

# USVreact

UNIVERSITIES SUPPORTING VICTIMS OF  
SEXUAL VIOLENCE

## FORMAZIONE IN MATERIA DI RISPOSTA ALLA VIOLENZA SESSUALE NELLE UNIVERSITÀ EUROPEE

Report conclusivo del Progetto USVreact

#USVreact  
[www.USVreact.eu](http://www.USVreact.eu)



CEPS Projectes Socials  
Barcelona



US  
University of Sussex  
Centre for Gender Studies



UNIVERSITAT  
DE VÍRGIJI

Universidad  
del País Vasco  
Euskal Herriko  
Unibertsitatea

UNIVERSITÀ  
DEGLI STUDI  
DI TORINO  
ALMA UNIVERSITAS  
Taurinensis



ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ  
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ



Co-funded by the Rights,  
Equality and Citizenship  
Programme of the European Union

The USVreact Project (JUST/2014/RDAP/AG/VICT/7401) is co-funded by the European Commission, its publications and communications reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use made of the information contained therein.

Il contenuto di questo documento è aggiornato al momento della pubblicazione (gennaio 2018). I riferimenti legali e i collegamenti a siti esterni possono cambiare nel tempo e devono essere controllati.

#### **Brunel University London Press,**

Kingston Lane,  
Uxbridge, Middlesex  
UB8 3PH

Prima pubblicazione: gennaio 2018.

#### **Licenza CC Creative Commons**

Attribution-NonCommercial-ShareAlike 3.0 Unported  
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/>

#### **A cura di**

Pam Allred, Brunel University London, UK  
Alison Phipps, University of Sussex, UK

#### **Versione italiana a cura di**

Norma De Piccoli, Mara Martini e Federica Turco, CIRSDe  
(Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere),  
Università di Torino



Co-funded by the Rights,  
Equality and Citizenship  
Programme of the European Union

#### **Disclaimer:**

Questo materiale è stato realizzato con il sostegno finanziario del Programma Diritti, Parità e Cittadinanza dell'Unione Europea. Il contenuto del presente materiale è di esclusiva responsabilità degli autori e non riflette in alcun modo le opinioni della Commissione Europea. Codice del progetto USVreact: JUST/2014/RDAP/AG/VICT/7401

### **Elenco dei partner del progetto USVreact che hanno svolto sessioni formative pilota e ricerche e hanno fornito contenuti per la presente relazione:**

#### **Coordinatore del progetto:**

Brunel University London, <http://www.brunel.ac.uk>

#### **Partner del progetto:**

##### **Grecia**

Università Panteion di Scienze Sociali e Politiche (PUA), [www.panteion.gr](http://www.panteion.gr)

Coordinatrice: Athena Athanasiou

Ricercatrice: Alexandra Zavos

Assistente: Voula Touri

Formatrici: Matina Papagiannopoulou, Kiki Petroulaki

##### **Italia**

Università di Torino (UNITO), [www.cirsde.unito.it](http://www.cirsde.unito.it)

Coordinatrice: Norma De Piccoli

Ricercatrice: Mara Martini

Assistenti: Federica Turco, Paola Deiana

Formatori/ci: Renata Bonito, Arianna Enrichens, Mara Martini

Comitato scientifico: Elena Bigotti, Roberta Bosisio, Mia Caielli,

Joelle Long, Luca Rollè

##### **Spain**

Universitat Rovira i Virgili (URV), [www.urv.cat](http://www.urv.cat)

Coordinatrice: Barbara Biglia

Ricercatrici: Sara Cagliero, Edurne Jimenez Pérez

Assistenti: Alba Sáenz Suárez, Carla Alsina Muro

Formatrici: Ivana Soto León (Sara Cagliero e Barbara Biglia)

Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU),

[www.ehu.eus](http://www.ehu.eus)

Coordinatrice: Marta Luxán Serrano

Ricercatore/trice: Jokin Azpiazu Carballo, Mila Amurrio Velez

Formatore/trice: Jokin Azpiazu Carballo, Ainhoa Narbaiza Irizar

CEPS Projectes Socials, [www.asceps.org](http://www.asceps.org)

Project Manager: Gigi Guizzo

Direttore: Juan Pedregosa

Coordinatrice e ricercatrice: Eulàlia Gorga

##### **UK**

Brunel University London, [www.brunel.ac.uk](http://www.brunel.ac.uk)

Coordinatrice: Anne Chappell

Ricercatrici: Charlotte Jones, Neil Levitan

University of York, [www.york.ac.uk](http://www.york.ac.uk)

Coordinatrice: Vanita Sundaram

Ricercatrici: Mary Cobbett-Ondiek, Annis Stead

University of Sussex, [www.sussex.ac.uk](http://www.sussex.ac.uk)

Coordinatrice: Alison Phipps

Ricercatrici: Rachel O'Neill, Naaz Rashid, Gillian Love

Formatrice: Valentina Cartei

#### **Partner associati per Paese:**

##### **Italia**

Città di Torino – City of Turin, [www.comune.torino.it](http://www.comune.torino.it)

Politecnico di Torino, [www.polito.it](http://www.polito.it)

##### **Lettonia**

Marta Resursu Centrs Sievietem, [www.marta.lv](http://www.marta.lv)

##### **Serbia**

Viktimoško društvo Srbije - Victimology Society of Serbia, <http://www.vds.rs/>

##### **Spagna**

Mondragon Unibertsitatea, [www.mondragon.edu](http://www.mondragon.edu)

Universidad Pública de Navarra - Nafarroako Unibertsitate Publikoa, [www.unavarra.es](http://www.unavarra.es)

Universitat Autònoma de Barcelona, [www.uab.cat](http://www.uab.cat)

Universitat de Barcelona, [www.ub.edu](http://www.ub.edu)

Universitat de Vic, [www.uvic.cat](http://www.uvic.cat)

Universitat Pompeu Fabra, [www.upf.edu](http://www.upf.edu)

##### **Regno Unito**

Keele University, <https://www.keele.ac.uk/>

Lancaster University, [www.lancaster.ac.uk](http://www.lancaster.ac.uk)

Trinity Laban Conservatoire of Music and Dance, [www.trinitylaban.ac.uk](http://www.trinitylaban.ac.uk)

University College London, [www.ucl.ac.uk](http://www.ucl.ac.uk)

University of Brighton, [www.brighton.ac.uk](http://www.brighton.ac.uk)

University of the West of England <http://people.uwe.ac.uk>

York St John University, <https://www.yorksja.ac.uk/>

University College of London, [www.ucl.ac.uk](http://www.ucl.ac.uk)

## Universities Supporting Victims of Sexual Violence

### Il progetto

**N**onostante le numerose iniziative a contrasto della violenza, le giovani donne, nello specifico le studentesse, sono particolarmente esposte al rischio di violenza sessuale e di genere. Inoltre, in molti paesi europei, gli studenti costituiscono una popolazione trascurata in termini di servizi di supporto ed è purtroppo ancora frequente per gli/le studenti/esse survivor avere esperienze negative quando denunciano episodi di violenza alle loro istituzioni. **USVreact**, sigla assegnata al progetto **Universities Supporting Victims of Sexual Violence (Università a supporto delle vittime di violenza sessuale)** si è sviluppato agli inizi del 2015 in risposta al bando promosso dalla Commissione Europea Daphne III, focalizzato sul sostegno alle vittime di violenza di genere. Lo scopo era quello di migliorare la “prima risposta” istituzionale agli/le studenti/esse che denunciavano episodi di violenza sessuale, al fine di creare una cultura più aperta e più solidale nelle università. Il principale obiettivo consisteva nello sviluppare, testare e valutare modelli innovativi di formazione, basati sulle evidenze (evidence-based), rivolti al personale universitario in alcune università europee, condotti da équipes delle istituzioni partner del progetto. Al termine del progetto tali modelli sarebbero stati messi a disposizione, a tempo indefinito e gratuitamente, per l’utilizzo da parte di altre università e istituzioni.

Tra gli ulteriori obiettivi del progetto figuravano: (i) condurre una revisione delle migliori pratiche di “prima risposta” e divulgare la formazione allo scopo di sviluppare i modelli formativi proposti; (ii) effettuare una rassegna delle politiche e dei percorsi assistenziali per i/le survivor nelle università partner e a livello internazionale; (iii) creare network nazionali e internazionali di esperti, agenzie specializzate, associazioni studentesche e personale universitario al fine di costruire e condividere le conoscenze; (iv) attuare programmi di formazione sostenibili, laddove possibile. Il progetto si fondava sulle ricerche pubblicate da molti dei suoi partner (vedi ad esempio, Allred & Biglia, 2015; Biglia & San Martin, 2007; Jackson & Sundaram, 2015; Love et al., 2017; Phipps 2009, 2017; Phipps & Smith, 2012; Phipps & Young, 2015; Rymer & Cartei; 2015), nonché sul precedente progetto *Gap Work*, co-finanziato dal programma Daphne III, finalizzato a formare i giovani professionisti a rispondere alla violenza di genere, che ha coinvolto molti dei partner del progetto USVreact qui illustrato (Allred et al., 2014). Il progetto ha beneficiato di un panel internazionale di consulenti esperti provenienti dai paesi partner, molti dei quali potevano vantare numerose pubblicazioni in questo campo (vedi ad esempio, Bustelo & Lombardo, 2007; Fenton et al, 2016; McGlynn, Downes & Westmarland, 2017; Sanders-McDonagh, Neville & Nolas, 2016; Westmarland & Graham, 2010).

USVreact trova fondamento nella Direttiva UE in materia di vittime di violenza di genere, che prevede che le vittime siano riconosciute e trattate con dignità e rispetto, siano tutelate da vittimizzazione secondaria e ripetuta, ricevano un supporto adeguato e abbiano accesso alla giustizia. Le università partner del progetto, ciascuna con un piccolo team di ricercatori e formatori, erano le seguenti: Universitat Rovira i Virgili e Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibersitatea in Spagna;

Università degli Studi di Torino in Italia; Università Panteion di Scienze Sociali e Politiche in Grecia e Brunel University London, Sussex University e University of York nel Regno Unito. La gestione del progetto è stata effettuata dal CEPS Projectes Socials di Barcellona. Al momento della redazione del presente report, il progetto contava 16 istituzioni partner associate, situate in ciascuno dei Paesi dei partner del progetto, nonché in Lettonia e Serbia, ciascuna delle quali testava uno dei modelli formativi o contribuiva alla più ampia divulgazione possibile del materiale formativo.

Il progetto è stato lanciato con un incontro tenutosi ad aprile 2016 presso la Sussex University, in seguito al quale sono stati elaborati i documenti di esame delle *policy* e delle *best practice* nelle università partner (entrambi disponibili sul sito Internet USVreact), che hanno costituito la base per lo sviluppo della formazione. Ciascun Partner ha elaborato un programma formativo sia considerando le specificità contestuali e culturali, sia con riferimento alle migliori buone pratiche esistenti in questo ambito; i sette percorsi formativi sono stati avviati in momenti diversi nel corso del 2016. La formazione e la valutazione sono proseguite sino a fine 2017 e alcune università hanno continuato a sostenere l'attività formativa oltre tale periodo. Complessivamente, al momento della redazione del presente report, circa 900 dipendenti sono stati formati presso 21 diverse istituzioni. La fase conclusiva del progetto si è aperta con una conferenza internazionale svoltasi a Londra, in occasione della quale le principali nozioni apprese sono state trasmesse ad esperti del settore. Successivamente, le università partner hanno organizzato conferenze locali coinvolgendo sia esponenti del mondo accademico, sia professionisti, al fine di individuare specifiche richieste e necessità, ovviamente in tema di violenza sessuale, riferite al contesto di riferimento.

