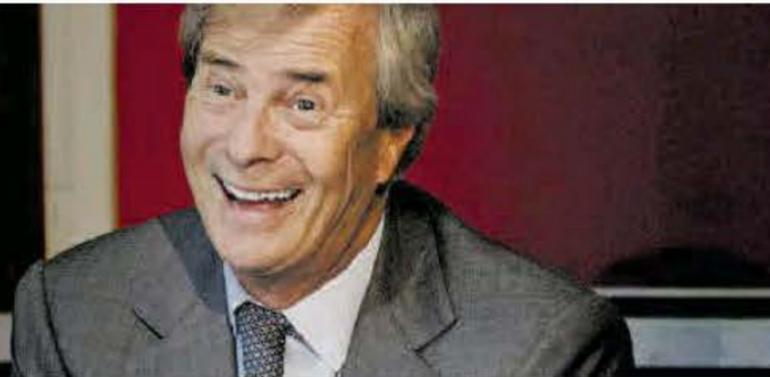


## Los tentáculos de Bolloré en España

El magnate francés, accionista mayoritario de Vivendi, refuerza su apuesta en el sur de Europa

Activos | SUPLEMENTO



## Airbag

El programa 'Reimagine' de Jaguar Land Rover apuesta por la eficiencia en el diseño y la producción



# el Periódico

Director:  
ALBERT SÁEZ

Precio: 2,50 €  
Psicología: 9,99 € Vespa: 10,95 € Cuello: 7,95 € Barcelona d'ahir: 9,95 €

DOMINGO  
23 de enero de 2022

Edición digital:  
ELPERIODICO.COM

MÁS DE 25 MUJERES DEL PERSONAL DOCENTE E INVESTIGADOR DE LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS DENUNCIAN HABER SUFRIDO VIOLENCIAS SEXUALES O POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA ACADEMIA



Fotomontaje con las mujeres que han denunciado sus casos a EL PERIÓDICO

# MeToo en la universidad

Más Periódico | SUPLEMENTO



## Las tiendas centenarias, claves en la recuperación comercial de BCN

TEMA DEL DOMINGO | P. 2 A 4

### Marta Rovira

Secretaria general de ERC

«Si Sánchez saca la reforma laboral con PP o Cs, el pacto con ERC quedará tocado»

PANORAMA | P. 12



LA CRISIS DE UCRANIA

## Rusia ha blindado su economía para afrontar sanciones de Occidente

PANORAMA | P. 6 A 8

# más

## Periódico

23.01.2022



**POR  
PRIMERA  
VEZ  
EN ESPAÑA**

**Más de 25 mujeres** del personal docente e investigador de las universidades españolas denuncian haber sufrido violencias sexuales o por razón de género en una institución que presume de buscar la excelencia.

## METOO EN LA UNIVERSIDAD

**ADEMÁS**

La trastienda de las 'start ups': jornadas interminables, precariedad y misoginia ■ 'Love bombing': el bombardeo (tóxico) de muestras de amor de Kanye West

La espuma negra del acoso sexual, que asomó cuando era alumna de primero de Sociología en la UB, en 2008, sigue flotando sobre su presente laboral. Empezó con la recepción de unos correos del catedrático J.M. de «**contenido acosador muy explícito**». Ana Vidu explicó su incomodidad a una profesora, pero le desaconsejó cambiar al grupo de tarde porque la profesora titular trabajaba con el catedrático y «**sería peor**». Sin saber cómo actuar, accedió a tomar un café en el bar de la facultad con J.M., que subrayó las «**oportunidades académicas**» que tendría «**si hacia lo que le decía**». Esquivó como pudo el hostigamiento y, a final de aquel infausto curso, a ella y a otras 13 víctimas del abuso les puso matrícula («**para acallamos**»).

Vidu vivió los siguientes cuatro años «**con ansiedad y frustración**», temiendo encontrárselo en los pasillos y la calle. Acabó la carrera con 22 matrículas y un premio extraordinario, y cuando llegó al máster, en 2011, el catedrático le mandó un correo diciéndole que se «**acordaba**» de ella y que

## «PREGUNTARON MÁS POR MI VIDA SEXUAL QUE POR EL CATEDRÁTICO QUE DENUNCIABA»



**ANA VIDU**

Socióloga. Hoy trabaja en la Universidad de Deusto e investiga en la UC Berkeley. Fue la primera en denunciar el acoso sexual en la facultad

«**estaba en la comisión de aceptación**». Vidu se lo mostró al catedrático Ramón Flecha, que la respaldó –y lo pagó caro– para presentar la primera denuncia en la facultad, que llegó a los servicios jurídicos de la UB. «**El primer instructor me preguntó más por mi vida personal y sexual, que por el catedrático que denunciaba**», recuerda hoy desde la UC Berkeley, donde investiga con una beca postdoctoral Marie Skłodowska-Curie.

### La «lucha» como tesis

En la primera asignatura del máster recibió un anómalo 5, pidió revisar la nota y se encontró en el despacho a su profesor y al acosador. Algunos docentes que le habían puesto matrículas en la carrera empezaron a criticarla en público y el alumnado, a evitar su compañía. Decidió cambiar el tema de su tesina: «**por la lucha**», la haría sobre la violencia de género en la universidad.

Apechando con mareos y cuadros de ansiedad, mientras hacía la tesis, trabajó como profesora asociada en el departamento. La UB dilató la investigación de su de-

nuncia, que acabó pasando a fiscalía en 2012, cuando ya habían prescrito los casos (tres de ellos muy graves, «**incluso con pena de cárcel**»). No hubo castigo para el acosador, pero quedó constancia de que «**el acoso sexual había existido**» y de que la decana sabía que venía ocurriendo desde 1987.

