

Violencias en las Universidades Españolas: Una Propuesta de Paz, Igualdad de Géneros y No Discriminación

Soledad Arnau Ripollés¹

La violencia de género es un problema que está presente en todos los ámbitos de la sociedad española, incluida la universidad. Así lo demuestran diversas investigaciones internacionales y nacionales. Calero & Molina. (2013, p.9)

La desigualdad estructural de los géneros es algo que se encuentra arraigado en la sociedad en general y, por tanto, también llega hasta la comunidad universitaria. Por ello mismo, es muy importante trabajar en todo momento a favor de la igualdad y en contra de las violencias que tienen que ver con el sexo-género.

La igualdad es un valor fundamental imprescindible para que se desarrollen sociedades pacíficas, plurales, abiertas y democráticas, respetuosas con las diversidades humanas. En este trabajo queremos centrarnos en la realidad de los colegios mayores y residencias de estudiantes; y muy en particular, en el Colegio Mayor Universitario “Juan Luis Vives” de la Universidad Autónoma de Madrid (UAM-Vives).

Estos establecimientos universitarios que promueven la formación cultural y científica del estudiantado que los habita, se constituyen en unos espacios idóneos para trabajar temas relacionados con la igualdad de géneros. En el caso concreto del UAM-Vives es de carácter mixto, público y laico. Durante cada curso académico cerca de 200 personas conviven cotidianamente en los espacios comunes y en muchas actividades que allí se realizan.

Por este motivo, el UAM-Vives en el curso académico 2017/2018 impulsa el *Proyecto de Igualdad de Géneros y No Discriminación*, consiguiendo una buena acogida por parte del estudiantado y demás personas que conforman esta institución, siendo un ejemplo de paz y de convivencia armoniosa.

Descripción

Tras realizar una búsqueda en las fuentes secundarias principales, documentación bibliográfica, páginas webs oficiales, noticias, sobre los colegios mayores o residencias estudiantiles, en literatura castellana, se percibe una ausencia de información en relación a la temática que nos ocupa. Ello, debe modificarse con el tiempo puesto que es crucial que para crear una cultura de paz y una cultura de igualdad, tal y como abogan las universidades públicas españolas, se necesita trabajar cotidianamente por una plena igualdad de

¹ **Soledad Arnau Ripollés.** Docente, Depto. de Filosofía y Filosofía Moral y Política, UNED, España. Coordinadora Área de Igualdad de Género y No discriminación, Colegio Mayor Universitario Juan Luis Vives (UAM-Vives). soledadarnauripolles@gmail.com

género, atendiendo también a aquellas personas que prefieren permanecer fuera del esquema binario sexo-género.

La *Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades*, en su disposición adicional quinta, interpreta que los colegios mayores son centros universitarios integrados en la universidad, y entre sus cometidos se encuentra promover la formación cultural y científica de las y los residentes y colegiales. Dice así:

Los colegios mayores son centros universitarios que, integrados en la Universidad, proporcionan residencia a los estudiantes y promueven la formación cultural y científica de los residentes, proyectando su actividad al servicio de la comunidad universitaria.

Por otra parte, la Universidad Autónoma de Madrid dispone del *II Plan de Igualdad (2015-2018)*, en el que propone en su Eje 2, la “creación de una cultura de igualdad: sensibilizar, visibilizar y comunicar”. Interpretando así la igualdad, como un valor fundamental e imprescindible para construir entre todas y todos una sociedad equitativa y más justa. De ahí que cuando la normativa estatal, la *Ley Orgánica 6/2001*, hace referencia a los colegios mayores, plantea promover formación cultural y científica, y ello también tiene que ver con la temática de igualdad de género.

Datos de interés

Aunque la información que facilita la Delegación de Gobierno contra la Violencia de Género en su *Macroencuesta de Violencia Contra la Mujer 2015* centra su interés principal en las relaciones de pareja y expareja, y no explica nada que tenga que ver con un colegio mayor, cierto es que cuando nos da a conocer la situación de las jóvenes entre 16 y 24 años, nos da pistas de esas posibles personas que solicitan plaza en estos establecimientos universitarios. A grandes rasgos, es crucial resaltar que algunas de estas jóvenes, a partir de los 17 años de edad, cuando van a convertirse en estudiantes universitarias, ya han conocido el sinsabor de lo que es y puede ser la violencia machista (violencia: física, sexual, psicológica de control y psicológica emocional).