## Il Report



Il presente report presenta una riflessione relativa al contesto empirico e teorico del progetto, con particolare riferimento alla diffusione della violenza sessuale nei confronti degli/le studenti/esse in alcuni Paesi Europei e all'analisi dei fattori che possono agevolarne od ostacolarne la denuncia. Il rapporto presenta altresì una sintesi del contenuto, dell'erogazione e della valutazione dei sette programmi di formazione. Esso termina con una sintesi delle raccomandazioni di ciascun partner più pertinenti a livello locale/regionale, ma anche, più estesamente, a livello nazionale, e internazionale. Maggiori informazioni su tutti i programmi di formazione e sul progetto in generale sono disponibili sul nostro sito Internet all'indirizzo <http://USVreact.eu>. Sul sito, ciascun Partner pubblicherà a breve il rapporto integrale, in cui verrà descritto il proprio contesto e verranno esaminate le caratteristiche della formazione erogata. Il sito web è disponibile nella lingua di ciascuna istituzione partner. Questa rassegna è redatta da Alison Phipps e Pam Alldred in qualità di Collaboratrice e PI (Principal Investigator) del progetto USVreact a partire dalle valutazioni iniziali dei Partner.

Invitiamo coloro che utilizzeranno i materiali formativi ad adattarli al loro contesto (in termini di specificità culturali e valoriali, sulla base delle caratteristiche specifiche dei servizi di supporto e di informazioni di riferimento presenti o meno). Saremmo lieti di condividere quanto da voi appreso da tali esperienze e da ulteriori risorse create per la formazione. Per condividere eventuali materiali sul nostro sito web vi invitiamo a contattare Gigi Guizzo presso il CEPS, oppure Pam Alldred o Alison Phipps. Per la realtà Italiana potrete invece contattare il CIRSDe ([www.cirsde.unito.it](http://www.cirsde.unito.it); [cirsde@unito.it](mailto:cirsde@unito.it); [norma.depicolli@unito.it](mailto:norma.depicolli@unito.it); [mara.martini@unito.it](mailto:mara.martini@unito.it)).

## Violenza sessuale nelle università europee: diffusione, policy e buone pratiche

Questo capitolo presenta una sintesi delle evidenze esistenti sulla diffusione delle molestie e delle violenze sessuali nelle università europee, unitamente a informazioni da noi raccolte sulle risposte normative e sui programmi di formazione esistenti. Complessivamente, il quadro che emerge è quello di un'area in cui consapevolezza e azioni per il contrasto alla violenza si stanno sviluppando rapidamente, ma nella quale la legislazione è ancora disomogenea e il numero di modelli di successo da emulare è esiguo. Auspichiamo che il nostro progetto possa costituire un intervento utile in questo ambito, fornendo una raccolta di programmi di formazione basati su evidenze e adatti a vari contesti istituzionali e culturali.

### 2:1 Diffusione

A partire dagli anni '80 la vittimizzazione sessuale delle studentesse è stata studiata in molti paesi tra cui Giappone, Cina, Corea del Sud, Haiti, Giordania, Cile, Canada, Germania, Italia, Polonia, Spagna, Bangladesh, India, Sri Lanka, Stati Uniti e Regno Unito (Phipps, 2018). La sua diffusione è oggetto di dibattito, anche perché le statistiche, in assenza di dati sostanziali, sono spesso basate su stime, estrapolazioni o ipotesi. Tuttavia, è possibile affermare che, in linea generale, la violenza sessuale nelle università non è inusuale ed è prevalentemente perpetrata contro le donne da parte degli uomini. Nei paesi partner del progetto **USVreact** i dati sulla violenza sessuale mostrano tendenze simili. Nel 2014, un'indagine realizzata dall'Agenzia dell'Unione Europea per i Diritti Fondamentali (FRA) ha riscontrato che il 10-19% delle donne greche ha subito, nell'anno in questione, violenza fisica e/o sessuale ad opera del partner, il 30-39% ha riferito di aver subito violenza psicologica, il 10-19% ha riferito "molestie di tipo persecutorio" e il 15% ha riferito di aver subito molestie sessuali (FRA, 2014). Circa il 70% delle donne riteneva che la violenza contro le donne si verificasse "molto frequentemente" oppure "abbastanza frequentemente", mentre soltanto il 2% riteneva tale violenza "infrequente" (FRA, 2014). Sempre nel 2014 un sondaggio dell'Istituto Nazionale di Statistica (Istat) in Italia ha riscontrato che il 31% delle donne di età compresa tra i 16 e i 70 anni aveva subito una qualche forma di violenza nel corso della propria vita, il 20% aveva subito violenza fisica, il 21% violenza sessuale e il 74% molestie sessuali (Istat, 2015). Il 77% dei casi di molestie sessuali erano perpetrati da estranei, mentre la maggior parte degli stupri o dei tentativi di stupro erano perpetrati da partner, ex-partner o amici (Istat, 2015).

Nel caso della Spagna, l'inefficienza del governo centrale nel generare i dati sulla violenza sessuale è stata considerata come parte dell'"invisibilizzazione" della violenza sessuale (Toledo e Pineda, 2016). Tra gennaio e dicembre 2016 sono stati denunciati alla polizia (Ministerio del Interior, 2017) 7240 casi di violenza sessuale, di cui 6067 classificati come "altri reati contro la libertà sessuale", il che fornisce poche indicazioni circa la loro natura. Un sondaggio del 2015 sulla violenza contro le donne ha incluso

per la prima volta domande sulla violenza sessuale, secondo le raccomandazioni dell’Agenzia per i Diritti Fondamentali (FRA, 2014). I risultati hanno rilevato che il 24,2% delle donne di età superiore ai 16 anni ha subito violenza fisica o sessuale nel corso della propria vita; il 7,2% ha subito violenza sessuale da parte di qualcuno che non era il proprio partner e non lo era mai stato. Il 3,5% delle donne spagnole ha subito una violenza sessuale prima dei 15 anni di età (Ministerio del Interior, 2017).

Nel Regno Unito, l’Ufficio Nazionale di Statistica ha rilevato che la polizia ha registrato 106.098 reati di natura sessuale nell’anno concluso a marzo 2016 (ONS, 2017); l’ente nazionale *Rape Crisis* stima che ogni anno circa 85.000 donne e 12.000 uomini vengono stuprati in Inghilterra e Galles (*Rape Crisis England & Wales*, 2017). Il sondaggio realizzato dall’Agenzia Europea per i Diritti Fondamentali (FRA, 2014) ha riscontrato che, nel Regno Unito, nel 2014, il 29% delle donne ha subito una violenza fisica e/o sessuale dal partner attuale o precedente, il 46% ha subito violenza psicologica dal proprio partner e il 19% è stata vittima di stalking. Un recente sondaggio del *Trades Union Congress* (TUC) ha anche stimato che oltre la metà delle donne ha subito molestie sul posto di lavoro (TUC, 2016).

Per quanto concerne nello specifico la violenza contro gli studenti e le studentesse, il numero di dati è esiguo. Tuttavia, nel 2011, il progetto europeo “Violenza di genere, stalking e paura della criminalità” ha raccolto dati presso un campione di 22.000 studenti in Germania, Italia, Polonia, Spagna e Regno Unito (Feltès et al., 2012). In termini di molestie sessuali, il 47% dei partecipanti italiani, il 54,2% dei partecipanti spagnoli e il 68,6% dei partecipanti britannici ha subito almeno un atto di molestia sessuale durante il periodo trascorso all’università. Il 41,8% dei partecipanti italiani, il 52,9% degli spagnoli e il 58,2% dei britannici ha subito almeno un atto di stalking durante gli studi all’università. Il 30,2% dei partecipanti italiani, il 36,7% degli spagnoli e il 33,6% dei britannici ha subito almeno una molestia sessuale durante il periodo trascorso all’università (Feltès et al., 2012). Uno studio condotto nel 2011 in Spagna ha rilevato che oltre il 50% degli studenti e studentesse universitari/e considerava l’abuso sessuale “piuttosto frequente” o “molto frequente” nella società spagnola (Ferrer-Perez, Bosch-Fiol & Navarro-Guzmán, 2011). Uno studio del 2016 ha riscontrato che il 2% degli studenti e studentesse spagnoli/e era venuto/a a conoscenza di aggressioni di natura sessuale in ambiente universitario, mentre il 6% ha riferito di aver subito pressioni per un rapporto sessuale o affettivo, il 7% ha riferito di essere stato baciato/a e/o toccato/a senza consenso e il 16% di essere stato vittima di divulgazione di voci sulla propria vita sessuale (Valls et al., 2016).

Nel Regno Unito il primo studio nazionale sulla diffusione della violenza sessuale nelle università è stato il rapporto del 2010 della *National Union of Students*, denominato “Hidden Marks” (Segni Nascosti), che ha rilevato che 1 studentessa su 7 ha subito una grave violenza fisica o sessuale durante il periodo degli studi universitari e che il 68% ha subito comportamenti che costituiscono molestia sessuale. Nel 2014, la NUS ha condotto ulteriori ricerche che hanno messo in luce quanto segue: un quarto della popolazione studentesca, con un numero di studenti donne significativamente superiore rispetto agli studenti maschi, aveva subito avances sessuali indesiderate; un terzo era stato oggetto di conversazioni di esplicita natura sessuale o aveva subito altre forme di molestie verbali, mentre due terzi avevano sentito parlare di tentativi di stupro nel campus. Nel 2017, un’inchiesta sulla Libertà di informazione, condotta dal quotidiano *The Guardian*, ha rilevato circa 300 accuse di molestie sessuali formulate da studenti/studentesse nei confronti del personale universitario a partire dal 2011, affermando che questi casi erano la “punta dell’iceberg” (Batty et al., 2017), benché finora non vi siano dati conclusivi a confermare questo fenomeno.