Las 14 afectadas crearon en 2013 la Red Solidaria de Víctimas de Violencia de Género en las Universidades, y más tarde, para impedir la vuelta del catedrático tras un «**permiso de investigación**», la asamblea sí se movilizó. Pudo presentar la tesis, salió un posdoctorado en el departamento de la UB y tenía el mejor expediente, pero optó por la Universidad de Deusto, donde también había llegado la vaharada de las calumnias, pero apostaron por ella.

A Ana Vidu le costaría, «**por el momento**», volver a la UB. Gracias a la red solidaria de víctimas y el apoyo firme de su familia y su pareja se ha podido recomponer, aunque hay días en que sigue sin dormir bien. «**La narrativa de mi paso por la universidad ha configurado quien soy**», asegura. ≡

Convirtió su calvario en el tema de su tesina: la violencia de género en la academia

# IMPUNIDAD, MIEDO

**S**i sigues miedosa, prometo darte un buen azote». «El sexo es una forma excelsa de comunicación». «Mi vida es un orgasmo, ¡chical!». «Besos mojados». «Besitos ahí». Cada uno de estos mensajes, y un buen puñado más, fueron enviados con absoluta impunidad por un reputado catedrático de la Universitat de Barcelona a 12 alumnas y dos alumnos. Todos ellos constan en unas diligencias que la fiscalía archivó en 2013 porque la denuncia por acoso sexual, tras abrasarse convenientemente en los despachos de la universidad, ya había prescrito cuando llegó a sus manos. El caso, por tanto, no tuvo recorrido judicial, pero sí ha contribuido a descender la tapa de una fosa séptica oscura y largamente silenciada: el acoso sexual y machista que sufren profesoras e investigadoras universitarias y que provoca tanto sufrimiento como asfixia y expulsión de talento.

Más de 25 profesoras e investigadoras de las universidades españolas rompen su silencio para denunciar el acoso y la violencia machista que han sufrido en una institución que aún conserva parte del ADN «feudal»

POR **NÚRIA MARRÓN, NURIA NAVARRO Y GEMMA TRAMULLAS**

Una de las denunciantes fue la socióloga Ana Vidu, cuyo caso aún es extraordinario en la medida en que rompió el muro universitario. Sin embargo, el desenlace es demasiado conocido por demasiadas mujeres. Vidu pasó a ser «**la conflictiva**», la apastada, la loca, adjetivos que aún hoy repercuten en su vida profesional. «**Es peor cuando denuncias que cuando sufres el acoso**», dice hoy, desde la Universidad de

Berkeley. De hecho, con su carrera reventada en Barcelona, probó en la Universidad de Deusto, donde la decana de Derecho, tras una larga entrevista, admitió que estaba «**impresionada**» por la «**cantidad de calumnias sobre ella que le habían llegado**». ¿Y el catedrático? Pues fue apartado de la docencia, pero no de la institución.

Vidu forma hoy parte de este primer gran MeToo de la universidad española.

Como ella, las más de 25 académicas que aparecen en este reportaje ponen rostros e historias a lo que vienen diciendo las pocas investigaciones realizadas sobre este asunto: que la misma vida académica que habla de excelencia y pensamiento crítico también está asentada en una trama de violencias machistas que se alimentan en la jerarquía de la institución, en su gran competitividad y en la llamada violencia de segundo orden o aisladora: la que sufren las personas que apoyan a las afectadas.

### Ecosistema favorable

No es tanto que la universidad esté cuajada de acosadores, como que tradicionalmente su ecosistema ha brindado impunidad a los que hay. *Omertá*, la ley del silencio, sigue siendo una de las palabras más escuchadas en este gran mosaico del acoso universitario.

Cuenta la bióloga Eva Bussalleu que incluso los estudiantes se le encararon el día en que fue a recoger sus cosas al laboratorio de su grupo de investigación, tras haber perdido su plaza frente al compañero al que acusó internamente por acoso. **«Siempre se me recibía con malas caras y hostilidad, pero aquella vez mi bata estaba toda rayada, me habían quitado el nombre de la taquilla y todo lo que había dentro había desaparecido».**

Aquel «esperpéntico» incidente no fue el último capítulo –ni por supuesto el primero– de la larga batalla que ha mantenido con un compañero de su equipo y su catedrático. Resumiendo mucho: la científica mantiene que durante casi una década se le ha hecho luz de gas y se ha tejido una telaraña abrasiva que buscaba su expulsión y que ha asfixiado su carrera. **«Semehannegadore cursos e información, semehan vetado dirección de proyectos, y hasta se han apropiado de material, datos e ideas».**

El caso, sin embargo, no estalló hasta que ella (con un embarazo con complicaciones «agravado por el estrés y la ansiedad que sufría») pidió estabilizar su plaza y la acabó perdiendo ante su colega, que se

## «PARECE QUE TE TENGAN QUE TOCAR EL CULO PARA QUE SE CONSIDERE MACHISMO»



DAVID APARICIO

**EVA BUSSALLEU**

Bióloga celular.  
Profesora agregada interina  
Universitat de Girona

presentó al concurso a pesar de que la suya salía al año siguiente. Con sus 17 años de carrera dinamitados y su salud doblegada («sufrí sangrados, lo que peor llevo es que pude perder a mi hijo»), compartió su caso en redes, interpuso dos demandas ante los tribunales y tramitó otras dos por discriminación de género. Según cuenta la bióloga, en su grupo, en el que no eran extraños el paternalismo y los comentarios sexistas, las mujeres cargaban con el trabajo invisible: hacían desde las fotocopias hasta las traducciones de última hora. De hecho, cinco investigadoras, cuenta, lo han abandonado en los últimos años.

