilizar las herramientas en línea necesarias para el trabajo en colaboración.	Cambió o intentó cambiar de supervisor o profesor
	Intentó cambiar de institución

Causas

¿Cuáles son las causas de la violencia de género en el ámbito académico?

- ☐ Discriminación y prácticas sesgadas
- ☐ Estereotipos de género, y normas culturales y de género perjudiciales
- ☐ Desigualdades y dinámicas de poder
- ☐ Cuestiones sistémicas (estructuras de poder patriarcales y masculinidad tóxica)

La importancia de la interseccionalidad



En el contexto de la violencia de género en el mundo académico, la interseccionalidad reconoce que la violencia de género puede afectar de manera desproporcionada a las personas que pertenecen a uno o más **grupos marginados o vulnerabilizados.**

Ejercicio 2: categorización de las formas de violencia de género

1. Abra el enlace Miro enviado en el chat.

https://miro.com/app/board/uXjVLuYBzXs=

2. Localice tu tablero de trabajo (tu número de sala = número de grupo).

3. Asigne a una persona que se encargará de mover los post-its a la categoría que hayan acordado.

Ejercicio 2: Categorización de los tipos de violencia de género

GRUPO 1

VIOLENCIA FÍSICA

VIOLENCIA PSICOLÓGICA

VIOLENCIA ECONÓMICA

VIOLENCIA SEXUAL

ACOSO SEXUAL

VIOLENCIA DIGITAL

ACOSO BASADO EN GÉNERO

VIOLENCIA ORGANIZACIONAL

Un compañero le escupe en la cara a una compañera de clase luego de que ella le dijera que era feminista y lesbiana.

Un supervisor está aprovechándose de los estudiantes de medicina que son tradicionalmente muy politicamente correctos pagándoles menos o negándoles prestaciones. Les da lo que merece.

Un profesor: muestra un patrón de abuso emocional a una clase con el fin de manipularla para que dude de su propia percepción, juicio y memoria, en el contexto de un trabajo que tienen a hacer. ¿es un ejemplo de manipulación?

Un estudiante creó una cuenta falsa en las redes sociales para acosar a una alumna transexual.

Un jefe de departamento deniega una solicitud de pago de horas extras a un empleado porque ella no cumplió con un pedido inapropiado de cronometraje.

Un estudiante pide repetidamente a un compañero de clase salir en una cita a pesar de que la invitación fué rechazada previamente muchas veces.

Un supervisor grita insultos sexistas a una estudiante de doctorado porque no ha cumplido un plazo de entrega.

Una profesión le brinda una estructura que le ayudará a trabajar menos que la escuela al solgar una rocha con un profesor pidiéndole gritos.

Un estudiante hace comentarios sexuales sobre el cuerpo de su supervisor(a) profesor(a), y hace preguntas sobre su vida privada.

Un estudiante
coge el móvil de
un compañero y
se saca fotos
íntimas sin su
consentimiento.

La institución se
resiste a abrir un
investigación de
violencia de género
a pesar de
reiterados
demandas.

Lara jefes mandó que a todos los
sus empleados les diera
un diagnóstico por escrito de su
salud física por lo que algunos
manejaron, para los efectos de
su diagnóstico con el diagnóstico
falsificado, desde el momento
en que el diagnóstico verdadero y
falso se creó en el

Un grupo de estudiantes está humillando a otro grupo de estudiantes que cursan estudios de género, diciendo que "son todos maricas".

Compañeros acuden regularmente a un bar de strip-tease a la salida del trabajo, donde se discute de los rasgos imperantes. Sus conversaciones a veces excluyen de esta imitación.

Los estudiantes hacen comentarios sexualmente ofensivos y racistas sobre la nueva estudiante.

Un superhéroe merece
un chout de violence
de genre que se le
presente de aconsejar
la víctima que «este
situation por dar cuenta

Un estudiante utiliza su teléfono móvil para táctar a algunas distrayéndose en los vestuarios, lea el resto de las instalaciones deportivas de la universidad.

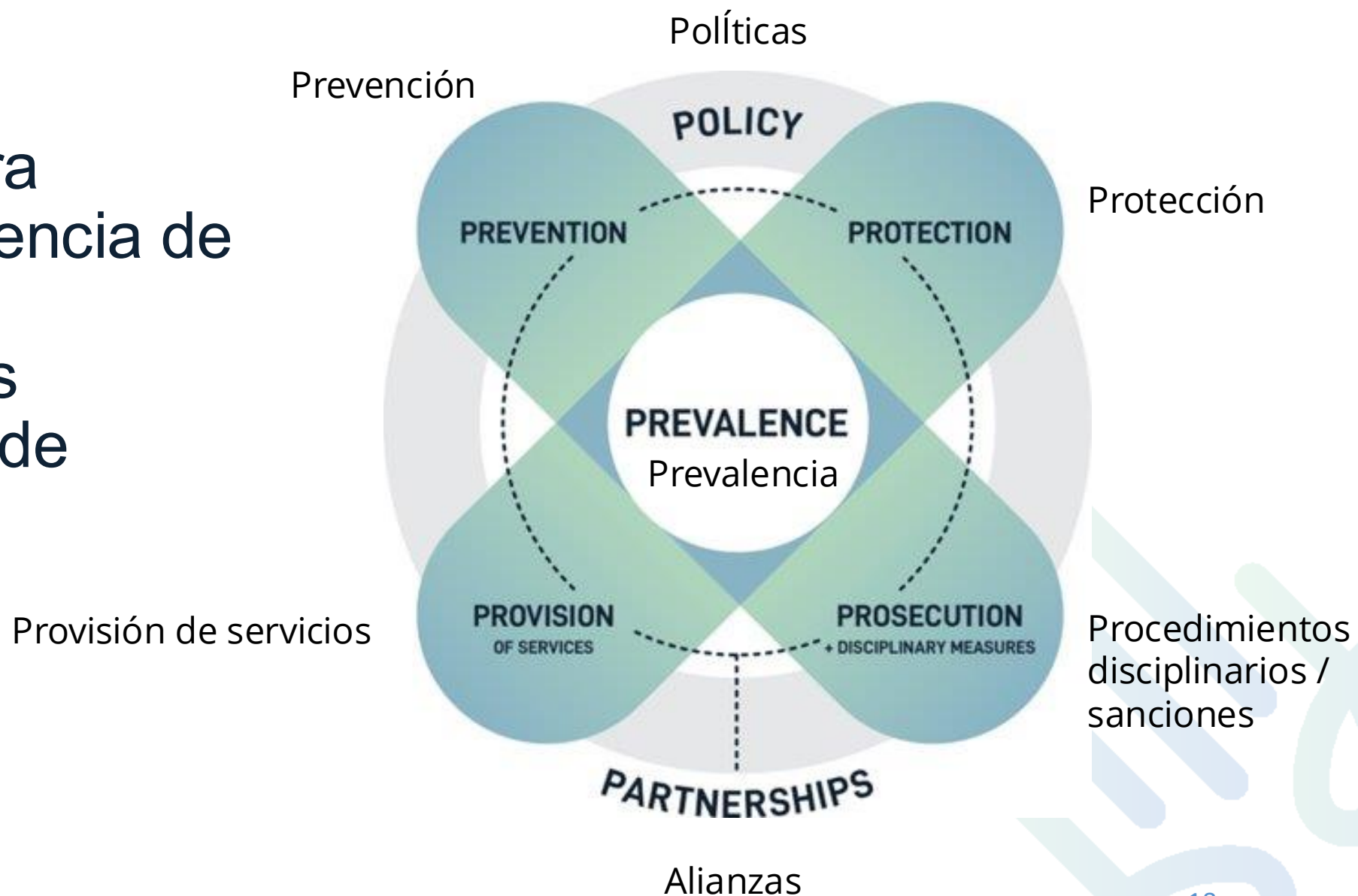
Los compañeros hacen bromas sobre la orientación sexual de un colega.