## 2:2 Policy

Sebbene il progetto USVreact focalizzi l'attenzione sulle politiche di immediata rilevanza nell'affrontare il tema della violenza sessuale nell'istruzione superiore, è opportuno sottolineare l'esistenza di cornici più ampie che forniscono indicazioni in tal senso e che possono essere utilizzate per delineare una normativa specifica al contesto universitario. La Quarta Conferenza Mondiale delle Nazioni Unite sulle Donne ha prodotto la Dichiarazione di Pechino e la Piattaforma per l'Azione, che comprende una serie di 12 aree critiche, incluso l'impegno a combattere la violenza contro le donne, adottata da 189 Stati Membri. A livello internazionale, tra i quadri normativi pertinenti figurano la Dichiarazione Universale dei Diritti Umani del 1948 e la Convenzione sull'Eliminazione di tutte le Forme di Discriminazione contro le Donne (CEDAW) del 1980. La prima stabilisce che ognuno ha diritto alla vita, alla libertà e alla sicurezza della persona e dispone che nessuno sia soggetto a trattamenti crudeli, degradanti o a tortura, benché, nella pratica, la sua applicazione ai diritti e ai problemi delle donne, quali la violenza sessuale, sia stata limitata a causa della tendenza a collocare tali questioni tra gli "interessi speciali" (vedi, ad esempio, Bunch, 1990). La seconda persegue l'obiettivo di eliminare tutte le forme di discriminazione, anche se non nomina esplicitamente la violenza; anche in questo caso la sua attuazione è stata limitata per la mancanza di meccanismi di applicazione (Wetzel, 1993).

Per contro, la Convenzione Europea del 2011 sulla Prevenzione e sulla Lotta alla Violenza contro le Donne e alla Violenza Domestica – nota come Convenzione di Istanbul – è giuridicamente vincolante e definisce un certo numero di forme di violenza, tra cui stupro, stalking, matrimonio forzato e mutilazione genitale femminile. Obbliga i governi a modificare le leggi, a introdurre misure pratiche e a stanziare risorse per prevenire e contrastare tale forma di violenza. A partire dal 1998, le diverse Presidenze del Consiglio dell'Unione Europea hanno anche elaborato raccomandazioni, proposto indicatori e sviluppato altri documenti non vincolanti sulla violenza contro le donne. Il tema della violenza contro le donne è anche esplicitamente affrontato nella *Strategia per la Parità tra Uomini e Donne 2010-15* (2011) della Commissione Europea. Vi sono due regolamenti UE vincolanti che fanno riferimento alle molestie sessuali: la Direttiva 2004/113/CE in materia di attuazione del principio di parità di trattamento tra uomini e donne nell'accesso e nella fornitura di merci e servizi, e la Direttiva 2006/54/CE sull'attuazione del principio di pari opportunità e parità di trattamento tra uomini e donne in materia di impiego e occupazione.

A partire dal 15 marzo 2017 la Convenzione di Istanbul è stata firmata da tutti gli Stati Membri dell'UE e la decisione dell'UE di aderire alla Convenzione è stata presa nel maggio 2017. Tuttavia, non tutti gli Stati Membri hanno ratificato la Convenzione, tra cui Grecia, Lettonia e Regno Unito (la Convenzione è stata sottoscritta dalla Grecia in data 11/05/2011, dalla Lettonia in data 18/05/2016 e dal Regno Unito in data 08/06/2012). Inoltre, gli Stati Membri utilizzano definizioni diverse per riferirsi alle forme di violenza e attribuiscono la natura di reato a tipologie diverse di violenza di genere. Manca quindi una omogeneità con cui il tema viene giuridicamente trattato tra i diversi Paesi. Ad esempio, non tutti gli Stati Membri prevedono il reato di stupro all'interno del matrimonio (Lettonia) e il matrimonio forzato non è un reato in tutti gli Stati (solo recentemente l'Italia ha introdotto in Senato una legge che dichiara reato il matrimonio forzato). La maggior parte degli Stati Membri dispone di piani d'azione nazionali sulla violenza contro le donne e fornisce servizi specializzati alle vittime (Direzione Generale delle Politiche Interne, 2016). Una recente analisi della legislazione UE ha rilevato che le leggi riguardanti la violenza di genere verso le giovani generazioni in quattro stati membri UE (Italia, Irlanda, Spagna e Regno Unito) erano diverse tra loro e che la normativa relativa ai/bambini/e e ai/giovani tendeva a non prendere adeguatamente in considerazione il genere (Allred & Biglia, 2015).

Pertanto, il panorama normativo nei singoli paesi partner del progetto USVreact è vario. Ad esempio, in Grecia la legislazione in materia di stupro è stata introdotta nel 1984 (Legge 1419/1984), riconoscendo lo stupro come un atto di violenza contro le donne, piuttosto che come un atto di indecenza e degenerazione morale. Tuttavia, la legge ha adottato una definizione restrittiva di stupro, come evento che si verifica esclusivamente al di fuori del rapporto matrimoniale, tralasciando il contesto e le manifestazioni di violenza domestica e le altre forme di violenza (Kostavara, 2007). È soltanto dagli anni 2000, in seguito alle direttive del Consiglio Europeo e alla pressione esercitata dai cambiamenti socio-economici e politici connessi all'integrazione europea e alla migrazione transnazionale, che definizioni più ampie di genere e violenza sessuale sono diventate oggetto di disposizioni di legge e dibattito pubblico. Questi interventi, che rientravano nella categoria della parità di genere, piuttosto che esplicitamente nella voce "violenza di genere", comprendevano leggi in materia di lotta alla tratta di esseri umani (Legge 3064/2002), molestie sessuali sul lavoro (Legge 3488/2006, sostituita dalla Legge 3896/2010) e violenza domestica (Legge 3500/2006). Il Difensore civico greco ha la responsabilità di riferire sulle questioni di molestia sessuale nell'ambito del proprio compito di monitoraggio dell'attuazione della parità di trattamento tra donne e uomini in ambito lavorativo (Legge 3896/2010), nel settore pubblico e privato. Secondo il Vicemediatore per i diritti umani, nel 2014 il numero di casi di molestia sessuale denunciati è inferiore a quello reale a causa della paura delle vittime di perdere il posto di lavoro (Eurofound, 2015).

In Italia la violenza sessuale era considerata, fino a due decenni fa, un "reato contro la decenza e la morale pubblica". La legge, introdotta nel 1996, ha cambiato questa concezione (Legge n. 66) e ha trasformato il reato di abuso sessuale in un reato contro la persona, introducendo i reati di violenza sessuale (art. 609 bis del Codice Penale Italiano), atti sessuali con minorenni (art. 609 quater del Codice Penale Italiano), corruzione di minorenne (art. 609 quinquies del Codice Penale Italiano) e stupro di gruppo (art. 609 octies del Codice Penale Italiano). Da allora sono stati introdotti una serie di emendamenti e di nuove leggi su pressione delle organizzazioni della società civile. Ad esempio la legge n°38 del 2009 prevede pene più severe per i reati di natura sessuale e ha introdotto il reato di stalking, punibile con la reclusione da sei mesi a quattro anni.

In Spagna le leggi per la parità di genere, sollecitate dai movimenti femministi e LGBT, sono state gradualmente introdotte a partire dalla fine degli anni '70, dopo la fine della dittatura franchista, che godeva dell'appoggio della Chiesa Cattolica. La legislazione sulla violenza domestica è stata introdotta in Spagna in seguito al clamoroso omicidio di Ana Orantes da parte del suo ex-marito (dopo essere andata in televisione e aver raccontato la sua storia di violenza domestica), che scatenò proteste di massa (Bustelo, Lopez & Platero, 2007). Sono state approvate due leggi relative alla violenza domestica (38/2002 e 11/2003) e, nel 2004, sotto il governo del riletto partito socialista (PSOE), sono state introdotte ulteriori leggi contro altre forme di violenza di genere. Questa legislazione continua ad essere il principale quadro di riferimento per contrastare la violenza di genere in Spagna, anche se spesso è attuata unitamente ad altri strumenti giuridici a livello statale e locale, quali ad esempio la legislazione per la parità di genere (3/2007) e la salute sessuale e riproduttiva (2/2010). In Catalogna, un protocollo quadro per il coordinamento delle azioni contro la violenza di genere, siglato nel 2009, definisce il quadro giuridico della violenza di genere e i relativi strumenti di monitoraggio e valutazione. Il governo catalano dispone anche di un protocollo sulle molestie sessuali basate su sesso, orientamento sessuale e/o identità di genere sul luogo di lavoro.

Per quanto riguarda nello specifico le università, la legislazione e i provvedimenti in materia sono esigui. In Grecia la violenza sessuale nelle Università è largamente ignorata, sia a livello pubblico che istituzionale. Pertanto, non sorprende l'assenza a livello universitario di quadri normativi specifici per

la gestione dei casi di violenza sessuale. Un numero esiguo di istituzioni sta lavorando all'inclusione di linee guida in tema di violenza o molestie sessuali all'interno dei regolamenti universitari, anche se tali linee guida non sono ancora state attuate. I servizi di consulenza disponibili presso le università greche raramente fanno esplicito riferimento alla violenza sessuale quando descrivono i servizi che forniscono.

Nella maggior parte delle università italiane non esistono servizi specifici per le vittime di violenza sessuale, ma vi sono servizi più generici per le vittime di discriminazione e molestie. Tutte le università italiane prevedono un Comitato Unico Di Garanzia (CUG), per il personale e per gli/le studenti/studentesse, che persegue l'obiettivo di tutelare i lavoratori da forme di discriminazione e di migliorare il loro benessere. La maggior parte delle università dispone anche di una Consigliera di fiducia, che fornisce informazioni, consulenza e assistenza gratuita al personale e agli/alle studenti/esse vittime di discriminazione, molestie o bullismo. Parecchie università sono inoltre dotate di servizi di consulenza per studenti/esse, o altri servizi a supporto degli/delle studenti/esse o del personale in difficoltà, anche se non sono specificamente dedicati a contrastare la violenza di genere.

In Spagna, la legge 2014/01 (misure di tutela contro la violenza di genere) e la legge per l'effettiva parità tra uomo e donna (approvata nel 2007) si applicano alle università, ma molti protocolli specifici non sono ancora stati attuati nella maggior parte degli Atenei spagnoli (Valls et al., 2016). Inoltre, la legge del 2004 è prevalentemente incentrata sulla violenza domestica, trascurando la violenza sessuale perpetrata da persone diverse dai partner o dagli ex-partner delle vittime. Conseguentemente, nelle università, molti provvedimenti e protocolli che si riferiscono a questa legge non affrontano la questione della violenza sessuale nella sua globalità, come nel caso del protocollo in vigore nell'Università dei Paesi Baschi, che è attualmente sottoposto a revisione anche per questo motivo. In Catalogna, nello specifico, le università dispongono di Piani di Azione per la Parità tra Uomini e Donne, alcuni dei quali comprendono misure per contrastare la violenza sessuale.

Nel Regno Unito, i principali quadri normativi che affrontano la violenza sessuale nelle università sono la Legge sui Diritti Umani (1998) e la Legge sulla Parità (2010). L'Obbligo di Parità nel Settore Pubblico, che fa parte della Legge sulla Parità, richiede alle autorità pubbliche di tenere conto della necessità di eliminare la discriminazione contro le donne e le molestie nei loro confronti, di sviluppare le pari opportunità e di promuovere buone relazioni tra gruppi diversi. La Legge sui Diritti Umani rende illegittimo, per qualsiasi autorità pubblica, agire in maniera incompatibile con un diritto previsto dalla Convenzione Europea dei Diritti Umani, tra cui il diritto alla vita, alla libertà da trattamenti disumani o degradanti, il diritto al rispetto per la vita familiare e privata, il diritto alla libertà di espressione, alla libertà da ogni forma di discriminazione e il diritto all'istruzione (End Violence Against Women 2015 – Fine alla Violenza Contro le Donne). L'*End Violence Against Women Coalition* (2015) ha dichiarato che, nell'insieme, queste leggi autorizzano le università ad adottare provvedimenti interni per i casi di violenza sessuale.