La universidad, por su parte, decidió que la denuncia interna se tramitaría por vía ordinaria –«a menudo te tienen que tocar el culo o pegarte una bofetada para que se considere discriminación género, pero las pequeñas agresiones sostenidas en el tiempo provocan heridas graves»–, y finalmente se determinó que en el grupo había habido mala praxis y abusos de autoridad y que Bussalleu había sufrido discriminación en el acceso a

recursos e información.

Fue una victoria a medias, dice, porque «reconocieron las situaciones, pero no lo calificaron de acoso». Sus grandes espaldarazos, no obstante, llegaron del fallo judicial que declaró nulo el concurso por falta de paridad del tribunal, y, sobre todo, del apoyo «extraordinario» que ha recibido del entorno universitario. El lema «Eva readmisión» salpicó paredes y actos de solidaridad en la universidad hasta que en septiembre fue de nuevo contratada. Aun así, este episodio tampoco supuso el final de esta historia.

Sus compañeros, dice Bussalleu, siguen con las hostilidades en marcha y ella todavía tiene dos rounds pendientes: el concurso de la plaza, que aún no se ha convocado porque la otra parte recurrió la nulidad, y la celebración del juicio laboral que debe dirimir las circunstancias de su salida y si hubo vulneración de derechos fundamentales. **«Mi deseo es que la universidad deje de ser un lugar excelente para los acosadores y creo que poco a poco se va consiguiendo. El nuevo protocolo de la UdG, por ejemplo, ha incluido propuestas significativas».** ≡

«La universidad debe dejar de ser un lugar excelente para los acosadores»

# O Y SILENCIO

Prácticamente todas las universidades cuentan con denuncias internas. Que sus nombres no aparezcan en este especial no significa que hayan erradicado este tipo de violencias. La confusión, sin embargo, se abre paso al intentar cartografiar el fenómeno.

Primero, porque la línea entre acoso laboral a secas y de género a veces es fina –aunque hay datos clarificadores: de diciembre de 2019 a marzo 2021, 31 mujeres por 11 hombres interpusieron quejas ante la Oficina de Acoso de la Universidad de Granada–. Y luego está el hecho de que la ausencia de una normativa única en cuanto a criterios de recopilación de los datos impide discernir en muchos centros cuántas denuncias o quejas proceden del profesorado, del alumnado o del personal de administración y servicios (PAS). Por supuesto, el grueso pertenece al colectivo de estudiantes, el más numeroso. Pero es en el sector del personal docen-

te e investigador donde las personas se juegan más y el miedo a represalias es más inmovilizador.

«El 90% de las docentes e investigadoras no denuncian los casos de acoso», mantiene Patricia Melgar, miembro del Community of Research on Excellence for All (CREA), espacio de investigación que ha trabajado este asunto. Su subdirectora, la catedrática Rosa Valls, ya apuntó en un estudio pionero de 2008 que hasta un 65% de universitarios habían padecido o conocían alguna situación de violencia de género en los ámbitos de alumnado, docencia/investigación o el PAS.

En su día, este informe logró que a/ la ley considerase las universidades como espacios de violencia de género y b/ contribuyó a la creación de las unidades de igualdad. «Las universidades nunca habían tenido ganas de abrir este tema, pero se les obligó desde más arriba», afirma. A

partir de ahí, los datos del estudio no se han actualizado, a pesar de que lo han solicitado hasta tres veces a la Agencia Estatal de Investigación.

### Siervas en régimen de vasallaje

Mientras las cifras siguen en el limbo, los relatos de las académicas entrevistadas, algunas de ellas con procesos judiciales abiertos contra la propia universidad, componen en cambio una silenciada sintonía común. Unas, como Ana Vidu, han sufrido acoso sexual (las investigaciones apuntan a que alrededor de 1% de catedráticos son acosadores que reiteran). Y otras, como la doctora en Arqueología Carme Ruestes, afirman haber vivido, en su caso en la UAB, como «siervas en régimen de vasallaje»: «El catedrático no me quiso apoyar en el concurso de profesora titular, pero me propuso que me quedara investigando para él; durante muchos años trabajé mucho y bajo presión».

En este recuento de trapos sucios –en el que los atropellos van desde tocamientos hasta negación de recursos e información, mayordomeo, maniobras de expulsión, apañeos en los tribunales, campañas de difamación, robo de material, luz de gas y hasta amenazas y agresiones físicas–, también hay profesoras que denuncian hostigamientos vinculados al origen («determinadas conductas no se habrían producido si yo no fuera mujer y latinoamericana –explica una profesora de la Universidad de Granada–, la combinación de ser mujer e inmigrante es explosiva, soy la intrusa en esta institución feudal») y a la orientación sexual.

Una profesora de la UB que denunció a su catedrático por acoso y luz de gas afirma –tras haber aceptado una mediación– que no solo no se ha reparado el daño infligido sino que se ha reforzado una «especie de permiso colectivo» para menospreciarla que, según ella, no es ajeno a su

Carme Ruestes estudió Arqueología en la UAB, permaneció cuatro años con una beca predoctoral y siguió otros 14 con contratos temporales concatenados como profesora, 10 de ellos trabajando en un proyecto monumental –una catalogación de yacimientos romanos en Catalunya– que habían encargado al catedrático (hoy emérito) J.G. «Siempre me trató como a su secretaria –recuerda la doctora–: iba a reuniones para tomarle las notas, a vigilarle exámenes...».