Un supervisor aboga a su supervisada (pero no sus supervisados) y a su agencia como autor de todas sus publicaciones, pero de no haber continuado igualmente, obviamente.

Una supervisora le
a su lección que
auditoría: "debe
estar agradecida
que alguien te con-
sidera mujer y so-

Un alumno comparte imágenes y videos sexualmente explícitos de otro alumno, sin su consentimiento.

Modelo 7P para abordar la violencia de género en las organizaciones académicas y de investigación.



Marco conceptual de las 7P de UniSAFE

Prevalencia

La prevalencia se refiere a los **datos y a la recopilación de datos** que estiman la ocurrencia de la violencia de género para diferentes grupos de personas, e idealmente **proporcionan información** sobre las diferentes formas de violencia de género.

Prevención

La prevención se refiere a las medidas para promover cambios en las **pautas sociales y culturales de comportamiento y actitudes** de todos los miembros de la comunidad institucional. Aborda la cultura y los valores de la organización y lo que éstos representan.

Protección

El objetivo de la protección es **garantizar la seguridad y atender las necesidades de las víctimas/sobrevivientes**. Esto incluye procedimientos claros e infraestructuras dentro de cada institución para hacer denuncias, y apoyar a las personas que denuncian (víctimas/sobrevivientes, testigos).

— Marco conceptual de las 7P de UniSAFE

Procedimientos disciplinarios

El enjuiciamiento y las medidas disciplinarias abarcan **los procedimientos legales contra los presuntos autores**. Esto incluye procedimientos de investigación y procedimientos judiciales conexos, incluidas las causas judiciales, los delitos penales y civiles, así como los procedimientos disciplinarios internos.

Prestación de servicios

La prestación de servicios se refiere a los **servicios** ofrecidos para **apoyar a las víctimas/sobrevivientes y a sus familias**, a los **agresores**, a **los testigos** de la violencia de género y a otros miembros de la comunidad institucional que se vean afectados por ella.

Marco conceptual de las 7P de UniSAFE

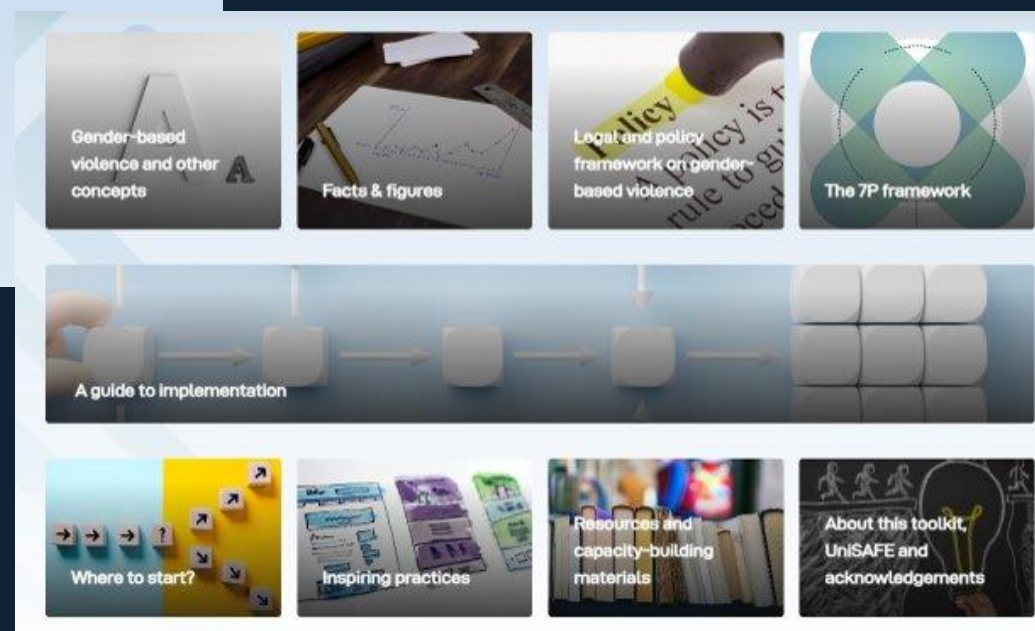
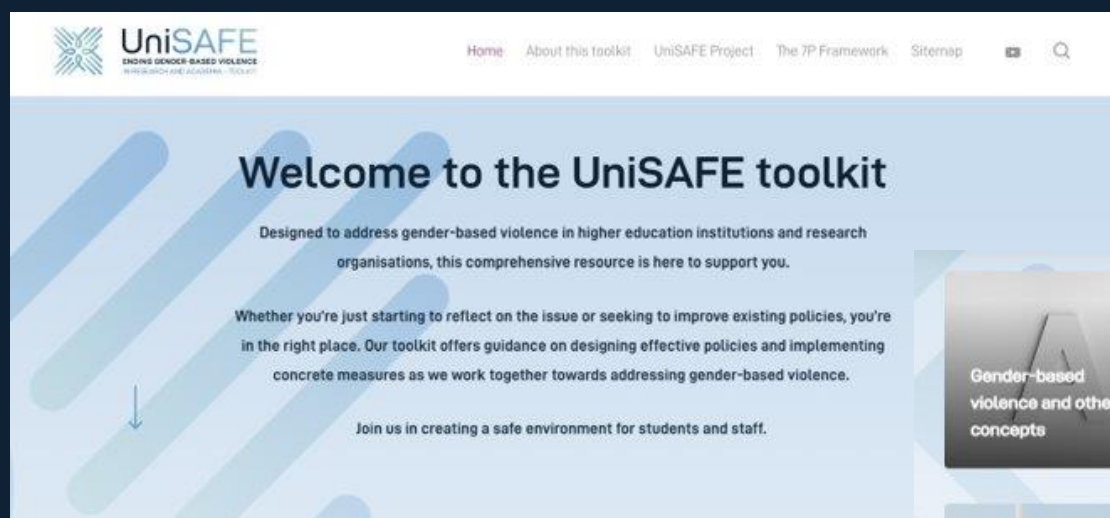
Alianzas