Tuttavia, fino a poco tempo fa, le linee guida in vigore in molte università erano antecedenti alle suddette leggi ed erano improntate a un documento del 1994 elaborato dal Comitato dei Rettori e Vicerettori. Comunemente noto come Zellick Report, questo documento definiva una serie di raccomandazioni sulle modalità con le quali le università avrebbero dovuto gestire le denunce di violenza sessuale. La raccomandazione più controversa era forse quella che prevedeva che le università non adottassero provvedimenti interni, a meno che le vittime non intendessero sottoporsi ad un'indagine della polizia; in ogni caso tali provvedimenti erano posticipati fino alla conclusione della procedura giudiziaria. Nel 2016 una task force universitaria sulla violenza, sulle molestie e sull'odio nei confronti delle donne ha rivisto le Linee Guida del rapporto Zellick e ha pubblicato un nuovo documento che

stabilisce che le università possono adottare misure cautelative durante il procedimento penale e possono adottare provvedimenti disciplinari nel caso in cui uno studente accusato di reato sia assolto in tribunale (Bradfield, 2016). La task force consigliava altresì a tutte le università del Regno Unito di adottare procedure di denuncia centralizzate e sviluppare risposte efficaci a tali denunce (Universities UK, 2016). Dalla pubblicazione di questo rapporto l'*Higher Education Funding Council for England* (Consiglio per i finanziamenti per l'istruzione superiore per l'Inghilterra) ha pubblicato due bandi di finanziamento incentrati rispettivamente sulla violenza e sulle molestie sessuali, nonché sulle molestie on line e sui reati d'odio, che hanno consentito di finanziare alcune iniziative istituzionali (Higher Education Funding Council for England 2017a; 2017b). Tuttavia, al momento non esiste ancora un quadro normativo nazionale.

In Europa, la maggior parte delle normative riguarda la violenza tra studenti, per cui gli studenti che sono vittimizzati dal personale, oppure il personale vittimizzato da altri membri del personale, sono relativamente privi di tutele. Nonostante i recenti sviluppi nel Regno Unito, in generale la situazione normativa in Europa si contrappone a quella degli Stati Uniti, dove esistono normative nazionali e istituzionali in materia di violenza e molestie sessuali nelle università (Feltes et al., 2012, p. 184). Tuttavia, nella pratica, le normative statunitensi presentano significativi problemi di funzionamento, anche perché le ricerche suggeriscono che la stragrande maggioranza delle università non rispetta le normative e nelle facoltà attive su queste tematiche spesso si verificano ritorsioni personali e professionali (Anderson, 2016; Ridolfi-Star, 2016; Weis, 2015). Il pilastro centrale della normativa statunitense in materia di violenza sessuale nell'istruzione superiore è il Title IX, un diritto civile federale che vieta la discriminazione in base al sesso ed è applicato in diversi campi. Il Title IX recita così: "Nessuno, negli Stati Uniti, può essere escluso, in base al sesso, dalla partecipazione a qualunque programma educativo o attività che riceva finanziamenti federali, o altresì esserne privato degli eventuali benefici o essere soggetto a discriminazione". Questa dichiarazione è stata interpretata in senso lato in sentenze emesse dalla Corte Suprema statunitense e nelle linee guida fornite dal Dipartimento dell'istruzione statunitense, cosicché le università americane sono tenute per legge ad affrontare il tema della violenza e delle molestie sessuali (Anderson, 2016). Negli Stati Uniti un atto legislativo correlato è il *Clergy Act*, una legge federale che richiede alle università di registrare e rendere pubblici i reati che si verificano "nei campus" (definiti in senso lato). Il *Clergy Act* prevede inoltre che le università emettano tempestivamente degli avvisi quando in un campus si palesi un rischio per la sicurezza delle persone. Tuttavia, negli Stati Uniti le risposte sono state ampiamente legaliste e punitive.

## 2:3 Buone pratiche

Negli ultimi anni le università europee sono diventate più sensibili al tema della violenza sessuale. Alcune università forniscono informazioni su cosa fare in seguito a un'aggressione, spesso utilizzando le indicazioni fornite dai servizi di prima accoglienza. Inoltre, per le università è sempre più comune fornire informazioni su servizi di supporto regionali o nazionali quali, ad esempio, linee telefoniche di assistenza per le vittime di violenza sessuale e domestica. Sono state avviate campagne di sensibilizzazione, mentre ora alcuni servizi di consulenza universitari mettono a disposizione specialisti per il supporto alle vittime di violenza sessuale. Un numero esiguo di università hanno attuato, anche se in maniera disomogenea, alcune forme di orientamento o formazione per il personale e/o gli studenti.

Nei Paesi Baschi, nonché in diverse località della Spagna, sono stati organizzati corsi di autodifesa da parte di gruppi e associazioni di studenti. Questi corsi respingono l'idea di "autodifesa personale" basata esclusivamente su tecniche fisiche e attuano invece un modello di formazione incentrato sull'aumento

della consapevolezza, sulla sorellanza, sull'empowerment e altri principi femministi. Spesso questi corsi di formazione sono organizzati da gruppi di studenti, parallelamente a corsi meno radicali/critici offerti dalle università. Il 25 novembre (Giornata Internazionale contro la Violenza sulle Donne) l'Università di Torino organizza diversi eventi, tra cui lezioni dedicate, sviluppate all'interno dei diversi Corsi di Studio, allo scopo di riflettere sulla violenza sessuale ed aumentare la consapevolezza sul tema. Tra le altre iniziative figurano la realizzazione di vari progetti per promuovere la parità di genere e LGBT, sostenere gli studenti transgender, ridurre la discriminazione e sensibilizzare sul tema della violenza di genere. Le iniziative hanno incluso, negli anni, progetti su stalking, anti-omofobia, il progetto Gap Work (vedi Capitolo uno) e varie misure a sostegno degli studenti in transizione di genere.

Fino a un'epoca recente, nelle università del Regno Unito la maggior parte delle iniziative in tema di violenza sessuale e di genere erano portate avanti dagli studenti. Successivamente al rapporto sulla "lad culture" (cultura sessista) (NUS, 2013), l'organizzazione ha sviluppato un'ampia gamma di iniziative, tra cui il programma di formazione *I Heart Consent*, inizialmente sperimentato da 20 *Students' Unions* e ora attuato da molte altre associazioni studentesche. Nel 2016 il NUS ha creato *Stand By Me*, una consulenza nazionale sui servizi di supporto e uno strumento sviluppato insieme a *Rape Crisis* per aiutare le *Students' Unions* a creare partenariati con i servizi locali. Oltre a partecipare alle attività del NUS, molte *Students' Unions* hanno attuato iniziative proprie in tema della "lad culture" e della violenza sessuale, quali lezioni sul "consenso" all'atto sessuale (presso le Università di Newcastle, Oxford, Cambridge, Leeds e Durham) e altre campagne condotte assieme alle istituzioni per sensibilizzare e sviluppare regolamenti in materia ("Not On" all'Università di Birmingham, "We Get It" all'Università di Manchester e "Expect Respect" alla Canterbury Christ Church University). Nel 2014 la *University of the West of England* ha realizzato "Intervention Initiative", un programma di intervento rivolto agli studenti, spettatori reali o potenziali<sup>1</sup> di episodi di violenza, che ora viene attuato in diverse università inglesi e irlandesi. In seguito alla pubblicazione, nel 2016, del rapporto della Task force nelle università del Regno Unito, alcune istituzioni hanno iniziato ad adottare misure più incisive, molte delle quali sono state possibili grazie ai finanziamenti HEFCE per le università inglesi.

Tuttavia, riguardo alla formazione in tema di denuncia degli episodi di violenza, nei paesi europei il numero di modelli disponibili è ancora limitato. Oltre ai modelli USVreact, nel Regno Unito vi è un modulo on line denominato "Student Disclosure of Unwanted Sexual Incidents" (Denuncia da parte degli studenti dei comportamenti sessuali indesiderati), sviluppato dalla *Coventry University* e da *Rape Crisis*, che può essere acquistato e riprodotto in altri contesti universitari. Molti dei modelli che abbiamo esaminato per il nostro progetto sono stati elaborati negli Stati Uniti, dove la formazione in tema di denuncia è più diffusa e maggiormente sviluppata. Questi modelli perseguono le seguenti finalità: fornire informazioni sulla violenza sessuale (forme, definizioni giuridiche, diffusione); sfatare i luoghi comuni; spiegare le ragioni per le quali fare denuncia e le relative barriere; fornire consulenza su come supportare al meglio coloro che denunciano e su come supportare gli/le studenti/esse survivor nel lungo termine. Questi programmi utilizzano vari formati e attività, tra cui presentazioni e discussioni, esercizi e role play, vignette e scenari, domande "vero o falso" volte a sfatare i luoghi comuni e a valutare le conoscenze, nonché glossari dei termini principali.

Gli attuali modelli di formazione presentano alcuni punti deboli, tra cui la scarsa attenzione alla violenza perpetrata dal personale nei confronti di studenti o di colleghi. L'approccio pedagogico tende ad essere incentrato sul trasferimento delle informazioni piuttosto che sugli approcci creativi e critici, con poca enfasi sull'esperienza vissuta e sulla dinamica relazionale della violenza sessuale. Vi è altresì la necessità di adottare un approccio più trasversale a dinamiche quali sessualità, razza e classe sociale che permeano l'esperienza dello/a studente/ssa e possono rappresentare un ulteriore rischio. Ciò riflette

il fatto che i modelli formativi attuali dedicano pochissima attenzione sia al contesto sociale della violenza e a come esso si colloca rispetto ai modelli di genere e sessismo, sia alla cultura universitaria in cui si verificano la violenza e la denuncia, lasciando quindi sullo sfondo una analisi volta al cambiamento strutturale e culturale.

---

<sup>1</sup> Il termine esatto è bystander e si riferisce a coloro che assistono, o potrebbero assistere, a comportamenti violenti e discriminatori. Le azioni basate sul “bystander intervention” hanno l’obiettivo di responsabilizzare tutti gli attori sociali a intervenire e a farsi protagonisti di buone pratiche, oltre a farsi promotori della costruzione di un clima sociale e organizzativo basato sul rispetto e sulla pari dignità.

## La Pianificazione e i Partner del Progetto

### Fondamenti epistemologici, Struttura e Finalità

#### 3:1 Fondamenti epistemologici

La letteratura scientifica sull'argomento evidenzia che le giovani studentesse sono particolarmente esposte al rischio di violenza sessuale e di genere (Amurrio & Larrinaga, 2010a; Biglia & Velasco, 2012; Feltes et al., 2012; Marshall, 2014; Phipps & Smith, 2012; Schroeder, 2014); inoltre, gli studenti sono una popolazione trascurata in termini di servizi di supporto (Feltes et al., 2012; Phipps & Smith, 2012; Sundaram, 2014a, 2014b). La mancanza di procedure istituzionali chiare, di percorsi di assistenza e di supporto adeguato può produrre una vittimizzazione secondaria tra coloro che subiscono violenza sessuale o di genere (Orchowski & Gidycz, 2012; Phipps & Smith, 2012; Phipps & Young 2014a, 2014b; Marshall, 2014).