En su último contrato constaba que podía ejecutar una cláusula según la cual su plaza se transformaba en fija. Publicó por su cuenta artículos en revistas científicas relevantes, y se acreditó para presentarse al concurso en 2010. Pero el catedrático J.G. le dijo que no le daría su apoyo, alegando que no se «había integrado lo suficiente» en la investigación del área. A cambio de que no convocara el concurso, le propuso darle una beca ICREA de cinco años y, «más tarde, buscar una vía de estabilidad». «Quería perpetuar la relación de dependencia», señala Ruestes.

No aceptó, y convocó el concurso,

## «EL CATEDRÁTICO QUIZO PERPETUAR LA RELACIÓN DE DEPENDENCIA»



### CARME RUESTES BITRIA

Doctora en Historia (Arqueología).  
Vive en Australia, desde donde tramita llevar su caso al Supremo

so, al que –inopinadamente– se presentó otro candidato, «un colaborador de J.G.», que, según Ruestes, casi solo había hecho docencia virtual de Humanidades, nunca había dirigido una excavación y presentó un proyecto de investigación de dos páginas y media, y un currículum con publicaciones repetidas.

### Sin indemnización

Al haber agotado su contrato de lectora, fue despedida de la UAB, sin indemnización. Y empezó un vía crucis: 1/ impugnó internamente y la Comisión de Reclamaciones de la UAB dictaminó repetir el concurso (2010), «do que permitiría al otro candidato mejorar sus proyectos»; y 2/ demandó por la vía contencioso-administrativa dos veces (las sentencias –2013 y 2019– obligaron al tribunal del concurso a repetir las actas justificando a quién otorgaba la plaza).

«Durante los años de litigios, desde la Universidad ha habido comportamientos fraudulentos, cargados de soberbia y mofa incluso del sistema judicial». La institución, afirma Ruestes, intentó ocultar el proyecto de investigación presentado al

concurso por el otro candidato en varias ocasiones. Y en el marco de la segunda demanda, una catedrática designada por el juzgado de lo contencioso-administrativo –«que resultó estar bien relacionada con J.G.»– peritó un proyecto de investigación del otro candidato que no era el inicialmente presentado a concurso. Toda tentativa de esclarecimiento cayó en saco roto.

Después de obtener dos sentencias favorables y tras 10 años de batalla, su caso dio «un giro de flagrante injusticia judicial con una jueza conocida»: en las últimas actas faltan muchas hojas, lo que impide conocer parte de los argumentos en los que se basa el tribunal del concurso para reafirmar su decisión de conceder la plaza al otro candidato. Cuando reclamó al TSJC las actas completas, respondieron que «un defecto de comunicación» no le generaba indefensión y que archivaban el caso.

Tras haber gastado sus ahorros en abogados, y con «la sensación de haber perdido la juventud», la doctora tramita llevar el caso al Supremo desde Melbourne (Australia), donde reside. ≡

## «Me trató como a su secretaria: tomaba notas en las reuniones y le vigilaba los exámenes»

orientación sexual. «A pesar de que la sociedad se crea muy avanzada, cuando no tienes una orientación sexual heteronormativa se te margina, te conviertes en la nota discordante», afirma.

Uno de los principales factores paralizantes a la hora de denunciar e incluso de apoyar a víctimas es precisamente esa alianza que sellan el miedo y la jerarquía. «Sobre todo no pongas mi nombre», «esto no lo escribas por favor», «tengo mucho miedo de las represalias», «asegúrate que no se me identifique» son comentarios que jalonan las conversaciones con algunas afectadas (un grueso de las que aparecen en este reportaje ya no trabajan en los centros donde sufrieron acoso).

En cuanto a los acosadores, no hay un perfil claro, más allá de que poseen «poder, protección y conexiones en, por ejemplo, tribunales de plazas», afirma la socióloga Ana Vidu. «Se mueven muy bien por las tinieblas, por las redes de favores y contrafavores», añade la bióloga Eva Bussalleu. Embarazada y con depresión tras haber sufrido negación de recursos e información –extremos reconocidos por la propia Universitat de Girona–, perdió ante el compañero al que internamente acusó de hostigamiento la plaza que debía estabilizar en un concurso, y que deberá repetirse porque la justicia sentenció que el tribunal no era paritario.

Las referencias medievales que salpican este reportaje no son metafóricas. Las universidades fueron una creación del siglo XII. Eran instituciones estrictamente masculinas, donde el nivel de misoginia era incluso superior al del clero. En el siglo XXI, la dependencia de la protección de un catedrático para avanzar en la carrera equivale al vasallaje respecto al señor feudal de la Edad Media.

### ADN feudal

Este ADN feudal determina las relaciones entre las personas y favorece la desigualdad de género, raza y clase, hasta el punto de que Rosa Valls afirma que «en general, es más humana una empresa que la misma universidad». Según un informe de las Academias Nacionales de EEUU de Ciencias, Ingeniería y Medicina (NAS) publicado en 2018, más del 50% de profesoras han sufrido acoso por razón de género. El libro *Acoso. #MeToo en la ciencia española*, de Ángela Bernardo, recoge datos y estudios a nivel estatal e internacional que chocan con la imagen idealizada de la academia. Según recoge Bernardo, la revista *Personnel Psychology* afirmaba en 2003 que, en EEUU, el Ejército y la academia, por su naturaleza extremadamente jerárquica, son los sectores donde habría más acoso machista.

A pesar de que en los últimos años se han introducido mecanismos meritocrá-

ticos, los profesores titulares y, sobre todo, los catedráticos aún son clave en cuanto ocurre en sus feudos, desde la composición de los tribunales que dirimen las plazas hasta la asignación de recursos, la adjudicación de las asignaturas y los horarios, o las publicaciones que se realizan. Según un informe de 2019 de la Xarxa Vives (que agrupa 22 universidades de territorios de habla catalana), de cada 10 catedráticos solo dos son mujeres. Hasta hace poco, este abismo se atribuía más a circunstancias como la maternidad que a la naturaleza misógina de la institución académica.