Por este motivo, se estima importante que los colegios mayores o residencias estudiantiles, espacios a los que algunas de estas jóvenes acudirán, solicitando plaza, dispongan de Áreas de Igualdad de Géneros, como el que presenta el UAM-Vives, con el objetivo de trabajar y garantizar que sean espacios convivenciales libres de violencias machistas y de todo tipo de discriminación por razón de sexo/género, y por no acogerse al sistema binario varón-mujer.

Calero y Molina (2013) nos recuerdan que tanto a nivel internacional como estatal las desigualdades siguen vigentes. En el ámbito internacional, existe literatura interesante desde los años 80, fundamentalmente procedente de EEUU, Canadá y algunos países europeos, que deja constancia de manifestaciones de violencia de género entre la población universitaria.

En el ámbito nacional cabe resaltar las investigaciones realizadas por la Dra. Rosa Valls Carol (2008), de donde se desprende que un 13% afirma haber sufrido alguna moda-

lidad de violencia; y el 85% quisiera que se implementen medidas específicas en la universidad. En este sentido, Calero y Molina (2013) comentan:

En cuanto a España, debemos destacar la investigadora y profesora titular de la Universidad de Barcelona, Rosa Valls Carol, con sus estudios realizados en diferentes universidades del país Las conclusiones de su investigación (Valls Carol, 2005-08) son que el 13% responden directamente que sí han sufrido o saben de alguna situación de violencia por motivo de género, frente al 65% que dicen que sí indirectamente, es decir, cuando se les formulan situaciones concretas (p. 10-11).

La autora aclara además que hay falta de reconocimiento, sobre todo, en aquellas situaciones que no implican ataque físico. En cuanto a las medidas a implementar, un 86% aprueba trabajar el tema en alguna asignatura y un 85% aprueba la implementación de medidas específicas en la universidad para prevenir, atender y superar la violencia de género.

Lopez-Francés, Viana-Orta y Sanchez-Sánchez (2016) hacen referencia a distintos estudios internacionales. Los datos que nos facilitan - un 80% de mujeres estudiantes han sufrido violencia (siendo el 63,5% de índole física y sexual) - son muy significativos.

De acuerdo con Bosch Fiol (2017), el acoso sexual se constituye en una forma de violencia de género tanto en el ámbito laboral como en el académico, y se reconoce como delito. Lo define del siguiente modo:

El acoso sexual es un problema de poder, no un problema sexual, que incluye el empleo de la autoridad para exigir satisfacciones sexuales e imponer requerimientos sexuales indeseados para la víctima en el contexto de una relación. (p.159)

Cuando esta autora hace referencia a uno de los estudios estadounidenses, comenta algo muy interesante y que toca muy de cerca a las personas jóvenes. La violencia sexual también debe tener en cuenta e “incluye violaciones y tocamientos a la fuerza o sin el consentimiento por incapacidad ante el consumo de alcohol o drogas” (Bosch Fiol, 2017, p.163).

La Asociación Arcópoli (Asociación LGTB de la Comunidad de Madrid y de las Universidades Complutense y Politécnica), desde 2016 lidera el *Observatorio Madrileño Contra la Homofobia, Transfobia y Bifobia*, respaldado por el Ayuntamiento de Madrid a través de sus Políticas de Género y Diversidad. En 2017 ha dado a conocer su último *Informe sobre Incidentes de Odio por LGTBfobia en la Comunidad de Madrid 2017*. Tal y como se indica en diferentes ocasiones las incidencias registradas siempre son menos de las que ocurren, aún así, en 2017 existen 326 incidentes registrados:

Desde el Observatorio Madrileño contra la LGTBfobia [...]. En 2017 hemos conseguido registrar 326 incidentes de odio al colectivo LGTB, lo cual es una cifra importante en esta labor [...] (2017, p.16).