Las alianzas se refieren a la participación de agentes pertenecientes a todos los niveles de la sociedad, tales como organismos gubernamentales, ONGs, proveedores de servicios, sindicatos o asociaciones de personal, y estudiantes. Las asociaciones externas complementan las capacidades, competencias y conocimientos disponibles en la institución.

Políticas institucionales

Las políticas institucionales son un conjunto coherente de medidas con una visión clara y una estrategia global que responden a los problemas de la violencia de género de forma integral y estructural. Las políticas institucionales toman la forma de **documentos internos** que formalizan explícita y específicamente el compromiso de la organización de luchar contra la violencia de género.

Herramientas UniSAFE



www.unisafe-toolkit.eu



Funded by the
European Union

Pausa de 10 minutos

Prevalencia

La prevalencia se refiere a cifras sobre el número total de personas que han sufrido violencia de género en un momento determinado o en un periodo específico, expresado como proporción de la población.

La prevalencia se centra en la recopilación de datos mediante **encuestas específicas** sobre violencia de género o añadiendo preguntas a las **encuestas institucionales existentes** que se realizan periódicamente, además de recomendaciones sobre cómo recopilar datos administrativos.

Consejos y sugerencias para la fase de diseño de la encuesta



Utilice instrumentos de encuesta existentes y validados



Que la encuesta tenga una extensión manejable



Recopile sólo los datos que pretende analizar



De definiciones claras



Describa situaciones concretas de violencia de género



Utilice un lenguaje inclusivo

Consejos y sugerencias para la fase de realización de la encuesta



Difunda la encuesta a través de canales internos para controlar el acceso



Evite compartir el enlace de la encuesta a través de las redes sociales



Envíe recordatorios semanales por correo electrónico y mantenga la encuesta abierta durante al menos 4 semanas.



Comunique los resultados a los órganos de decisión y a la comunidad institucional.

Práctica inspiradora: Cuestionario de la encuesta UniSAFE



UniSAFE
ENDING GENDER-BASED VIOLENCE

Deliverable No. 4.1

Final UniSAFE-Survey Questionnaire

Disponible en Zenodo:

<https://zenodo.org/record/7220636>

Question: Q34

Title: Psychological violence and harassment, bystander perspective

Programming:

Filter:

If Q1 = 1 or Q1 = 2

Question:

Since you started at your institution, have you ever seen someone else experiencing psychological violence and harassment?

Coding:

(1) Yes

(2) No

(-55) Prefer not to say

— Prevención

La prevención se refiere a las medidas para promover cambios en los patrones de comportamiento sociales y culturales, y las actitudes de todos los miembros de la comunidad institucional.

- **Código de conducta**
- **Comunicación y material para el personal y los estudiantes**
- **Campañas continuas de sensibilización**
- **Formación y capacitación de los *bystanders***
- **Programas educativos y de formación**
- **Prevención de la violencia de género para las personas que realizan trabajo de campo y pasan tiempo en el extranjero**
- **Incorporación de la violencia de género en la currícula y en la investigación**

Consejos y sugerencias para la prevención



Involucre a los departamentos de comunicación.



Cree un grupo de trabajo sobre prevención, responsable de su diseño e implementación.



Facilite el acceso a todas las líneas de asistencia, servicios e información.



Garantice que los servicios institucionales, las políticas, los códigos de conducta, los procedimientos y las sanciones estén bien comunicados



Diríjase a los recién llegados (personal y estudiantes) y proporcione material sobre las formas de violencia de género, las políticas institucionales, etc.



Implemente formación obligatoria para el nuevo personal y estudiantes.



Asigne presupuesto suficiente para campañas de sensibilización y programas de formación.



Evalúe y actualice periódicamente todos los componentes del programa de prevención.