### Unidades de Igualdad, el cortafuegos

«Es un marco muy jerarquizado y competitivo y parece que tengas que hacer un mar de favores para mantener tu plaza. ¿Quién va a denunciar a su director de tesis? Estamos en una fábrica de conocimiento y no deberíamos rendir pleitesía a un catedrático, pero se hace y mucho. Es derecho feudal», afirma la directora de la Unitat d'Igualtat de la Universitat Pompeu Fabra, Rosa Cerarols.

Precisamente las unidades de Igualdad, puestas en marcha en los últimos años, tienen un balance ambivalente. Por un lado, afirma la catedrática Rosa Valls, han supuesto «un impacto político superimportante» y un cortafuegos con

el que empezar a trabajar. De hecho, se considera que desde la puesta en marcha de los protocolos, el acoso se ha atenuado. Sobre todo el sexual: antes de 2004, lo habían sufrido el 22% de asociadas, interinas, becarias, cifra que hoy ha caído al 4%. Aun así, advierte la catedrática, comisiones y unidades de Igualdad también corren el riesgo de convertirse en «floreros».

¿Sus principales hándicaps? Están dirigidas por el equipo rectoral, por lo que si la institución opta por autoprotgerse se vuelven contra las afectadas; los procesos de mediación que impulsan revictimizan a las denunciadas; los protocolos a menudo son disuasorios, y algunas malas experiencias ahuyentan a víctimas que sopesan dar el paso. «Cuando fui a la unidad, me dijeron que era muy valiente y que en adelante ya no estaría sola, pero me arrepiento totalmente de haber puesto la denuncia y confiado en sus palabras», asegura una profesora de la UB que, tras denunciar a su catedrático en 2019 por acoso y calumnias sostenidas a lo largo de 10 años (dentro y fuera de la universidad) no solo pasó por una traumática e inútil mediación, sino que, asegura, el proceso acentuó su aislamiento en un área en la que es la única mujer.

«Mis compañeros me giraban la cara, me marginaban, no se me tenía en cuenta

para nada. Yo creo que muchos tienen privilegios que temen perder. La universidad es una institución medieval y no quieren dejar de ser caballeros de la mesa redonda. Cualquier persona que creen que los desafía se convierte en alguien a quien se le puede ridiculizar, cuestionar su valía y matar en vida, y es lo que a mí me están haciendo desde el primer día. En el mejor de los casos, han mirado hacia otro lado y me han dejado sola, como si fuera una paria».

El cerco que relata esta profesora no es ninguna excepción. De hecho, en el modus operandi del acoso universitario es significativo el cordón sanitario alrededor de la víctima, en el que el claustro compra la versión del

**20%**  
de profesoras sin plaza fija sufrían acoso sexual antes de 2004

**80%**  
de las cátedras están ocupadas por hombres

**90%**  
de las profesoras no denuncian las violencias que han vivido

**0,4%**  
del profesorado ha respaldado a las víctimas y de ese 0,4%, el 80% ha sufrido violencia de género aisladora (represalias)

acosa-  
dor, por supervi-  
vencia, desidia o  
interés. Explica Vi-  
du que profesores  
que habían elogiado  
su talento empezaron  
a cuestionarla en público.

A J.R., la dirección de la escuela universitaria en la que trabajaba no quiso oír su vivencia y al final abrió una investigación interna a puerta cerrada llevada a cabo por una empresa externa que hacía informes en el marco de la prevención de riesgos laborales. En ninguno de los casos hubo voluntad de esclarecimiento ni acompañamiento alguno.

«Uno de los primeros casos que saltó a la prensa fue el de M.A.F., profesora interina de la facultad de Económicas de la UB, que tras los informes de Fiscalía y magistratura, perdió el juicio contra el catedrático M.A., a quien denunció en 2004 por presiones para que accediera a favores sexuales, porque los miembros de su departamento testificaron a favor del catedrático», explica Ramón Flecha, el primer catedrático español que se puso del lado de

## DATOS DE LOS CENTROS

### UB

Este año el protocolo se ha activado 13 veces y 7 casos siguen abiertos.

### UPF

Entre 2018 y 2019, se realizaron 30 consultas, 9 denuncias y 4 activaciones de protocolo. Hubo un expediente sancionador.

### UAB

De 2020 a 2021, hubo 18 casos de discriminación, violencias machistas y lgtbifóbicas. 17 eran mujeres y 1 hombre.

### UPC

Se han tramitado dos casos. 1 está en fase de estudio.

### URV

Desde 2019 se han producido 12 denuncias, 5 por acoso sexual, 3 por agresiones y 4 por comentarios despectivos. En todos los casos los denunciantes son mujeres, y los denunciados, hombres: 5 alumnos, 4 profesores y 3 no pertenecían a la universidad.

### UdG

Desde 2014, se han gestionado 20 casos (3 de ellos entre académicos) de los que 8 han generado apertura de una comisión instructora.

### U. DE LLEIDA

Ha habido 6 denuncias y en dos casos se ha incoado un expediente.

La recogida de los datos generados por las unidades de igualdad revela una imagen general confusa que refleja algunos avances en la detección de la violencia de género en la academia pero también las limitaciones de los mecanismos para erradicarla y los distintos grados de compromiso de los centros. Algunas han detectado este año un crecimiento de las denuncias, pero la irrupción del covid es una variable que altera la interpretación de los datos.

Al no existir una normativa única, estos datos responden a distintos criterios. La mayoría de denuncias son entre alumnos o bien entre profesores y alumnos, pero también los hay entre personal docente, donde la competitividad y la jerarquía alimentan la violencia.