De estos 326 casos, el informe no explica los perfiles de este grupo de personas, por lo que no sabemos si son jóvenes, si están estudiando en las universidades, como tampoco nos dice los incidentes que hayan podido ocurrir y si ha sucedido alguno de ellos en el ámbito universitario. Aún así, podemos pensar que alguno de esos casos, perfectamente,

podría formar parte de ese perfil que nos interesa - persona joven, universitaria y que vive en un colegio mayor o residencia estudiantil.

De toda esta información, podemos extraer unas primeras conclusiones. En primer lugar, es necesario que los diagnósticos y planes de igualdad de las universidades contemplen a toda la población que compone la comunidad universitaria (en este caso, alumnado y colegios mayores y residencias estudiantiles). En segundo lugar, es importante que se realicen estudios e investigaciones sobre estos espacios concretos, colegios mayores o residencias estudiantiles, para conocer de manera más rigurosa qué sucede y cómo viven (y conviven) las y los colegiales. En tercer lugar, los datos deben corresponderse con la realidad de las personas, indicando el género de estas, pero también dando visibilidad a otras posibles realidades. Y, en cuarto lugar, los datos que hemos encontrado indican que las manifestaciones de violencia siguen sucediendo, con lo cual, algo debe estar pasando para que sigan vigentes.

Propuesta del UAM-Vives para una cultura de igualdad

Cuando las Universidades públicas españolas abordan el desarrollo de políticas sobre *Igualdad y No discriminación* a través de la distinta normativa, supone un punto de inflexión en este proceso de maduración hacia la constitución explícita de dar visibilidad a los temas de Igualdad entre los mismos/diferentes géneros. Ello, desde un enfoque dualista, teniendo presente la igualdad formal pero también, buscando la igualdad real y efectiva, mediante medidas de acción positiva y la transversalización de la perspectiva de género (Pérez del Río, 2005; Alcañiz Moscardó & Gómez Nicolau, 2017). Dichas universidades concentran su trabajo a favor de la igualdad de los géneros mediante centros de estudios especializados, creación de unidades de igualdad, implementación de planes de igualdad y protocolos de prevención y actuación contra la violencia sexual y la violencia sexista (García Sainz, 2017).

Todo ello a lo largo de los años se ha desarrollado en la Universidad Autónoma de Madrid (UAM). La cultura de la igualdad, por tanto, es uno de los desafíos principales que pretende llevar a buen término en todas las dependencias de la comunidad universitaria UAM. En el caso de la UAM y de acuerdo al Art. 2. Funciones, punto “e”, de los *Estatutos de la UAM*, aprobados por Consejo de Gobierno en 2009, explica que una de las funciones de dicha universidad es la de desarrollar “modelos de educación multidisciplinar” que puedan aportar soluciones a las “relaciones de género”.

Aunque no hay una referencia explícita al UAM-Vives en el *2º Plan de Igualdad*, la política pública a favor de la igualdad por parte de la UAM debe hacerse extensiva también a este establecimiento. El UAM-Vives, se constituye en un servicio de alojamiento vinculado al Vicerrectorado de Campus y Sostenibilidad de la UAM. Al ser de carácter mixto, ha abordado a lo largo del tiempo los desafíos que supone implementar políticas favorecedoras de la igualdad entre ambos sexos, tanto en su filosofía como en su práctica (en cada actividad que realizan las y los colegiales -teatro, debates, lecturas de poesía, actividades deportivas). Así también, dispone de una amplia y reconocida trayectoria en lo que es la filosofía in-

clusiva para las personas con diversidad funcional, mediante su *Proyecto de Accesibilidad Universal y Vida Independiente* de hace más de 28 años.

El UAM-Vives da un paso más a favor de las *políticas de igualdad*, presentando un proyecto sumamente innovador. Se trata del *Proyecto de Igualdad de Géneros y No Discriminación en el Colegio Mayor Universitario Juan Luis Vives (UAM-Vives)*. Así mismo, para implantar el proyecto, se crea el Área de Igualdad de Género y No Discriminación (*UAM-Vives Igualdad*), con el objetivo de que sea el órgano que desarrolle dicha iniciativa y que vele por el principio de igualdad de trato y oportunidades entre los sexos y por el de no discriminación.