Romper el silencio - Prevención del acoso y las conductas sexuales inapropiadas - Universidad de Cambridge

<https://www.breakingthesilence.cam.ac.uk/>



If you've been affected by harassment or sexual misconduct

- Help and advice
- Supporting someone who has been affected
- Formally reporting

[Get help and advice >](#)



Anonymous reporting

- Online form for anonymously reporting harassment and sexual misconduct

[Report an incident >](#)



Prevention & support

- College and University
- [CU Students' Union's sexual consent campaign](#)
- External support and resources
- Be an active bystander

[Find out more >](#)



Breaking the Silence overview

- University statement
- Breaking the Silence videos
- Staff and student policies
- Raising concerns

[Find out more >](#)



Training and events

- Consent Matters - online course
- Staff training on student disclosures of sexual assault

[Find out more >](#)



Toolkit for Institutions

- Help and advice for Institutions with local initiatives

[Find out more >](#)

Guía para no hacer la vista gorda / Acoso sexual: aprender, prevenir, proteger - Universidad de Ginebra

UNIGE anti-harassment campaign #UNIUNIE contre le harcèlement



14 Posters



8 Stickers

62
63

Guía de campañas de sensibilización sobre la violencia de género

Esta guía es una herramienta práctica para las universidades y organizaciones de investigación de toda Europa que deseen aprender más sobre la puesta en marcha de campañas de sensibilización, y reproducir las prácticas inspiradoras presentadas.



**Awareness-raising campaigns
on gender-based violence:
A step-by-step guide
for universities**



— Protección

Objetivos: 1. garantizar la seguridad y atender las necesidades de las (potenciales) víctimas; 2. evitar que las (potenciales) víctimas /supervivientes sufran daños (adicionales), en forma de represalias, exclusión social o de otro tipo.

Dichas medidas pueden incluir:

- Provisión de **seguridad inmediata, alojamiento de emergencia y espacios seguros** para las víctimas/supervivientes;
- **Escuchar y apoyar a la víctima/superviviente** y animarla a buscar ayuda.
- Suministrar **información** sobre las opciones de denuncia
- Reubicación
- **Protección contra represalias y despidos** para las personas que denuncian
- **Evaluación de los riesgos** de violencia de género
- **Formación específica** sobre violencia de género para **el personal de primera respuesta**



Recuerde: Idealmente las medidas de protección tomadas implican la reubicación del (presunto) perpetrador y **no** de la víctima/sobreviviente.

Protección

Las medidas de protección deben **activarse**:

- para todo tipo de conductas nocivas.
- tan pronto como la institución tenga conocimiento de una situación (potencialmente) perjudicial.
- incluso si no se ha presentado una denuncia formal, o en caso de denuncia anónima.

Se debe ofrecer protección para cualquier incidente que ocurra:

- en el campus/dependencias de la organización
- en entornos online
- durante un evento
- fuera del campus

Sistemas y procedimientos de denuncia

Idealmente, debería ser posible a través de diferentes opciones:

- Presencial y en línea
- Anónimo, informal o formal
- En diferentes idiomas
- Accesible las 24 horas del día y los siete días de la semana
- Posibilidad de presentarse en la institución de origen (para investigadores móviles y estudiantes que estudian en el extranjero)

Consejos y sugerencias para la protección



Disponga de procedimientos que permitan una respuesta rápida.



Evite los procedimientos que exijan ponerse en contacto primero con el director o el supervisor.



Evite las "advertencias" en plataformas de denuncia.



Proporcione información completa sobre posibles sanciones

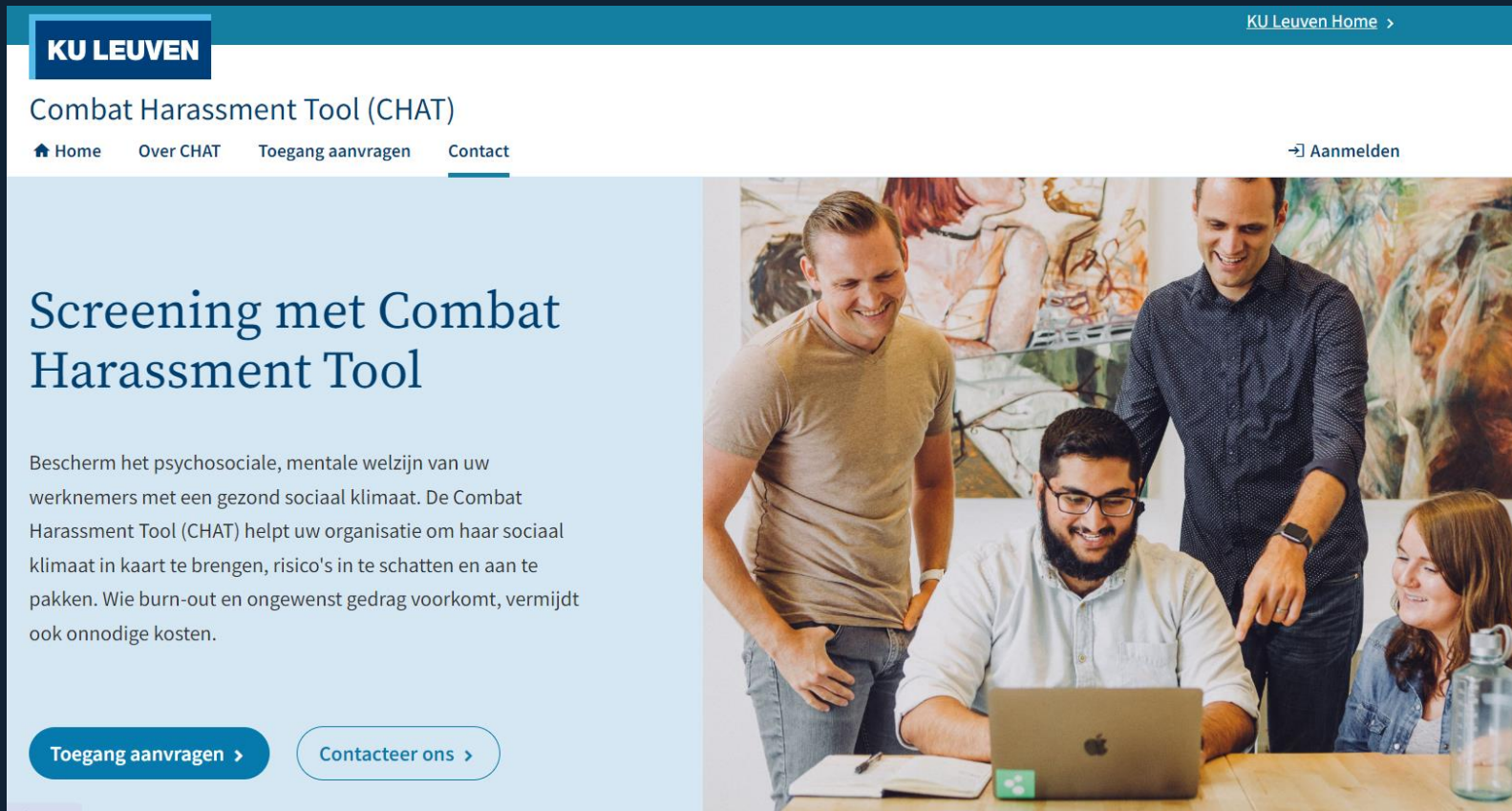


Establezca sistemas para reportar la violencia en línea (redes sociales, enseñanza en línea, correo electrónico, etc.).