Hay universidades que muestran interés en hacer públicos los datos y alguna incluso agradece su publicación; otras lo hacen más para cubrir el expediente. En todo caso, las mujeres entrevistadas se muestran relativamente optimistas de cara al futuro.

## UNIDADES DE IGUALDAD «NECESITAMOS UN METOO»

«Lo que nosotros queremos es tolerancia cero y tenemos un rector [Joan Guàrdia] que está al 100% con esto», dice Montse Puig, que desde enero ocupa el cargo de vicerrectora de Igualdad en la UB. «La idea es ir a por todas y si hay casos del pasado que hay que reabrir, se reabren. El abuso de poder no se puede consentir y hay cosas que no pueden volver a pasar».

Este año la Unitat de Igualtat de la UB ha aplicado el protocolo 13 veces y 7 casos siguen abiertos. Es la cifra más alta de la historia del centro y Puig piensa que, en parte, puede deberse a esta nueva política de mano dura y también al efecto del caso Institut del Teatre.

El acoso a Ana Vidu que se relata en estas páginas sucedió en la UB cuando no existía ni la unidad de igualdad ni las comisiones de igualdad de las facultades. Preguntada sobre si ahora el centro gestionaría este caso de otra manera, Puig es cauta a la hora de criticar abiertamente la gestión pasada pero asegura que en un caso así «la víctima no estaría sola y si quisiera ir a juicio se iría a juicio».

Pero aún queda mucho camino por recorrer. Las universidades tienen que esforzarse en mejorar el acceso a la información, agilizar el protocolo, evitar la revictimización (por ejemplo eliminando la mediación) y la marginación de las afectadas, controlar más el abuso de poder que se produce sobre todo a partir del posgrado y también proteger de la violencia de segundo orden a las personas que apoyan a las víctimas.

En la investigación dirigida por la catedrática Rosa Valls en 2008 ya se apuntaban muchas de estas medidas, incluida la conveniencia de hacer públicos los datos anonimizados y contextualizados. Este debate se está planteando en la UB, por ejemplo. En universidades de referencia citadas por el estudio de Valls ya hace décadas que tienen claro que la publicación de los datos, lejos de suponer una mancha en el prestigio del centro, prueba que sus mecanismos funcionan.

Para la directora de la Unitat d'Igualtat de la UPF, Rosa Cerarols, los datos actuales no son un buen reflejo de la realidad: «Solo podemos hablar con los números de denuncias o de aperturas del protocolo, pero seguro que pasan muchas más cosas que no nos llegan ni se denuncian y que son agresiones sexuales». Es fácil perderse en un mar de números, por eso reivindica: «Necesitamos un Me Too en la Universidad».

El sector del Personal Docente Investigador es donde las personas se juegan más y el miedo es más paralizante. Es precisamente a nivel de posgrado donde la gráfica de la presencia de mujeres empieza a tomar forma de tijera. A nivel de grado hay más mujeres pero muchas lo dejan en el doctorado. Cerarols también apunta la necesidad de que el protocolo sea más inclusivo: «En el de la UPF están presentes las políticas lgtbifóbicas pero deberían ampliarse los ejes de discriminación a la raza. Hay que trabajar de forma interseccional sobre la diversidad y la inclusión».

Montserrat Castro, técnica de Inclusió i Igualtat en la UdG, lamenta «la dificultad de las universidades para hacer la gestión de estos casos, a menudo por la falta de posibilidad de dar respuestas satisfactorias más allá de las jurídicas o penal» y considera que debería haber «marcos legales más adecuados a estas situaciones». La UdG suele aparecer citada como uno de los centros con mejores prácticas contra la violencia de género, entre otras cosas porque trabaja con entidades o servicios del entorno. Aun así, Castro insiste en «el grueso de personas que necesitan respuesta especializada crece cada año y esto debería comportar más recursos». El buen funcionamiento de las unidades depende de dos factores. «Por un lado dice Valls-, de la misma universidad, del rector y el equipo rectoral, que le da funciones y la deja hacer (ono), y por otro de las personas que están al cargo, que tienen que haber hecho investigación y no estar ahí para cumplir con el jefe». El hecho de que formen parte de la misma institución puede ser una desventaja si no pueden actuar como un órgano concreto, al estilo del Síndic de Greuges, que tiene libertad para denunciar lo que hace el Govern. G. T.

# más Periódico



**OLGA SERRADELL**  
Hoy decana de Políticas y Sociología de la UAB

«Ante un caso de acoso sexual, organicé la primera jornada sobre el tema en las universidades en el Colegio de España de París. He sufrido por posicionarme al lado de las víctimas».



**ESTHER OLIVER**  
Hoy profesora de la Universitat de Barcelona

«Soy superviviente de violencia de género aisladora en la universidad».



**MARTA SOLER**  
Catedrática de la UB y doctora por Harvard

«En su día fui excluida de la comisión de Igualdad por posicionarme contra el catedrático más reincidente».



**MAR JOANPERE**  
Actualmente profesora de la Universitat Rovira i Virgili

«Denuncié el primer caso de la universidad que perdió el acosador».



**ROSA VALLS**  
Hoy catedrática de la UB

«He sufrido violencia de género aisladora por dirigir la primera investigación sobre violencia de género en las universidades».



**ESTHER ROCA**  
Actualmente profesora de la Universitat de València

«Sufrí acoso sexual y violencia de género aisladora en la universidad».



**EMILIA AIELLO**  
Investigadora posdoctoral Marie Skłodowska-Curie en la Harvard Kennedy School

«He sufrido violencia de género aisladora por haberme posicionado contra los abusos sexuales en la universidad».