Il progetto USVreact si propone di intervenire per migliorare il sostegno offerto come “prima risposta”, all'interno delle università, a tutte le vittime di violenza o molestie sessuali. Migliorare il riconoscimento degli episodi di violenza e il sostegno a coloro che denunciano la violenza sessuale dovrebbe contribuire a produrre, in futuro, culture istituzionali più solidali e supportive, maggiormente consapevoli dei rapporti di potere e delle loro implicazioni per la parità di genere.

#### 3:2 Descrizione

Il progetto **Universities Supporting Victims of Sexual Violence** ha sviluppato, testato e valutato modelli di formazione per il personale universitario innovativi e basati su evidenze di ricerca, al fine di migliorare la “prima risposta” istituzionale alle denunce di episodi di violenza sessuale da parte degli studenti. Il progetto transnazionale, al quale hanno partecipato 7 università partner, ha coinvolto docenti universitari esperti in materia e servizi di supporto locali in ciascuna università partner, allo scopo di sviluppare, presso il personale, un programma di apprendimento specifico per i servizi di riferimento e di supporto in quel settore, considerando aspetti peculiari del contesto.

La formazione alla “prima risposta” in ciascuna delle università ha avuto come obiettivo quello di sviluppare modalità adeguate di ascolto e di sostegno a favore di studenti e studentesse che denunciano una violenza sessuale, assicurando loro di essere trattati/e con rispetto, dignità e sensibilità, all'ascolto delle loro specifiche esigenze, sino a guidarli/e verso il ricorso alle vie legali, se lo desiderano. Il progetto ha esaminato i percorsi e i servizi di assistenza offerti dalle università in grado di garantire che gli/le studenti/esse siano tutelati/e da vittimizzazione reiterata e vittimizzazione secondaria, in particolare nei casi in cui l'autore sia un compagno di studi.

Il progetto è stato cofinanziato dalla Commissione Europea nell'ambito del programma Daphne-III (JUST/2014/RDAP/AG/VICT/7401) con durata marzo 2016 - febbraio 2018. Nel corso del primo anno il progetto ha assunto il nome di **USVreact** ai fini della diffusione sui social media (#USVreact on Twitter) e per facilitarne la pronuncia in diverse lingue.

Se da un lato il progetto era finalizzato a proporre interventi sviluppati ad hoc per ciascun contesto (dal punto di vista culturale e istituzionale) e scritti nella lingua locale, dall'altro lato i modelli e i materiali formativi sarebbero stati messi a disposizione gratuitamente, al di là del progetto finanziato, di altre università e istituzioni perché li adattassero al proprio contesto. L'“eredità” del progetto è pertanto rappresentata dai materiali formativi on line, dai report sull'edizione pilota condotta in circa 23 università e dalle reti di esperti e personale universitario che hanno partecipato alla formazione. L'auspicio è quello di aver contribuito all'inserimento di questi percorsi nell'offerta formativa rivolta al personale delle università e di avere un impatto duraturo che vada oltre il finanziamento del progetto. È questo uno dei temi che affronteranno i Rapporti di Valutazione della Formazione delle Università Partner ([www.usvreact.eu](http://www.usvreact.eu) da marzo 2018).

Gli obiettivi del progetto erano i seguenti:

1. raccogliere e sviluppare quanto appreso dalle precedenti ricerche e dalle buone prassi in materia di regolamenti/percorsi di assistenza in tema di violenza sessuale e formazione alla “prima risposta” in ambito universitario;
2. creare una rete di docenti esperti, agenzie specializzate, associazioni di studenti e personale universitario per condividere le conoscenze;
3. sviluppare e fornire percorsi formativi innovativi in tema di “prima risposta” in un certo numero di università;
4. cercare di includere questi modelli nell'offerta formativa per il personale e renderli sostenibili;
5. valutare questi modelli formativi e condividerne la conoscenza all'interno del partenariato e su scala più vasta.

Le attività del progetto erano le seguenti:

- ◇ **Ricerca (pre-azione)** - studiare i regolamenti e i percorsi di assistenza in materia di violenza sessuale (SV) presso le istituzioni partner e altre istituzioni, raccogliere esempi di *best practice* nella formazione alla “prima risposta”.
- ◇ **Formazione** - 1) progettare una formazione innovativa destinata al personale universitario affinché possa essere in grado di offrire una “prima risposta” a coloro che denunciano una violenza sessuale; 2) formare 80 dipendenti per istituzione; 3) sviluppare modelli formativi sostenibili in ciascuna istituzione, ad esempio con risorse per aiutare i/le partecipanti a trasmettere ai/le colleghi quanto appreso.
- ◇ **Ricerca (post-azione)** - 1) valutazione da parte dei partner della formazione nella propria istituzione e in un'altra istituzione (o più istituzioni); 2) meta-analisi delle valutazioni da parte della Principal Investigator e collaboratori/rici per identificare i fattori di successo, gli ostacoli e gli altri elementi appresi.
- ◇ **Divulgazione** - 1) condividere le informazioni sui modelli di successo con i dirigenti universitari, le agenzie specializzate e i decisori attraverso reti locali; 2) pubblicare risultati nei paesi partner (nella lingua locale).
- ◇ **Eredità** - creare una rete on-line, internazionale e sostenibile, di docenti universitari e agenzie specializzate che lavorano sul tema della violenza sessuale, all'interno o all'esterno delle università, in particolare sulla formazione alla “prima risposta”.

Conseguentemente alle conoscenze acquisite attraverso precedenti ricerche e all'esperienza dell'attivismo femminista su cui si fondava il progetto, si è notato sin dall'inizio come le analisi intersezionali fossero necessarie per riconoscere le modalità con le quali la violenza sessuale e il suo impatto si riflettono nei rapporti di potere diversi da quelli di genere, e che gli uomini, come le donne, subiscono molestie sessuali. Gli ostacoli alla denuncia e le difficoltà per i/le *survivor* di denunciare gli abusi rispecchiano anch'essi quanto sopra. Si è altresì notato sin dall'inizio che talvolta, quando si denuncia una molestia o una violenza, viene riportato il racconto anche di altri abusi subiti in passato. Infine, si è anche notato che gli studenti possono subire abusi da parte del personale universitario. Il progetto era pertanto finalizzato a promuovere il supporto rispettoso verso *tutti/e i/le survivor*.

Il Regno Unito poteva contare su diverse ricercatrici che hanno all'attivo una lunga produzione scientifica sulla violenza di genere nei campus (in particolare Alison Phipps, Carolyn Jackson, Vanita Sundaram e Rachel Fenton) e sull'esperienza degli studenti che appartengono alla subcultura propria del Regno Unito all'interno delle università, definita "lad culture", e le cui ricerche hanno improntato lo studio sin dall'inizio. Il riconoscimento pubblico del fenomeno della violenza sessuale e di genere andava aumentando all'epoca in cui è stato sviluppato il progetto (anche grazie alle ricerche di Phipps e della *National Union of Students*) e, sebbene i servizi subissero tagli e le università fossero generalmente lente a rispondere, cresceva sempre di più il numero di misure adottate a livello nazionale. È in questo contesto che è stata preparata e presentata la proposta progettuale, frutto del partenariato tra Sussex University (Alison Phipps) e Brunel University di Londra (Pam Alldred). Il contesto normativo si muoveva rapidamente: durante i primi due anni del progetto tutte le università del Regno Unito erano state invitate ad agire per esaminare e migliorare la prima risposta alle denunce di violenza sessuale, a monitorare le denunce e ad adottare misure preventive. Indubbiamente, ciò ha aumentato la differenza tra i partner britannici e quelli degli altri paesi nel corso del progetto.

### 3:3 Il team

Come riportato nel capitolo iniziale, **USVreact** prendeva il suo avvio dal progetto Gap Work, co-finanziato nell'ambito del programma Daphne III; Gap Work era incentrato sulla formazione di giovani operatori (insegnanti, educatori sociali, animatori giovanili, personale infermieristico e assistenti sociali) per poter rispondere alla violenza di genere e coinvolgeva molti dei partner di USVreact (Alldred et al., 2014). Il Progetto precedente trattava in maniera più ampia e generica il tema della violenza di genere, ma era simile per modalità d'azione, struttura e metodologia, in quanto sviluppava e valutava l'istruzione professionale per affrontare la violenza di genere (si veda <https://sites.brunel.ac.uk/gap>).

Uno dei punti di forza del progetto USVReact è stata la creazione di un vasto partenariato tra soggetti con competenza (e leadership) in tema di ricerca ed esperienza in materia di attivismo politico, o presso ONG, che si occupano di violenza sessuale e di genere, educazione sessuale, abusi domestici. Inoltre, alcuni partner avevano specifiche esperienze pregresse di formazione sul tema della violenza sessuale. Le ricerche dei partner accademici includevano quelle di Phipps, Sundaram, Jackson, Biglia, Alldred, Fenton, Luxán, Murillo, e di altre ricercatrici afferenti al CIRSDe dell'Università di Torino. La teoria e la metodologia di USVReact si è basata sulle ricerche precedenti realizzate da questi partner, come ad esempio la ricerca di Phipps nel Regno Unito presso le *National Union of Students* sulla "lad culture" e sulla violenza sessuale nelle università (Phipps & Smith, 2013; Phipps & Young, 2015); gli studi europei "Violenza di genere, Stalking & Paura" (Feldes et al., 2012); il lavoro sulla sottovalutazione della GBV da parte dei giovani spagnoli (Biglia & Velasco 2012) e il Progetto Gap Work (Alldred et al., 2014). Ciascun partner ha contribuito con le proprie conoscenze in materia e le proprie competenze sulle metodologie di formazione e di ricerca e, aspetto importante in un team di ampie dimensioni, con la propria esperienza di lavoro in team e di ricerca collaborativa.

Tali competenze si affiancavano a un management team che già in precedenza aveva lavorato insieme su diversi progetti strettamente correlati. Pam Alldred e Gigi Guizzo avevano gestito insieme, dal 2014 al 2015, il Progetto Gap Work da 666.000 Euro (*Brunel University* di Londra). Nell'ambito di USVreact Guizzo è stata assunta tramite **Ceps Projectes Socials**, un'organizzazione la cui missione è quella di promuovere l'inclusione sociale e la lotta contro le discriminazioni; l'organizzazione è specializzata in gestione di progetti e strategie di comunicazione per l'alta visibilità nell'ambito di progetti europei. Pedregosa, direttore del CEPS, era responsabile della Strategia di Comunicazione & Divulgazione, mentre Guizzo dirigeva l'intera attività di Project Management. Alison Phipps completava il management team: Alison era stata coinvolta nel Progetto Gap Work quale membro del Gruppo di consulenti esterni ed era stata inserita all'interno di **USVreact** grazie alle sue competenze nella ricerca, per dirigere questo aspetto del progetto.