En el curso académico 2017/2018 se celebraron 15 reuniones, un monólogo, presentaciones de libros, feria anti San Valentín, charlas y conferencias. Además, han tenido lugar actividades internas (solo para las personas que viven en el UAM-Vives) y externas (para el público en general), dando acogida a más de 240 personas.

Plan formativo y de sensibilización

Por las búsquedas realizadas se observa que algunos colegios mayores han tomado iniciativas puntuales, mientras que el UAM-Vives pretende con este proyecto dar continuidad con su *Plan Formativo y de Sensibilización* a lo largo de todo un curso académico. Ello, con el objetivo de afianzar el proyecto y promover los principios de igualdad y de no discriminación entre toda la población colegial, así como a las demás personas que lo conforman.

El *Vives Igualdad del UAM-Vives* presenta un *Plan Formativo y de Sensibilización*, cuya propuesta es la siguiente:

1. Conceptos básicos en torno a la igualdad de oportunidades entre los géneros.
2. Feminismos en la historia. Evolución y retos.
3. Historia de la discriminación basada en género u orientación sexual.
4. Acciones para promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres desde los organismos internacionales.
5. Lenguaje no sexista e inclusivo.
6. Violencia machista y de género
7. Buenos tratos y otras formas de relacionarnos afectivo-sexualmente.
8. Las redes sociales como herramientas disruptivas contra el patriarcado.

Metodología

La metodología que se estima más adecuada será participativa. Tal y como se explica en la disposición adicional quinta de la *Ley Orgánica 6/2001*, los colegios mayores son centros universitarios integrados en la universidad y entre sus cometidos se encuentra promover la formación cultural y científica de las y los residentes y colegiales.

Por ello mismo, una de las mejores maneras de promover dicha formación cultural y científica, en este caso, relacionado con la igualdad de géneros, es mediante el desarrollo del *Plan Formativo y de Sensibilización* desde un enfoque de participación activa. Para trabajar la igualdad, es fundamental hacerlo tomando una actitud lo más participativa y

horizontal posible ante la población destinataria principal: colegialas/es/xs, profesorado residente, personal laboral y ex colegialas/es/xs. Mostrar jerarquías puede dificultar que se constituyan espacios seguros y libres de violencias o discriminaciones, y que los diálogos pudieran ser de menor confianza.

Cada curso académico tiene su inicio oficial con la I Asamblea General propuesta por el Equipo de Gobierno del UAM-Vives. En este espacio, donde se convoca a toda la población colegial y profesorado residente, se da a conocer el proyecto sobre *Igualdad de Géneros y No Discriminación*.

A partir de ahí, el *Vives Igualdad* convoca una I Reunión de Bienvenida a todas aquellas personas colegialas/es/xs y profesorado residente que tengan interés e inquietud en recibir la información sobre las actividades que se desarrollarán en el curso académico vigente con relación a los temas de *Igualdad y de Géneros*.

En esa primera reunión se facilita el documento *Base de Datos de Participantes del Vives Igualdad* (Anexo 4 en Arnau Ripollés, 2018), a fin de saber las personas que asistirán a las sesiones semanales, que llevan por nombre *Citas con la Igualdad*.

Para lograr que todas las personas respeten la igualdad y la no discriminación como principios básicos de convivencia, se trabaja sobre:

- *La cohesión del grupo.*
- *Los cuidados del grupo (mínimos éticos incuestionables para relacionarse en grupo).*
- *La visibilización de conductas desigualitarias.*
- *La toma de conciencia de qué hacemos y qué nos hacen.*
- *La deconstrucción de los roles tradicionales de género.*
- *La construcción de identidades de géneros o sexuales.*
- *Críticas a los mitos tradicionales del amor romántico.*
- *Relaciones sexo-afectivas respetuosas y responsables.*
- *El consentimiento como base de una relación sexo-afectiva y/o relacional respetuosa y responsable.*
- *El empoderamiento como base para que el subgrupo o la persona que manifieste estar en situación de desigualdad pueda adquirir nuevas herramientas y recursos propios para transformar esta realidad.*

Todas estas cuestiones se irán desarrollando a través de una serie de actividades internas y externas. Como actividades internas, se realizan las sesiones semanales, lecturas, charlas-coloquios entre iguales y proyecciones de audiovisuales. Como actividades externas, contamos con talleres, conferencias, presentaciones de libros y conciertos.