Disponga de fondos de emergencia para casos que se produzcan durante viajes de estudios, trabajos de campo y conferencias.

Herramienta de lucha contra el acoso (CHAT), KULeuven, Bélgica



The screenshot shows the homepage of the KULeuven Combat Harassment Tool (CHAT) website. The header features the KULeuven logo and a navigation bar with links to Home, Over CHAT, Toegang aanvragen, and Contact. A 'Aanmelden' button is also present. The main content area has a large heading 'Screening met Combat Harassment Tool' and a paragraph explaining the tool's purpose: to protect the psychosocial and mental well-being of employees by creating a healthy social climate, identifying risks, and preventing burn-out and unwanted behavior. Below the text are two buttons: 'Toegang aanvragen' and 'Contacteer ons'. On the right side of the page, there is a photograph of three people (two men and one woman) smiling and looking at a laptop screen.

KU LEUVEN

KU Leuven Home >

Combat Harassment Tool (CHAT)

Home Over CHAT Toegang aanvragen Contact

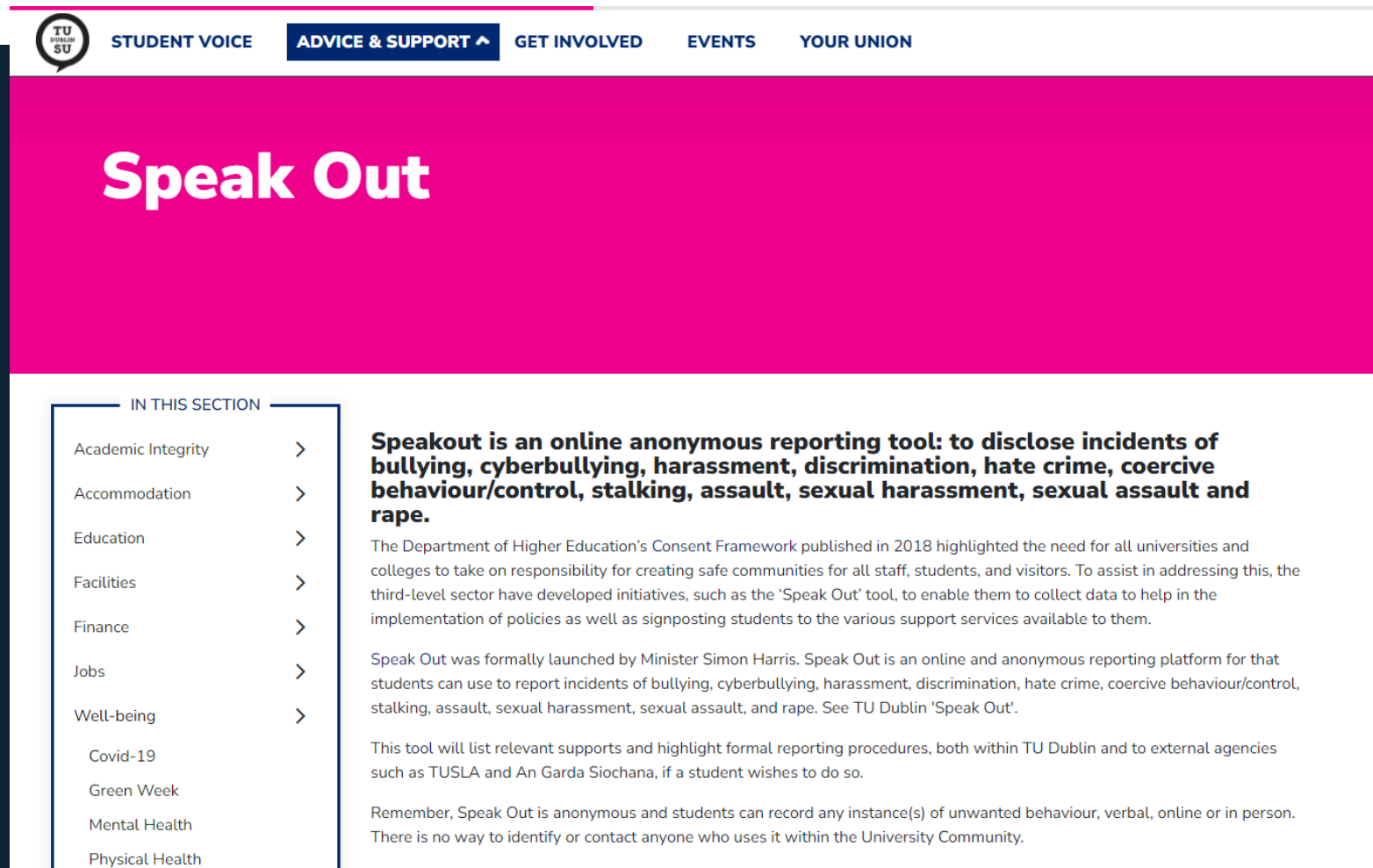
Aanmelden

Screening met Combat Harassment Tool

Bescherm het psychosociale, mentale welzijn van uw werknemers met een gezond sociaal klimaat. De Combat Harassment Tool (CHAT) helpt uw organisatie om haar sociaal klimaat in kaart te brengen, risico's in te schatten en aan te pakken. Wie burn-out en ongewenst gedrag voorkomt, vermijdt ook onnodige kosten.