Poiché il Progetto Gap Work aveva un obiettivo e una struttura simile, molti degli stessi partner sono stati invitati ad aderire alla proposta. Il CIRSDe (Centro Interdisciplinare di Ricerche e Studi delle Donne e di Genere presso UNITO, Italia), URV (Spagna), il *Victimology Society of Serbia* (VDS) e la *National University of Ireland* a Maynooth (NUIM) (Irlanda) figurano tra i partner invitati a collaborare nuovamente con Brunel e CEPS. Il NUIM non è riuscito a collaborare per motivi istituzionali nonostante il supporto del personale al progetto, mentre tutti gli altri partner hanno aderito.

Ciascun partner ha incaricato un *University Action Coordinator* (UAC) per gestire lo sviluppo e la ricerca in materia di formazione, e un *Researcher* per valutare la formazione. Gli UAC Barbara Biglia (URV), Fin Cullen (Brunel U) hanno erogato la formazione nel Progetto Gap Work, lo hanno valutato e hanno fornito competenze in pedagogia femminista (Cullen ha lasciato la Brunel University ed è stata sostituita da Anne Chappell, con competenze in pedagogia). Biglia è fondatrice e direttrice del Seminario Interdisciplinare di Ricerca Femminista (SIMReF) e ha trattato il tema del sessismo nella sua università e sviluppato pedagogie da utilizzare con studenti. L'*Università dei Paesi Baschi* (UPV/EHU) è un Campus Internazionale di Ricerca di Eccellenza con esperienze di Marie Curie e progetti nell'ambito del Settimo Programma Quadro. Marta Luxán Serrano è specializzata in ricerca quantitativa e qualitativa ed è membro della Commissione Pari Opportunità della Facoltà. Mila Amurrio Velez è una sociologa che si occupa di genere, intersezionalità e politiche partecipative non discriminatorie e ha diretto un intervento contro la SV nella propria università. L'*Università Panteion di Scienze Sociali & Politiche* ha coordinato i programmi FP6 e FP7 e il suo Centro per gli Studi di Genere si occupa di parità a livello europeo e nazionale, in particolare per quanto riguarda i servizi sociali. Athina Athanasiou è una studiosa internazionale di genere/violenza ed è stata coordinatrice scientifica del progetto VEIL, nell'ambito del programma FP6. Alexandra Zavos vanta molti anni di esperienza come formatrice per operatori sanitari e ricercatrice sull'esperienza di minoranze e donne migranti, Kiki Petroulaki è Direttrice della Rete Europea Anti-Violenza e ha sviluppato una formazione per i professionisti del settore salute/welfare. Il team di UNITO includeva docenti universitari/ie di alto livello, esperti/e in materia di violenza di genere; inoltre era la terza volta che il CIRSDe collaborava con la Brunel University. Norma De Piccoli, che da anni si occupa di tematiche di genere secondo un approccio psicosociale, ha coordinato il team e ha nominato un Comitato Scientifico formato da Elena Bigotti, Roberta Bosisio, Mia Caielli, Joelle Long e Luca Rollè.

Ciascun Partner ha nominato un/a ricercatore/rice, attirando personale con notevole specializzazione ed esperienza: Jokin Azpiazu Carballo, Sara Cagliero, Mary Cobett-Ondiek, Eburne Jimenez Pérez, Charlotte Jones, Neil Levitan, Gillian Love, Mara Martini, Rachel O'Neill, Naaz Rashid, Annis Stead. Voula Touri, Federica Turco, Paola Deiana, Carla Alsina Muro, Alba Sáenz Suárez e Ivana Soto León hanno fornito supporto alla realizzazione del progetto. Durante il progetto due ricercatrici hanno preso un congedo di maternità, mentre tre ricercatori/rici (tutti con sede nel Regno Unito) sono passati ad altri incarichi con contratti permanenti.

Tra i/le formatori/rici e facilitatori/rici si segnalano: Barbara Biglia, Renata Bonito, Ruth Caleb, Jessica Calvo, Jokin Azpiazu Carballo, Valentina Cartei, Peter Eldrid, Arianna Enrichens, Ainhoa Narbaiza Irizar, Mara Martini, Lesley O'Keeffe, Matina Papagiannopoulou, Monica Patel, Kiki Petroulaki, Rita Rupal e Ivana Soto León e Stephen White.

Ciascuno dei **Partner** ha individuato una seconda università presso la quale testare la formazione, e presso cui raccogliere alcune competenze specifiche in materia di violenza sessuale, dal momento che MARTA, VDS e UWE avevano precedentemente elaborato una formazione sulla violenza di genere. Marta Resursu Centrs Sievietem è una piccola ONG con sede a Riga, Lettonia, che fornisce una linea telefonica gratuita di assistenza alle vittime di abusi. VDS (Viktimološko društvo Srbije) è un'organizzazione di ricerca/supporto

legale con la quale Alldred ha collaborato a partire dal 2003. Rachel Fenton, dell'University of the West of England (UWE), è un avvocato che pubblica sul tema delle aggressioni sessuali (ad es. Fenton et al, 2013; Rumney & Fenton, 2013; 2011) e che dirige il programma *Sexual & Domestic Violence Bystander Intervention Programme*.

La Lancaster University ha collegato il progetto con l'attività del Prof Carolyn Jackson (sulle esperienze di "lad culture" da parte del personale universitario (Jackson & Sundaram, 2014) e la partecipazione dell'Universitat de Barcelona ha consentito la collaborazione con l'*Observatori de la Igualtat*, creando un collegamento con il centro di educazione interculturale, che già aveva collaborato con URV, ad esempio per il progetto Gap Work. Tra i Partner Associati che hanno aderito al progetto sin dall'inizio figurano: nel Regno Unito, University of Brighton, Keele University, Trinity Laban Conservatoire of Music and Dance, University College of London, mentre altri sono stati coinvolti nella parte finale; in Spagna, Universidad Pública de Navarra (Nafarroako Unibertsitate Publikoa), Universitat Pompeu Fabra, Universitat de Vic, Universitat Autònoma de Barcelona, e Mondragon Unibertsitatea; in Italia, il Politecnico di Torino e la Città di Torino.

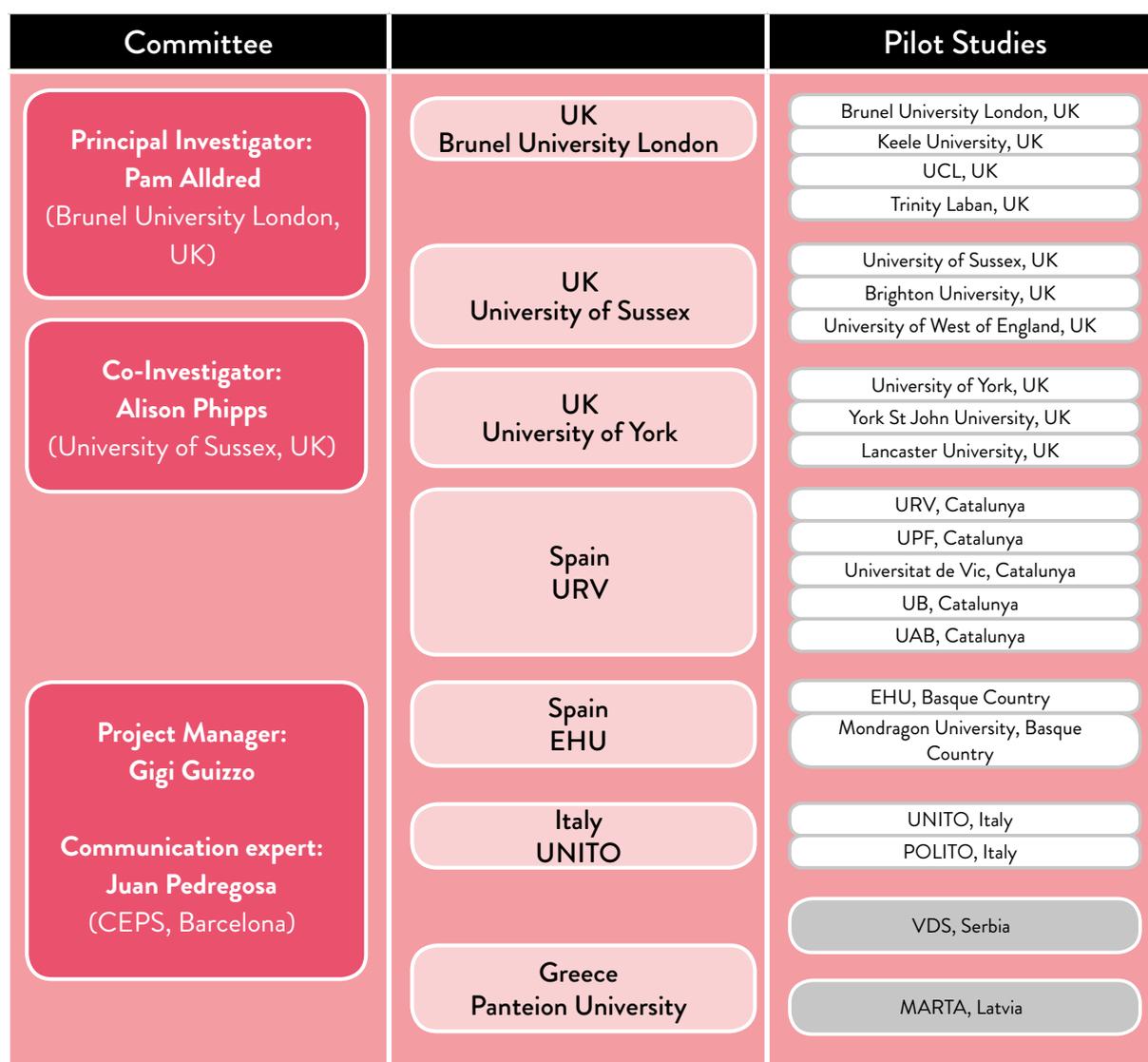
### **3:4 Struttura del progetto**

Il progetto si è fondato sulla collaborazione di almeno 20 università che hanno consentito ai sette Partner che hanno progettato e sviluppato il programma di formazione di testarlo in 6 paesi europei. Come riportato sopra, 16 università hanno collaborato come Partner Associati.

Ciascun programma di formazione è stato testato presso l'istituzione che lo ha progettato (su una coorte di 80 dipendenti) e presso almeno un'altra università (Partner Associato) nella stessa regione, nonché, in alcuni casi, con personale delle diverse istituzioni locali. Il/la ricercatore/rice presso le università partner ha valutato l'esito del programma formativo in ciascuna sede come caso-studio e, laddove necessario, ne ha favorito la diffusione. Ciascun Partner ha ricevuto un finanziamento per impartire la formazione ad almeno 160 (tra università Partner e Associata/e) membri del personale; inoltre, di caso in caso si è stabilito se sarebbero stati/e i/le formatori/rice ad andare presso le università partner associate oppure se sarebbe stato il personale dell'università partner associata a recarsi alle sessioni formative presso l'università principale. Nella pratica, il raggiungimento di questo numero di partecipanti presso le università Associate si è rivelato una sfida; pertanto, per raggiungere l'obiettivo, durante il progetto, in alcuni casi, sono stati coinvolti ulteriori Partner Associati. Considerata la necessità, per il progetto, di considerare le specifiche caratteristiche contestuali e dato il desiderio di inserire il percorso formativo nelle istituzioni, il progetto doveva essere reattivo alle opportunità che si potevano presentare nell'hic et nunc e doveva saper considerare le sensibilità culturali coinvolte. Tre delle università Partner Associate, tutte del Regno Unito, non hanno completato la formazione per il personale, tra cui un piccolo college cattolico nel quale si è potuto solo iniziare il riconoscimento dell'importanza del tema.