Cronograma

En el recuadro siguiente podemos ver de manera detallada la programación estimada para el curso académico 2017/2018.

VIOLENCIAS EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

Curso académico 2017/2018²	
2017	
Septiembre	<ul style="list-style-type: none"> • 4 de septiembre: Día Mundial de la Salud Sexual • 15 de septiembre: Día Internacional de la Democracia • 21 de septiembre: Día Internacional de la Paz • 28 de septiembre: Día por la Despenalización de la Interrupción Voluntaria del Embarazo o Aborto • I Asamblea Ordinaria de Bienvenida para todas las personas que conforman el UAM-Vives
Octubre	<ul style="list-style-type: none"> • 2 de octubre: Día Internacional de la No Violencia • 11 de octubre: Día Internacional de la Niña • Penúltimo sábado de octubre: Día por la Despatologización de la Transexualidad • I Reunión de Bienvenida para todas las personas del UAM-Vives que desean informarse y/o participar en el Área de Igualdad de Género y No Discriminación (Vives Igualdad). • Creación del grupo de trabajo y de reflexión de las personas que van a participar en las actividades planteadas por el Vives Igualdad. • Puesta en marcha con la presentación del <i>Plan Formativo y de Sensibilización</i>. Se dan oportunidades a que el grupo en función de sus intereses trabaje unos temas u otros, así como que plantee actividades no programadas. • Comienzo, por tanto, de las sesiones semanales denominadas “Citas con la Igualdad” (se trabajan las unidades de la propuesta formativa).
Noviembre	<ul style="list-style-type: none"> • 10 de noviembre: Día Mundial de la Ciencia para la Paz y el Desarrollo • 16 de noviembre: Día Internacional para la Tolerancia • 20 de noviembre: Día Universal de la Infancia • Tercer jueves de noviembre: Día Mundial de la Filosofía • 25 de noviembre: Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer • Apoyo a la campaña de sensibilización contra las violencias machistas y de género, organizada por la Unidad de Igualdad de Género (UIG) de la UAM, con motivo del Día Internacional Contra la Violencia de Género. • I actividad externa, es decir, de puertas abiertas, realizada de manera conjunta entre el Vives Igualdad y el UAM-UIG.
Diciembre	<ul style="list-style-type: none"> • 10 de diciembre: Día Internacional de los Derechos Humanos • 20 de diciembre: Día Internacional de la Solidaridad Humana • Continuación de las sesiones “Citas con la Igualdad”
2018	
Enero	<ul style="list-style-type: none"> • 24 de enero: Día Internacional de la Educación • I evaluación seguimiento del primer trimestre • Preparación de la actividad externa “II Feria Anti SanValentín”
Febrero	<ul style="list-style-type: none"> • 06 de febrero: Día Internacional de Tolerancia Cero con la Mutilación Genital Femenina • 14 de febrero: Día Europeo de la Salud Sexual • 20 de febrero: Día Mundial de la Justicia Social • Realización de la actividad externa “II Feria Anti SanValentín” para reflexionar sobre las teorías tradicionales del amor romántico y otras formas de relacionarnos sexo-afectivamente.
Marzo	<ul style="list-style-type: none"> • 08 de marzo: Día Internacional de las Mujeres • 21 de marzo: Día Internacional de la Eliminación de la Discriminación Racial • 31 de marzo: Día por la Visibilidad Trans • Realización de actividad externa con motivo del Día Internacional de las Mujeres.