Toegang aanvragen > Contacteer ons >

Speakout, Universidad Tecnológica de Dublín, Irlanda



The screenshot shows the 'Speak Out' page on the TU Dublin website. The header includes the TU Dublin logo and navigation links: STUDENT VOICE, ADVICE & SUPPORT (highlighted), GET INVOLVED, EVENTS, and YOUR UNION. The main heading 'Speak Out' is in large white text on a pink background. Below this, a section titled 'IN THIS SECTION' contains a list of topics with right-pointing chevrons: Academic Integrity, Accommodation, Education, Facilities, Finance, Jobs, Well-being, Covid-19, Green Week, Mental Health, and Physical Health. The main content area features a bold definition of Speakout as an online anonymous reporting tool for various incidents. It then provides context from the 2018 Consent Framework, details about the tool's launch by Minister Simon Harris, its purpose for reporting, and a reminder that it is anonymous and cannot be used to identify users.

Speak Out

IN THIS SECTION

- Academic Integrity >
- Accommodation >
- Education >
- Facilities >
- Finance >
- Jobs >
- Well-being >
- Covid-19
- Green Week
- Mental Health
- Physical Health

Speakout is an online anonymous reporting tool: to disclose incidents of bullying, cyberbullying, harassment, discrimination, hate crime, coercive behaviour/control, stalking, assault, sexual harassment, sexual assault and rape.

The Department of Higher Education's Consent Framework published in 2018 highlighted the need for all universities and colleges to take on responsibility for creating safe communities for all staff, students, and visitors. To assist in addressing this, the third-level sector have developed initiatives, such as the 'Speak Out' tool, to enable them to collect data to help in the implementation of policies as well as signposting students to the various support services available to them.

Speak Out was formally launched by Minister Simon Harris. Speak Out is an online and anonymous reporting platform for that students can use to report incidents of bullying, cyberbullying, harassment, discrimination, hate crime, coercive behaviour/control, stalking, assault, sexual harassment, sexual assault, and rape. See TU Dublin 'Speak Out'.

This tool will list relevant supports and highlight formal reporting procedures, both within TU Dublin and to external agencies such as TUSLA and An Garda Síochána, if a student wishes to do so.

Remember, Speak Out is anonymous and students can record any instance(s) of unwanted behaviour, verbal, online or in person. There is no way to identify or contact anyone who uses it within the University Community.

Pausa para almorzar - 1 hora

— Procedimientos disciplinarios

Este pilar de acción se refiere específicamente al **tratamiento de los casos** de violencia de género por parte de la institución, las **acciones de investigación**, los **procedimientos disciplinarios** y las **sanciones** a los autores, según corresponda. En algunos casos, también puede implicar **procedimientos judiciales**, incluidas causas judiciales, por delitos penales y civiles.

Deben tenerse en cuenta los siguientes elementos:

- **Finalidad del proceso:** determinar si hay responsabilidad institucional a la luz de las políticas internas (No es justicia penal ni civil).
- Impacto en los medios de prueba admisibles y en el estándar de prueba (ponderación de las probabilidades)
- Enfoque de los procedimientos de enjuiciamiento **centrado en las víctimas/sobrevivientes, sensibles al trauma y desde una perspectiva de género**

— Procedimientos disciplinarios: buenas prácticas

Cuestiones generales:

- Los procedimientos internos específicamente diseñados para abordar la violencia de género
- La organización no promueve las reuniones conjuntas con las partes "para aclarar la situación", la mediación externa ni los procedimientos de "conciliación".

La investigación:

- Se inicia tras una denuncia formal o cuando hay indicios consistentes de sospechas graves.
- Se prosigue incluso si la víctima/sobreviviente o el presunto agresor han abandonado la organización.

Las sanciones:

- Son proporcionadas, apropiadas y equitativas
- Las medidas disciplinarias internas deben ser independientes de la decisión de la víctima/sobreviviente de denunciar el incidente a la policía o a las autoridades judiciales.

Consejos y sugerencias para los procedimientos disciplinarios

Medidas de investigación:



Evaluar la designación de un organismo externo específico para la investigación de incidentes.



Adoptar medidas precautorias durante la investigación



Interrogar sobre aspectos relevantes a los hechos

Seguimiento y registro



Aplicar mecanismos de control del cumplimiento de las sanciones



Registro centralizado de denuncias, intervinientes y resultados.



No obligue a las partes a firmar un acuerdo de confidencialidad como parte de la resolución de una denuncia.

Política institucional sobre el acoso – CEU (Viena, Austria)



CEU OFFICIAL DOCUMENT

P-1402-1v2201

The Central European University Policy on Harassment

The Central European University Policy on Harassment is inspired in the following sources: the Australian University Guidelines for universities responding to reports of sexual assault and sexual harassment, the Lincoln College Policy and Procedure on Harassment, the Goldsmiths University of London Policy And Procedure On Sexual Violence, Sexual Harassment, Stalking, Domestic Violence And Sexual Misconduct for Students, Staff and Visitors, the University of Oxford Harassment Policy, and the Sciences Po Guidelines On Dealing With Sexual Harassment.

— Prestación de Servicios

Se refiere a los servicios ofrecidos para apoyar a las víctimas/supervivientes, las familias, los testigos de la violencia de género y los miembros de la comunidad afectados

Puede incluir:

- Soporte general / líneas de ayuda / servicios de información
- Servicios de apoyo psicológico y asesoramiento
- Asistencia médica
- Servicios de asesoramiento jurídico
- Programas de asesoramiento y rehabilitación para los acosadores
- Derivaciones a profesionales y servicios externos como policía, servicios legales, centros de crisis de acoso, etc.
- Programas de capacitación
- Servicios de resolución de conflictos

— Prestación de Servicios

- Proporcionar información clara y accesible
- Garantizar la profesionalidad y la confidencialidad
- Garantizar la accesibilidad y la inclusión
- Promover la educación y el desarrollo de capacidades
- Fomentar la colaboración
- Programas de tratamiento y rehabilitación de los agresores

Consejos y sugerencias para la prestación de servicios



Una unidad central supervisa todos los servicios disponibles



Asegúrese de que haya al menos un contacto de emergencia disponible en todos los campus



Los servicios deben estar capacitados para abordar todas las formas de violencia de género.