**ANEL LÓPEZ DE AGUILETA**  
Hoy es técnica de investigación de la UAB

«Soy superviviente de violencia de género aisladora en la universidad».



**GISELA REDONDO**  
Actualmente investigadora Ramón y Cajal Rovira i Virgili

«Soy superviviente de violencia de género aisladora en la universidad».



**CARMEN ELBOJ**  
Hoy catedrática de la Universidad de Zaragoza

«He sufrido violencia de género aisladora por investigar y actuar para proteger a las víctimas de acoso en la universidad».



**GARAZI LÓPEZ DE AGUILETA**  
Estudiante de máster en la Wisconsin-Madison

«Sufrí injerencia en la vida privada por parte de profesores por posicionarme en contra del acoso sexual en la universidad».



**ELENA DUQUE**  
Hoy profesora de la Universitat de Barcelona

«Perdí una plaza por apoyar a las víctimas».

las víctimas, *honor* que lo convirtió en «traidor» y le reportó una sustancial bajada de ingresos.

## Violencia de segundo orden

En 1995, Flecha presentó la primera denuncia en la UB, proponiendo al equipo rector que actuara contra las continuas situaciones de acoso sexual y adoptara procedimientos como el de Harvard, «donde si un profesor sabe de un acoso y no lo denuncia, es expulsado». Las represalias fueron «bestiales», describe. «Recibí amenazas de muerte a las tres de la mañana, intentaron echarme de la universidad, como a otras colegas que investigaron el asunto –explica–, y cuando vieron que no podían con nosotros, fueron a por nuestros hijos en las escuelas». ¿Quién? «Hubo una implicación total de la estructura universitaria», no duda el investigador, ejemplo de víctima de violencia de segundo orden (más tarde, y con un sentido ampliado, violencia aisladora), cla-



**PATRICIA MELGAR**  
Actualmente profesora de la Universitat de Girona

«Perdí una beca por pertenecer al grupo de investigación que defendió a las víctimas de violencia de género en la universidad».

**«En general, es más humana una empresa que la misma universidad», afirma Rosa Valls**



**LÍDIA PUIGVERT**  
Hoy profesora de la UB

«He sufrido violencia de género aisladora por apoyar a las víctimas de violencia de género en la universidad».

ve sin la que no se podría entender el acoso en el entorno universitario y que, de forma pionera, fue incluida en el ordenamiento jurídico catalán en diciembre de 2020.

«Las víctimas solo se pueden transformar en supervivientes si encuentran apoyo, y este apoyo solo se da, salvo heroicas excepciones, con legislaciones y actuaciones institucionales decididas. Sin ellas, se impone la ley del silencio, aliada de los acosadores», explica. En este sentido, Valls afirma que un concepto clave es el llamado *bystander intervention* o intervención de los testigos. «En el momento en que la sociedad interviene, cuando ves algo en el metro y consideras que debes interceder, es cuando los programas funcionan porque ya no se produce la violencia aisladora».

Mientras, las secuelas psicológicas del acoso son feroces. Algunas de las mujeres entrevistadas presentan cuadros de estrés posttraumático que les afecta en su día a día y que les obliga a pagarse de su bolsi-



**CARME GARCÍA**  
Actualmente es profesora de la Rovira i Virgili  
«Soy superviviente de violencia de género y de violencia de género aisladora por posicionarme contra el acoso en la universidad».



**TERESA MORLÀ-FOLCH**  
Hoy profesora de la Universitat Rovira i Virgili  
«Soy superviviente de violencia de género en la universidad por un estudiante».



**MANTIENE EL ANONIMATO**  
Investigadora del CSIC  
«He sido víctima de exclusión y de acoso por estar ausente de las redes clientelares».



**MARIA DEL MAR RAMIS**  
Hoy profesora de la UB  
«He sufrido violencia de género aisladora por formar parte del grupo que hizo la primera investigación sobre violencia de género en las universidades españolas».



**ADRIANA AUBERT**  
Hoy profesora de la Universitat de Barcelona  
«Soy superviviente de violencia de género aisladora en la universidad».



**SANDRA GORBÉS**  
Hoy profesora de la UB  
«He sufrido injerencia en la vida privada por posicionarme en contra de los abusos sexuales en la universidad».



**SANDRA RACIONERO**  
Actualmente profesora de la UB  
«Soy superviviente de violencia de género aisladora en la universidad».



**MANTIENE EL ANONIMATO**  
Profesora de la Universidad de Granada  
«He sufrido acoso académico, machista y neocolonial».

**«He recibido amenazas de muerte a las tres de la mañana por defender a víctimas», dice Ramón Flecha**



**ANA BURGUÉS**  
Actualmente profesora de la Universidad de Granada  
«Soy superviviente de violencia de género aisladora».

llo psicólogos especializados en conflictos en entornos laborales para intentar mitigar los efectos del acoso. Sus relatos hablan de problemas de concentración, temblores, insomnio, mareos, ataques de ansiedad, depresión y hasta intentos de suicidio. «Cai en una depresión muy fuerte y una vez incluso intenté tirarme por una ventana -explica una investigadora-. Ahora me parece una barbaridad, pero estaba muy ofuscada y solo quería acabar con aquel sufrimiento que se me comía».

#### «Tardé 10 años en denunciar»

De hecho, muchas veces, el conflicto estalla tras sufrir un hostigamiento sostenido durante mucho tiempo. Al principio, muchas afectadas no entienden qué está pasando. Y luego no ven salida aparente a la telaraña. «Yo tardé 10 años en denunciar. Aguantas hasta que ya no puedes más. Nadie toma una decisión así cuando hace siete meses que te hacen la vida imposible», afirma una docente. «Yo solo di el paso de

denunciar cuando vi que ya no podía perder nada más», explica Eva Bussalleu, que ha sido contratada otra vez y que se presentará a un nuevo concurso después de que la justicia anulara el anterior.