2 En este cronograma se encuentran fechas señaladas por sus conmemoraciones.

Abril	<ul style="list-style-type: none"> • 06 de abril: Día Internacional del Deporte para el Desarrollo y la Paz • 23 de abril: Día Mundial del Libro y del Derecho de Autor • 26 de abril: Día por la Visibilidad Lésbica • 30 de abril: Día Internacional del Jazz • Continuación de las sesiones “Citas con la Igualdad” y finalización de las actividades.
Mayo	<ul style="list-style-type: none"> • 16 de mayo: Día Internacional de la Convivencia en Paz • 17 de mayo: Día contra la Homofobia, la Transfobia y la Bifobia • II evaluación de seguimiento del cuatrimestre
Junio	<ul style="list-style-type: none"> • 19 de junio: Día Internacional para la Eliminación de la Violencia Sexual en los Conflictos • 28 de junio: Día Internacional del Orgullo LGBTQI+ • Realización de la evaluación final
Julio	<ul style="list-style-type: none"> • 15 de julio: Día Mundial de las Habilidades de la Juventud • 30 de julio: Día Internacional de la Amistad • Preparación para el curso académico siguiente

Evaluación

El Área de Igualdad de Género y No *discriminación (Vives Igualdad)* será el órgano encargado de realizar el seguimiento y la evaluación del *Proyecto sobre Igualdad de Géneros y no discriminación*. Para llevar a cabo dicha evaluación el *Vives Igualdad* ha realizado 3 cuestionarios (Anexos 5, 6 y 7 en Arnau Ripollés, 2018):

- Vives Igualdad 1 (Cuestionario de seguimiento del I trimestre: octubre-diciembre). Anexo 5.
- Vives Igualdad 2 (Cuestionario de seguimiento del II cuatrimestre: enero-abril). Anexo 6.
- Vives Igualdad 3 (Cuestionario de evaluación final). Anexo 7.

Dichos documentos están estructurados en dos partes:

- Una primera evaluación numérica y de grado de adecuación para conocer el alcance de los objetivos iniciales.
- Una segunda evaluación con preguntas abiertas para que la persona pueda expresarse libre, abierta y anónimamente.
- La evaluación de seguimiento se desarrollará en los meses de enero y mayo, mientras que la evaluación final se realizará en junio.

Conclusiones

Tras el recorrido realizado en esta memoria podemos concluir que:

- Hay que tomar consciencia que las desigualdades de géneros y las violencias machistas y de género también existen en las universidades y todas sus infraestructuras, incluidos colegios mayores y residencias estudiantiles (Valls Carol, 2008).
- Es importante que se realicen estudios e investigaciones específicos sobre la realidad de los colegios mayores y residencias estudiantiles, desde una mirada abierta a la igualdad de géneros y atendiendo a aquellas personas que prefieren mantenerse al margen del esquema binario.

VIOLENCIAS EN LAS UNIVERSIDADES ESPAÑOLAS

- Las universidades deben incluir en sus diagnósticos, planes de igualdad y protocolos de prevención y actuación ante el acoso sexual y el acoso sexista a toda la población que conforma la comunidad universitaria y a todos sus espacios, incluyendo los colegios mayores o residencias estudiantiles.
- Los Colegios Mayores son espacios para un sector importante de la juventud, principalmente, para vivir durante sus años académicos y formativos. La relación que se puede establecer entre unas personas y otras, desde una cultura de igualdad, puede ser muy positiva, con lo cual, es importante que se abran áreas de igualdad en estos establecimientos universitarios.
- La iniciativa del UAM-Vives de trabajar por la igualdad creando un proyecto específico que englobe a todo el personal que conforma dicho colegio, como es el proyecto *Igualdad de Géneros y No discriminación*, es una propuesta sumamente innovadora y con un gran potencial. Se trata de trabajar creando acciones positivas y haciendo extensiva la transversalización de género.
- El UAM-Vives incorpora su propio espacio de igualdad, el Área de Igualdad de Género y No discriminación (más conocido como “Vives Igualdad”), como punto central para la gestión y desarrollo del proyecto, así como para que sea el punto de referencia cuando se necesite.