Ofrezca un sistema de turnos para reuniones presenciales o virtuales con los prestadores de servicio.



Ofrezca la opción de reportar un incidente de forma anónima



Ofrezca apoyo psicológico.



La disponibilidad de servicios para víctimas/sobrevivientes no debe depender del marco temporal del incidente.



Proporcionar orientación sobre primeros auxilios.



Proporcionar una breve guía a los primeros intervinientes sobre cómo actuar



La mediación nunca debe imponerse

Centro de Investigación, Universidad de Dundee

Guide

Support for students who are dealing with gender-based violence

Updated on 16 June 2023

Whether you've experienced gender-based violence recently or in the past, the University of Dundee is here to support you to take whichever steps you want to take next.

Support

We understand that experiencing gender-based violence can be extremely isolating, frightening, and upsetting. We are committed to ensuring that our campuses are a safe place and that we support students to achieve their full potential. We have made our [statement on GBV](#) available. If you have been affected by gender-based violence and would like to speak to someone you can expect to be treated with respect and in a non-judgemental and supportive environment.

On campus

If you have experienced gender-based violence, you can access support from the [Enquiry Centre](#), where you will be able to speak, in confidence, to a member of the [Student Support Team](#).

Our team are trained and experienced professionals who will be able to offer support and guidance. They won't pressure you to do anything but will discuss your options and support you to make the best decision for you.

Getting in touch

Complete our [online form](#)

You and a member of our team will agree on a plan including any immediate safety provisions which need to be put in place, as well as considering what support is needed for your mental and physical health. After this conversation you might then want to access other services available to you on campus including:

Servicio de ayuda contra la violencia de género, Universidad de Bolonia

Equity, diversity and inclusion

Exploring the possibilities of openness, cultivating dialogue, discovering the richness of diversity.

Equal opportunities and gender identity

Beyond stereotypes, we look at the value of gender identity and promote cultural change in favour of equity and inclusiveness.

Disability, special needs, accessibility

Attention, protection and care to make the concept of possibility concrete and everyday by focusing on the uniqueness of the person.

Interculturality and diversity

Through mutual knowledge and integration we nurture dialogue between cultures to share the richness of diversity.

Well-being, listening and safety

Physical, psychological and social well-being at work fuelled by listening, involvement and understanding.

CONTACTS

EQUITY, DIVERSITY AND INCLUSION

E-mail
info.edi@unibo.it

What it offers

The service is free of charge and offers:

- **one-to-one interviews** with an expert on male and gender violence, in a safe environment, where anyone that has suffered or witnessed violence can be given counselling, support, information and talk about their experience
- **telephone helpline**, even in an emergency, with the possibility of starting, with the consent of the person involved, an **online support program**, involving the various services available in the Metropolitan City (Social and health services, law enforcement agencies, other Associations and entities in general, that can help the person to get out of the situation of violence)
- **activation of the emergency procedure**, where necessary, in order to immediately **protect the person** who has suffered violence, after a risk assessment carried out by the expert operator
- **information on the services, reference figures and institutional bodies of the University** regarding violence and gender discrimination
- initial orientation and basic information on the legal aspects and on the most appropriate ways to contact the competent authorities (Law Enforcement, Lawyers and Courts)
- information and contacts with the network of services and specialised local associations for more complex situations that require a multidisciplinary intervention and different skills

Alianzas

En el contexto de las organizaciones académicas, los ejemplos de alianzas externas pueden consistir en generar vínculos con:

- Organismos gubernamentales locales y nacionales, incluidas organizaciones jurídicas, policiales y de justicia penal.
- Organizaciones de la sociedad civil
- Grupos y asociaciones de estudiantes, para implicar a estudiantes en los esfuerzos de prevención.
- Organizaciones comunitarias y sanitarias locales para coordinar los servicios y prestar apoyo a las personas que sufran violencia de género.
- Sector privado, para la aportación de conocimientos específicos, como formación o creación de herramientas y recursos para prevenir la violencia de género.
- Otras instituciones de enseñanza superior y organizaciones de investigación para el aprendizaje mutuo y el intercambio de buenas prácticas y recursos.

Consejos y sugerencias para las asociaciones



Únase a una alianza europea o a un proyecto internacional



Aprovechar cualquier oportunidad de financiación



Construir redes informales con actores clave



Evitar depender de voluntarios no remunerados. Formalizar y reconocer las funciones y el trabajo de cada persona



Crear alianzas externas para reforzar la labor de unidades que funcionan con pocos recursos

"Pregunta por Ángela", en colaboración con bares, clubes deportivos y la policía.



"Por qué no denunciamos" en colaboración con las asociaciones de estudiantes



**Lidskoprávní, profeministický a proqueer aktivistický spolek NA*HLAS
snaží se
o informovanější a citlivější společnost.**



Jsme kolektiv sedmi studentek*ů z různých koutů vysokých škol a v létě roku 2020 jsme došly*í k rozhodnutí, že jelikož nám dlouhodobě problematika sexuálního násilí leží v žaludcích, rádi bychom přispěly*í k detabuizaci a osvětě o něm u nás v ČR. Věříme, že právě skrze rozšíření povědomí a otevření diskuze o dané problematice můžeme společně pracovat na společnosti, ve které je sexuální násilí nejen vnímané jako validní problém, ale také odsuzované a trestané v adekvátní šíři.






Chceš sdílet svůj příběh?

POSTS
REELS
TAGGED


Na čem nyní pracujeme?

Od ledna 2023 čerpáme Solidární grant Evropské unie, který nám byl udělen za účelem provedení dvou výzkumů, které mohou být dále použity pro edukaci v oblasti se*ualizovaného ná*ilí (dále SN). Výzkumům nyní věnujeme náš veškerý čas a výsledky bychom měli*y zveřejnit na konci tohoto roku.



Dočasně vypínáme komentáře.