La gran prueba de cargo que componen todas estas mujeres está ahí. ¿Qué hacer con ella? Los procesos judiciales son costosos y requieren de unas pruebas que las víctimas no siempre han podido recopilar. Así que el cambio, coinciden las afectadas y los estudios, debe ser institucional y, sobre todo, cultural. En este sentido, desde la Unitat d'Igualtat de la UB proclaman «tolerancia cero». «Iremos a por todas -afirman-, y si hay casos del pasado que se deben reabrir, lo haremos». Las afectadas, por su parte, recelan del cambio real, exigen una intervención política si las universidades no atajan el problema y reclaman justicia restaurativa para restablecer su honor.

«El acoso aún es sistémico y la falta de respuesta también, yo solo espero que se tomen medidas eficaces y que toda esta injusticia y sufrimiento sirvan de algo, que las nuevas generaciones no tengan que pasar por lo mismo -afirma Eva Bussalleu-. Defenderme me ha costado demasiado tiempo, salud y dinero, cuando debería haber dedicado toda la energía a la investigación y la docencia».

#### Redes de apoyo

Visibilizar la magnitud del problema, medirlo y entenderlo es un primer paso, legislar es imprescindible y se necesitan más campañas de información y sensibilización. Pero también capital para minimizar el acoso por razón de género en la academia es que la sociedad deje de tolerarlo. El MeToo y las redes de apoyo mutuo son claves en la construcción de una cultura de respaldo a las víctimas.

Incluso ha nacido un nuevo género literario, derivado de la necesidad de dar a conocer situaciones de acoso sin exponerse a denuncias. La sección *Omertà* de *Diario Feminista* lleva más de 90 capítulos publicados: «Siempre nos la jugamos -explica una de las autoras, Mar Joanpere-. Hemos recibido demandas por el derecho al honor por denunciar el acoso, aunque nunca aparecen los nombres, excepto aquellos que la justicia ha identificado como tales». Escribir para que se entienda todo pero sin identificar a los protagonistas ha dado como resultado textos muy similares que emergen como patrones del acoso.

Mar Joanpere fue víctima de acoso sexual cuando estudiaba el máster en la UB y forma parte de la Red Solidaria de Víctimas de Violencia de Género en la Universidad. Hoy es profesora de Sociología en la Universitat Rovira i Virgili de Tarragona: «Muchas personas acosadas como alumnos han dejado la UB. Fuimos víctimas, supervivientes y ahora activistas. Pero tenemos que seguir en la academia porque solo la cambiaremos desde dentro». ≡

**H**ubo un tiempo no muy lejano en el que Silicon Valley era sinónimo inequívoco de innovación, enriquecimiento rápido y entornos laborales fértiles y dinámicos donde las ideas se transformaban en soluciones tecnológicas con la naturalidad con que el campo se cubre de amapolas en primavera. El éxito comercial del enjambre de firmas digitales que se concentra en el célebre valle californiano acabó consolidando un modelo de empresa ágil y efervescente que convertía a sus fundadores, ahora denominados emprendedores, en millonarios al poco de ocupar sus coloridos despachos de CEO y a sus empleados, la mayoría jóvenes, en envidiados miembros de una selecta casta de profesionales dedicados a sacar petróleo de su creatividad en centros de trabajo que recuerdan más a una ludoteca que a una oficina.

A esta fórmula empresarial se la denominó *start-up*—literalmente: empresa emergente— y no tardó en propagarse por los parques empresariales más avanzados del planeta, que enseguida se llenaron de sedes corporativas acristaladas y diáfanas pobladas de empleados digitales en bambas y camiseta entretenidos en perfeccionar sofisticados productos *on line* entre partida y partida de fútbol. El éxito de este modelo ha supuesto un imán para los profesionales y los inversores que, atraídos por la oportunidad de proyección y negocio, han inundado de talento y dinero este ecosistema empresarial durante las últimas dos décadas. Sin embargo, recientemente han empezado a aflorar voces que advierten del reverso sombrío que esconden este relato de éxito.

Voces que denuncian que bajo la presunta flexibilidad de horarios y de ambiente libre y estimulante que prometen los responsables de recursos humanos de estas compañías, a los empleados les esperan infinitas jornadas de trabajo sometidos a una presión cercana al esclavismo en las que deberán mostrar un entusiasmo con el proyecto propio de una secta. También avisan de que la solidez de muchas de estas compañías es tan banal como los productos que venden, a menudo más próximos a la naturaleza irreal de los unicornios que a nada que pueda demandar el mercado, y que en esos entornos tan vanguardistas poblados de milenials se siguen replicando los tics machistas y la cultura del ordeno y mando habituales en las compañías más tradicionales.

#### Tics sectarios

No son voces que hablen de oídas, sino que llegan avaladas por experiencias personales. En 2021, se publicaron en castellano dos libros que aparentemente tienen poco que ver, pero que inciden en la misma advertencia: cuidado con las *start-ups*, que tienen trampa y no es oro todo lo que en ellas reluce. En *Disrupción*, editado por Capitán Swing, el periodista Dan Lyons detalla con sarcasmo los meses que pasó trabajando en una firma emergente del sector tecnológico de su ciudad, Boston, que a sus



## YO SOBREVIVÍ AL INFIERNO DE LAS 'START-UPS'

Dos libros alertan sobre los desmanes laborales que se dan en las empresas tecnológicas de EEUU: jornadas interminables, sueldos precarios y misoginia.

POR JUAN FERNÁNDEZ