Referencias

- Alcañiz Moscardó, M. & Gómez Nicolau, E. (2017). “Políticas públicas para la igualdad de género. Los indicadores sociales en la planificación, la aplicación y la evaluación de las políticas de igualdad” (Asignatura 3). Curso (online) Especialista en *Agente de Igualdad*. Fundación Isonomía para la Igualdad de Oportunidades, Universitat Jaume I de Castellón. Disponible en web: <http://aulaisonomia.uji.es/course/index.php?categoryid=9>
- Asociación Arcópoli (2017). *Informe sobre incidentes de odio por LGTBfobia en la comunidad de Madrid 2017*. Madrid: Arcópoli. Disponible en web: <https://diario.madrid.es/wp-content/uploads/2018/04/VFinal-2017-Informe-sobre-Incidentes-de-Odio-por-LGTBfobia-en-la-Comunidad-de-Madrid-1.pdf>
- Arnau Ripollés, S. (2018). *Memoria Vives Igualdad. Curso académico 2017-2018*. Madrid: Colegio Mayor Universitario Juan Luis Vives de la Universidad Autónoma de Madrid.
- Bosch Fiol, E. (2017). Acoso sexual y violencia de género en las universidades. En C. García Sainz (Ed.). *Unidades de Igualdad. Género y Universidad* (pp. 159-170). Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Madrid. Disponible en web: <https://libros.uam.es/fe8f8eaf-530d-440c-acd1-5d34eb32aa0d>
- Calero Fernández, M. A. & Molina, M. (2013). *Percepción de la violencia de género en el entorno universitario. El caso del alumnado de la Universidad de Lleida*. Lleida: Centre Dolors Piera d'Igualtat d'Oportunitats i Promoció de les Dones. Universitat de Lleida. Disponible en web: <https://repositori.udl.cat/bitstream/handle/10459.1/46895/estudis1.pdf>
- Delegación Gobierno para la Violencia de Género (2015). *Macroencuesta de violencia contra la Mujer 2015*. Madrid: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad. Disponible en web: http://www.violenciagenero.igualdad.mpr.gob.es/violenciaEnCifras/estudios/colecciones/pdf/Libro_22_Macroencuesta2015.pdf

DESCOLONIZAR LA PAZ

- García Sainz, C. (Ed.) (2017). *Unidades de Igualdad. Género y Universidad*, Madrid: Servicio de Publicaciones de la Universidad Autónoma de Madrid. Disponible en web: <https://libros.uam.es/fe8f8eaf-530d-440c-acd1-5d34eb32aa0d>
- Lopez-Francés, I., Viana-Orta, M.I. & Sanchez-Sánchez, B. (2016). La equidad de género en el ámbito universitario: ¿un reto resuelto?. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado* 19(2), 349-361. Disponible en web: <http://revistas.um.es/reifop/article/download/211531/193751/0>
- Pérez del Río, T. (2005). Transversalidad de género y acción positiva en el ámbito comunitario. *Revista Lan Harremanak/13 (III)*. 35-51. Disponible en web: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1419453.pdf>
- Unidad de Igualdad de Género-UAM (2015). *II Plan de Igualdad (2015-2018)*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid (UAM). Disponible en web: https://www.uam.es/UAM/documento/1242689282067/II_plan_igualdad_oct_15_preview.pdf?blobheader=application/pdf
- Valls Carol, R. (2008). *Violencia de Género en las Universidades Españolas. Guía de prevención y atención*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Igualdad. Disponible en web: <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/documentos/recursos/guia/guia-violencia-de-genero-universidades.pdf>

Arnau Ripollés, S. (2020). Violencias en las universidades españolas: Una propuesta de paz, igualdad de géneros y no discriminación. En Yudkin Suliveres, A. & Pascual Morán, A. (Eds.). *Descolonizar la paz: Entramado de saberes, resistencias y posibilidades*. Antología conmemorativa del 25 aniversario de la Cátedra UNESCO de Educación para la Paz. Cátedra UNESCO de Educación para la Paz, Universidad de Puerto Rico. ISBN 978-0-578-23166-2. <http://unescopaz.uprrp.edu/antologia25.html>