Po dvou letech moderování komentářů jednou osobou (👤) jsme začali*y pociťovat nutnost sebepečce v oblasti komentářů pod sdílenými příběhy. Proto přistupujeme k dočasnému vypnutí komentářů pod našimi novými posty. Potřebujeme se soustředit na jinou práci, která zabírá naši veškerou kapacitu. Zároveň jsme sami z většíny přeživší a i my potřebujeme prioritizovat naše mentální zdraví.



Proč jsem to nenahlásil*a...

Protože když to nahláším, stejně se má má nešleme.

Proč jsem to nenahlásil*a...

Protože jsem byla mladá, zamilovaná a naivní holka, co si myslela, že má skutečho přítele. Přitom to bylo psychické peklo.

Proč jsem to nenahlásil*a...

Měla jsem ho ráda a on tvrdil, že jsem se dost nebránila.

— Políticas institucionales

Conjunto coherente de medidas con una **visión y una estrategia claras** que responden a los incidentes de violencia de género de manera integral y estructurada.

Diferentes formas:

protocolos, planes de acción, documentos informativos o explicativos, estrategias, reglamentos, procedimientos y directrices.

Una política institucional holística abarca todas las 7P.

— Políticas institucionales

Marco jurídicos y políticas existentes

- Ajustarse al marco jurídico regional, nacional y/o europeo.

Contexto institucional y evaluación interna

- Comprender el contexto institucional (estructura organizativa, cultura, gobernanza, recursos) y evaluar las políticas institucionales existentes.

Participación de actores claves

- Las medidas de co-creación con los actores claves

Recursos

- Humanos y financieros

Seguimiento y evaluación

- Indicadores cuanti y cualitativos.

Soporte y aprobación

- Respaldo y compromiso por parte de las líderes de la organización

Consejos y sugerencias para el diseño de políticas

- Abordar todas las formas de violencia de género
- Establecer valores institucionales claros, especificar los comportamientos deseados y lo que se considera mala conducta o comportamiento inadecuado.
- Asegurarse de que los miembros de la organización conozcan bien las políticas.
- Incorporar los valores y principios de la organización
- Ubicar al equipo en un lugar alto de la jerarquía

Establecimiento de un marco político global para abordar la violencia de género en el mundo académico: Guía paso a paso - UniSAFE

Esta guía es especialmente útil para quienes se encuentran en las primeras fases de creación y aplicación de una política institucional para abordar la violencia de género. Ofrece un buen punto de partida con instrucciones claras y fáciles de entender, y consejos prácticos para ayudar a las organizaciones a diseñar, implementar, monitorear y evaluar su plan.

What is an Action Plan and how to use this Guidance document?

An Action Plan is a detailed document that outlines the steps and actions necessary to achieve a specific goal or objective. In the context of implementing a comprehensive policy framework combating gender-based violence in academia, an Action Plan would be a roadmap that provides a clear and detailed plan of actions for how to design, implement, enforce, monitor and evaluate the plan. It should be comprehensive, realistic, and flexible, with clear goals, roles, timelines, and monitoring mechanisms to ensure its success.

This guidance is particularly helpful for those who are at the beginning stages of creating and implementing a policy framework to combat gender-based violence. It offers an excellent starting point with clear and easy-to-understand instructions, and practical tips to help you design, implement, monitor and evaluate your plan.

Important

The Action Plan is not meant to be a stand-alone document, but rather to serve as a working tool. The aim is to integrate measures relating to gender-based violence into the broader policies and practices of the organisation to ensure a comprehensive and consistent approach to addressing gender-based violence.

Template

[Introduction of the Organisation: scope, mission, values]

[Assessment Report (not mandatory)]

[What is the aim of this Action Plan?]

Action Plan Template

Thematic area: Prevention					
Main issues / Problems identified:	[Describe the challenges and weaknesses identified in relation to [Thematic Area], as identified in Stage 2]				
Goals:	e.g., The goal is to design a comprehensive prevention strategy that aims: 1) to create awareness for students and academic & admin staff on the different forms of gender-based violence, and the available services offered at the institution and, 2) design an educational programme for bystanders and build a network of at least 50 across the different functions of the university.				
Actions	Responsible body	Timeline	Target	Indicators	Resources Required
Bystander Intervention Training programme for postgraduate students	EDI office & Human Resources	December 2023	At least 50 students attend all the series of workshops	Indicators	Trainer/ Facilitator; HR Budget

*Template by SUPERA (Supporting the Promotion of Equality in Research and Academia, No. 767628)
Template for Gender Equality Plan

— Recapitulemos

- Prevalencia: estimación de la ocurrencia de la violencia de género
- Prevención: cambiar los comportamientos y la cultura
- Protección: evitar (más) daños
- Procedimientos disciplinarios: tramitación de denuncias de violencia de género
- Provisión de servicios: ofrecer apoyo y asistencia
- Alianzas: con agentes internos y externos
- Políticas institucionales: establecimiento de medidas y procedimientos

Comentarios finales

— Cuestionario de salida

Su opinión es importante para nosotros.

Por favor, rellene esta encuesta antes de ir,
no le llevará más de 2 minutos.

GenderSAFE - Exit Questionnaire -
Introductory training SPA 7P



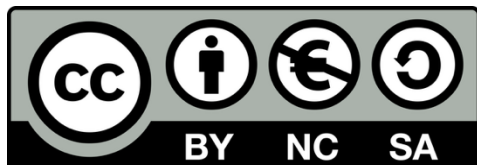


Gracias

 Síguenos en [@GenderSAFE_gbv](https://twitter.com/GenderSAFE_gbv)

How to cite this document?

Polykarpou, Panagiota; Wuiame, Nathalie; Madesi, Vasia. Introductory training on gender-based violence in academia and the 7P framework (Presentation in English). Antwerp: Yellow Window, 2024



Attribution-NonCommercial-ShareAlike
CC-BY-NC-SA

Important note for the use of the training materials: The training materials are offered under the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International (CC BY-NC-SA 4.0) license, are freely available for non-commercial use with necessary credit given to the authors. This license permits personal or educational utilisation and adaptation, provided the adaptations are shared under the same terms. Designed to promote collaborative learning, this approach ensures GenderSAFE's content remains accessible and encourages further development within the community, maintaining the ethos of open, shared knowledge.