A ciascun Partner Associato è stato chiesto di fornire informazioni di contesto e, dopo l'erogazione della formazione, di presentare la propria riflessione sul successo del progetto, cosicché a sua volta il progetto stesso potesse trarre spunti da tale riflessione. Uno dei Partner Associati supporterà il progetto USV attraverso attività di divulgazione.

Il grafico seguente intende mostrare le relazioni reciproche tra i casi studio.



### 3:5 Prodotti e risultati

Il progetto ha prodotto:

- ◇ una relazione sugli attuali quadri normativi e su percorsi e servizi universitari di supporto a chi ha subito violenza sessuale e di genere sia nei Paesi partner sia a livello internazionale;
- ◇ un'analisi delle buone pratiche nella formazione alla "prima risposta" (nelle università e altrove), sia nei Paesi partner sia a livello internazionale;
- ◇ un programma di formazione alla "prima risposta" unico e innovativo in ogni Università partner;
- ◇ studi di valutazione dei modelli formativi proposti nelle istituzioni partner e presso i loro Partner;
- ◇ una meta-analisi delle valutazioni (il presente report);
- ◇ la traduzione di questo report (o parti di esso) in 6 lingue europee;
- ◇ un network internazionale di docenti universitari, operatori/trici e agenzie specializzate;
- ◇ materiali, stampati oppure on-line, adatti alle università nei Paesi dell'Università Partner;
- ◇ eventi nazionali e una conferenza internazionale nel Regno Unito al termine del progetto.

## Risultati

Il progetto ha ottenuto i seguenti risultati:

- ◇ formazione di almeno 80 dipendenti presso ciascun Partner che possano fornire assistenza adeguata agli/le studenti/esse;
- ◇ formazione di ulteriore personale presso i Partner Associati, sviluppo di consapevolezza e di risposta presso altro personale formato a cascata durante o dopo il progetto;
- ◇ rassegna dei percorsi di assistenza e delle normative attuali specifiche per ciascun Partner;
- ◇ miglioramento del supporto agli studenti vittime di violenza sessuale attraverso una nuova formazione nelle università Partner e Associate e buone pratiche condivise con molti altri;
- ◇ sviluppo delle relazioni tra i Partner e i servizi di sostegno locali;
- ◇ l'impegno delle reti locali sulla cui esperienza si è basata la formazione e che potrebbero essere i potenziali utilizzatori della formazione in futuro (ad es. università vicine o riferimenti locali e servizi di supporto);
- ◇ migliore inclusione di forme di supporto alla violenza (diverse per ogni paese; potrebbero essere caratterizzate da un inserimento diretto dei modelli di formazione oppure dall'unione di organizzazioni e gruppi come risorsa per un cambiamento continuo);
- ◇ diffusione di audit delle politiche del progetto, revisione delle buone pratiche e valutazioni della formazione in diverse occasioni pubbliche nazionali e internazionali, quali conferenze accademiche, o presso i servizi sociali o altri eventi;
- ◇ una migliore comprensione delle dinamiche di denuncia e sviluppo di interventi di 'prima risposta', in contesti nazionali e internazionali.

## Ulteriori risultati:

Per quanto riguarda il progetto nel suo complesso, l'obiettivo era quello di impartire la formazione alla "prima risposta" in oltre 13 istituzioni a 80 dipendenti in ciascuna istituzione e siamo lieti di riportare che 21 università in Europa hanno attuato un intervento promosso dal progetto **USVreact**, anche se in alcuni casi con un numero inferiore di dipendenti.

Auspichiamo che la condivisione dei risultati ottenuti da queste università possa portare il personale e gli studenti di altre università (a livello nazionale e internazionale) a sviluppare i propri percorsi di formazione e prima risposta/assistenza utilizzando i modelli, le risorse e i risultati dei progetti.



## Sostenere le Denunce in Contesti Diversi: I programmi di formazione

Una descrizione esaustiva di ciascun percorso formativo è riportata nel sito Internet di **USVreact** all'indirizzo <http://USVreact.eu/resources/training-resources/>, mentre una descrizione completa del contesto e della valutazione di ciascun programma è contenuta nei singoli Partner Training Evaluation Reports (PTER) che si trovano sul sito Internet. Di seguito si riporta una breve panoramica dei sette programmi di formazione e una sintesi del contenuto di ciascun percorso.

### 4:1 Caratteristiche generali

I partner hanno testato i loro programmi formativi tra novembre 2016 e settembre 2017. Ciascuna istituzione partner (Brunel, Sussex, York, Panteion, UNITO, UPV/EHU, URV) e i Partner Associati (AP) hanno realizzato un programma di formazione che è stato successivamente adattato, nel corso del progetto, in base al feedback dei partecipanti. È possibile che la stessa formazione sia stata testata in due o più contesti universitari. Struttura, contenuti e destinatari della formazione hanno costituito fasi operative che ciascun partner ha realizzato diversamente, affinché fosse maggiormente rispondente alle esigenze e alle caratteristiche delle singole istituzioni partner. In alcuni casi sono state avviate una serie di azioni prima della formazione quali: un sondaggio tra gli studenti (Sussex, Brunel), un questionario tra i dipendenti (York), una breve formazione pilota con attivisti contro la violenza di genere (UPV/EHU). Nel caso dell'Università Panteion l'approccio formativo è stato deciso dopo aver consultato l'amministrazione universitaria, prendendo in considerazione le culture e i regolamenti universitari, oppure la mancanza degli stessi.

In termini di modalità di somministrazione della formazione, la proposta originaria di realizzare sessioni formative di due giornate intere oppure due mezza giornate è stata adottata da cinque Partner (Brunel, UNITO, Panteion, UPV/EHU, URV), almeno nella fase iniziale, mentre gli altri Partner hanno dovuto adeguarla ai propri contesti. La maggior parte ha preferito suddividere l'intervento in due sessioni formative di mezza giornata, anche se con qualche variazione, come ad esempio due sessioni da 5 ore (URV), oppure due sessioni da 3 ore (York), o ancora sessioni in piccolo gruppo di due mezza giornate ciascuna, precedute e seguite da due sessioni plenarie da 4 ore (una all'inizio della formazione e l'altra al termine) (UNITO). Il programma della University of Sussex era diverso e offriva una sessione approfondita di gruppo di 4 ore per il personale "in prima linea" e una versione più breve, della durata di 90 minuti, per gli altri.

Inoltre, alcune istituzioni partner (York, URV, Brunel) hanno impartito un'ulteriore formazione approfondita a un sotto-gruppo di formandi/e, identificati come potenziali futuri formatori, "moltiplicatori" o "campioni". York ha organizzato la formazione in una parte più teorica (3 ore) per tutti e una più pratica (3 ore) per i dirigenti che avrebbero trasferito quanto appreso ai dipendenti. URV ha ampliato la formazione iniziale con un'ulteriore sessione (5 ore) dedicata alla "formazione dei formatori". All'University del Sussex è stata

impartita a otto Dirigenti Scolastici una sessione formativa speciale, ponendo l'accento sul supporto ai dipendenti che potrebbero raccogliere segnalazioni e/o denunce.

Queste variazioni nel formato della formazione riflettono requisiti e/o limiti istituzionali, nonché contesti culturali diversi. Ad esempio, il contesto britannico è cambiato rapidamente dall'inizio del progetto e attualmente, a tutte le università, viene raccomandato di formare il personale sull'assistenza agli studenti e studentesse survivor (UUK 2016). Questa recente raccomandazione potrebbe essere stata un fattore determinante nell'adozione della formazione nelle istituzioni universitarie del Regno Unito. Per ulteriori informazioni sul contesto e sul progetto formativo di ciascun Partner si vedano i singoli *Partner Training Evaluation Reports* (PTER).

Al momento della redazione del presente testo il numero di formandi per Partner variava da 80 (il numero richiesto dall'impegno di spesa del Progetto USVSV) a 172, a seconda che la formazione venisse impartita in un'unica istituzione (Brunel, Sussex, Panteion), oppure in collaborazione con Partner Associati (UNITO, URV, UPV/EHU).

Le università hanno coinvolto gruppi di formandi diversi: tutti i gruppi comprendevano personale amministrativo e docente, in alcuni casi anche consulenti, mentor e tutor personali. Ciascun corso di formazione è stato testato presso una o più istituzioni; ogni istituzione può essere vista come un caso studio, e la diversità dei casi indica le diverse modalità in cui è stato inquadrato il problema (violenza sessuale o molestie sessuali o entrambe) e i differenti ruoli e responsabilità del personale coinvolto. Tutto ciò dimostra una differenza rispetto al grado con cui il welfare degli studenti è preso in carico ed è considerato una responsabilità dell'università. In generale, le università greche e spagnole sono soggette ad aspettative minori circa la capacità di rispondere alle esigenze di welfare studentesco rispetto alle università del Regno Unito, benché gli organi universitari che vigilano sulla parità riconoscano la pertinenza della violenza e delle molestie sessuali per il loro lavoro. Alcune università Partner (URV, Panteion, UNITO) hanno impartito la formazione agli studenti perché lo ritenevano opportuno nel contesto specifico, anche se ciò esulava dal loro impegno nel progetto.

Il numero totale di partecipanti è stato 718, di cui 503 sono impiegati/e amministrativi (compresi senior manager, addetti/e alla sicurezza, alla consulenza e all'assistenza, e altri), 107 sono docenti, 39 appartengono ad altre categorie (compresi/e mentor, personale delle residenze universitarie, ecc.), infine 70 sono studenti/esse.

## 4:2 Principi condivisi

Tutti i partner si sono basati sull'*International Best Practice Review* (settembre 2016), condotta nel primo trimestre del progetto da Rachel O'Neill e Alison Phipps, che hanno esaminato l'attuale offerta formativa in tema di prima assistenza alle vittime di violenza in Europa e non solo ([http://USVreact.eu/resources/reports/.](http://USVreact.eu/resources/reports/))

I principi teorici che sottendono alla formazione sviluppata dai team dei Partner erano molto simili, condividendo assunti epistemologici, seppure riferiti ad aree disciplinari differenti (sociologia, pedagogia, psicologia, giurisprudenza) probabilmente perché il team di progetto aveva già avuto modo di collaborare in precedenti progetti europei. Sebbene il nostro progetto fosse incentrato in maniera più esplicita sulla violenza sessuale, abbiamo iniziato dall'approccio alla violenza di genere adottato nel precedente Progetto Gap Work (<http://sites.brunel.ac.uk/gap>), in cui la violenza di genere era definita come "molestia o violenza sessista, sessualizzante o guidata da norme bulliste, a chiunque destinata" (Alldred et al., 2014).

Questo approccio problematizza l'ordine di genere nel suo insieme, piuttosto che concentrarsi esclusiva-

mente sulla violenza subita da donne e da ragazze (Alldred, 2014). L'implicazione di un approccio alla violenza riferita al genere piuttosto che un approccio alla violenza basata sul genere nel Progetto Gap Work si è concretizzato con la condivisione, tra i Partner del progetto, di un impegno a riconoscere per uomini, ragazzi e persone di altri generi di essere potenziali vittime di violenza o molestie sessuali e, inoltre, di riconoscere la diffusione della vittimizzazione delle persone di genere non "convenzionale".

In linea con quanto sopra, tutti i Partner del progetto hanno definito la violenza sessuale in senso lato come una forma di controllo sulle donne e su altre persone che non si adeguano ai ruoli sessuali e/o di genere (vedi Università Rovira i Virgili), oppure qualsiasi forma di violenza, fisica e/o psicologica, con una componente sessuale (vedi UNITO). Tra i principi condivisi figuravano le norme, gli stereotipi, i valori e i processi culturali (a livello sociale e organizzativo) che rendono possibili la violenza e le molestie sessuali, giustificano il sessismo e la misoginia e normalizzano alcuni tipi di abuso (vedi Brunel).

Per sviluppare il contenuto sono stati elaborati sia alcuni principi della ricerca femminista, sia alcune riflessioni su cui si basa l'erogazione di alcuni servizi dedicati, tra cui: il sessismo quotidiano, l'oggettivazione sessuale e la normalizzazione di comportamenti sessualmente aggressivi. Inoltre, tutti i team hanno sottolineato la necessità di intervenire sulla cultura sociale e istituzionale in tema di violenza sessuale e hanno fatto riferimento a competenze e conoscenze necessarie per modificare il clima organizzativo, al fine di creare organizzazioni rispettose delle differenze e in grado di rispondere adeguatamente nell'eventualità di una denuncia. In altri termini, l'attenzione è stata posta sulla responsabilità collettiva nel reagire (e nel rispondere) alle molestie e alla violenza sessuale.

La maggior parte dei Partner hanno adottato una prospettiva sociologica, anche se un Partner (UNITO) ha adottato un approccio principalmente psicosociale. Tutti i Partner hanno adottato un approccio pedagogico/educativo che si proponeva di aiutare i/le formandi a sviluppare una comprensione del problema, non limitandosi, quindi, alla mera adozione di certe competenze in maniera superficiale o procedurale. In particolare, la Brunel University ha sottolineato l'aspetto educativo più che l'aspetto formativo, definendo il progetto un "programma" e non un corso di formazione. Alcuni Partner (Università di Torino, Università Panteion) hanno posto l'accento sulle tutele normative e legislative, esplorando il diritto europeo e nazionale in materia di violenza, discriminazione e molestie sessuali, concentrandosi nello specifico sui contesti universitari.

Benché molti dei principi fondamentali del femminismo e della pratica formativa fossero comuni, vi erano anche sottili differenze tra i Partner, in particolare tra le università del Regno Unito e le altre. Le università di Atene, Torino, dei Paesi Bassi e della Catalogna hanno sottolineato la rilevanza della responsabilità collettiva; il Partner greco ha analizzato come poter reagire alla violenza sessuale e di genere, mentre il Partner italiano (Torino) ha trattato il tema della sensibilizzazione (e responsabilizzazione) di coloro che assistono a episodi di violenza. D'altro canto, i Partner del Regno Unito hanno sottolineato maggiormente aspetti individuali e/o relazionali quali empatia, percorsi di assistenza, trauma (Sussex, Brunel, York e URV), ascolto attivo (York, Brunel), oltre a dedicarsi a modificare la cultura sociale e istituzionale in riferimento alla violenza sessuale (Brunel).

Gli obiettivi formativi hanno visto i seguenti aspetti comuni tra i Partner:

- ◇ aumentare la consapevolezza delle diverse forme di molestie e violenza sessuale (SHV) e sensibilizzare i partecipanti ai processi di giustificazione e di silenziamento, al fine di essere in grado di identificare la SHV;
- ◇ sviluppare le competenze per reagire alla SHV (lievi differenze tra i Partner riguardo alle azioni consigliate);
- ◇ aumentare la sensibilità su ciò che ostacola l'esporsi denuncia e la consapevolezza circa la modalità più adeguata per supportare le vittime in caso di aggressione o molestie sessuali;
- ◇ aumentare la conoscenza dei regolamenti e delle leggi previste, sia a livello accademico sia a livello nazionale, così come dei servizi esistenti.

Per conseguire i propri obiettivi formativi quasi tutti i Partner hanno organizzato i propri programmi in blocchi tematici, focalizzandosi in primo luogo sulle definizioni e sull'identificazione della violenza sessuale, in secondo luogo sulla cultura che consente la violenza di genere e la violenza sessuale, in terzo luogo sull'incoraggiamento a denunciare, infine sull'introduzione di risorse all'interno e all'esterno dell'università.

Le sessioni hanno coinvolto piccoli gruppi di partecipanti (da 6 a 20), e tutti i Partner hanno utilizzato esercizi interattivi quali vignette, testimonianze, video, role-play, studio di casi e attività di consapevolezza corporea (compresi esercizi di respirazione, *centering* o *bodywork*).

### Formatori/rici e supervisori

I/le formatori/rici dei programmi erano per lo più esterni alle università e avevano esperienza in studi di genere, in particolare sulla violenza sessuale. Ad esempio, la formatrice della Sussex University proveniva dal *Rape Crisis Centre Survivors' Network*, mentre la docente dell'università di York collaborava con consulenti indipendenti (*Independent Domestic Violence Advisers*, ID-VAs) allo sviluppo del programma, mentre i formatori afferivano ai servizi universitari di supporto alle vittime. Per quanto riguarda gli altri Partner, i/e formatori/rici sono stati generalmente sociologi/he, psicologi/he, avvocati/e, studiosi/e specializzati in politica e gestione, con competenze in tema di genere. Anche se il progetto originario prevedeva che i formatori sarebbero stati interni all'istituzione, al fine di poter includere più facilmente i programmi nell'offerta formativa per il personale, questo obiettivo si è dimostrato difficile da realizzare per questioni di competenze riferite al tema in questione, anche nelle università con un numero notevole di dipartimenti dedicati alla formazione/sviluppo del personale. Un effetto positivo è stato però il riconoscimento della competenza dei servizi dedicati ai/le survivor e alle donne in generale, ma il rischio è che vi possano essere difficoltà nello sviluppo futuro e nella sostenibilità dei modelli formativi proposti. Alcuni Partner hanno erogato sessioni di "formazione per i formatori" per attenuare queste difficoltà, mentre un Partner (Sussex) ha avviato una relazione continua con il servizio locale di supporto ai survivor per garantire l'offerta formativa anche in futuro.

Per la pianificazione dei programmi di formazione ci si è avvalsi del supporto di consulenti locali esperti circa il contenuto del programma; in alcuni casi queste figure hanno anche svolto il ruolo di supervisore. La maggior parte dei consulenti possedeva competenze in tema di genere, violenza sessuale, sostegno alle vittime di violenza di genere e, in alcuni casi, su questioni LGBT. Per la Brunel University e la Sussex University i consulenti esperti avevano legami stretti con gli studenti e, in un caso, (Brunel) questi ultimi sono stati inclusi nel Gruppo Direttivo.

### Partecipanti e strategia di reclutamento

Per raggiungere la più ampia popolazione universitaria possibile, quasi tutti i Partner hanno offerto una formazione a tutto il personale docente o amministrativo. Alcuni Partner (Panteion, UNITO) hanno esteso la formazione agli/le studenti/esse, anche se il finanziamento non lo prevedeva.

La formazione era talvolta indirizzata a dipendenti con responsabilità specifiche rivolte al supporto di studenti e studentesse (ad es. personale dei servizi per gli studenti o tutor personali). Gli/le studenti/esse che hanno partecipato alla formazione avevano ruoli di rappresentanza o erano figure note tra la popolazione studentesca, oppure erano utenti di un particolare luogo/edificio universitario. Questi/e studenti/esse potevano fungere da "first responder" per altri studenti e offrire informazioni pratiche importanti all'interno dell'università. I gruppi di formandi/e erano misti in termini di ruolo e di genere. In tutti i casi la partecipazione era volontaria; ad alcuni/e dipendenti che ricoprivano determinati ruoli la partecipazione è stata vivamente consigliata dai diretti superiori.

I principali metodi di reclutamento sono stati due:

1. Reclutamento ufficiale da parte dell'amministrazione centrale – l'ufficio centrale universitario della formazione contattava il personale e la facoltà tramite e-mail o altri canali (Università di Torino, University of Sussex, Università dei Paesi Baschi). In alternativa, diversi Dipartimenti e/o unità erano invitati a coinvolgere i propri dipendenti e tutor (Università Panteion, Brunel University).
2. Reclutamento informale – il progetto e il programma di formazione venivano promossi in maniera estesa (volantini, poster, sito Internet del progetto, siti social), mediante e-mail individuali, canali informali e contatti personali. In alcuni casi (Universitat Rovira I Virgili) questo è stato l'unico metodo di reclutamento, in quanto la direzione universitaria ha approvato la formazione, senza supportarla nella pratica.
3. In altri casi sono stati adottati entrambi i metodi.

Nessun incentivo specifico a partecipare è stato offerto dalle università Brunel, York o Sussex, supponendo che la motivazione dovesse essere intrinseca. In altri casi (Università dei Paesi Baschi, Universitat Rovira I Virgili, Università di Torino, Università Panteion) le persone in formazione hanno ricevuto un attestato di partecipazione che, in alcuni contesti, poteva contare come credito formativo riconosciuto da un ufficio centrale della formazione (ad esempio, in Spagna l'attestato è collegato all'accesso all'attività lavorativa retribuita).

## Partner Associati (AP)

Per i Partner Associati (AP) il progetto prevedeva l'applicazione del programma elaborato dalle rispettive università Partner, con l'apporto di eventuali modifiche per adattarlo al contesto (ad es. servizi di supporto, procedura di indirizzamento), così da rappresentare un secondo caso studio per il programma. La maggior parte degli AP ha elaborato programmi simili a quelli dei Partner, ma vi sono state due eccezioni. Ad esempio la Brighton University (che ha collaborato con la Sussex University) ha offerto sessioni formative di gruppo da 90 minuti, ma non monitoraggi approfonditi. La Brighton University sta lavorando per inserire in futuro la suddetta formazione all'interno della propria offerta in materia di parità e diversità.

### 4.3 Differenze contestuali

Le differenze tra i programmi di formazione dei Partner del progetto rispecchiano fattori contestuali, sia di carattere culturale sia istituzionale. Le differenze tra istituzioni si riferiscono a parametri strutturali, culturali e circostanziali quali le dimensioni delle istituzioni, la presenza o meno di regolamenti, norme e prassi in materia di formazione del personale, la rilevanza del tema della violenza sessuale a livello nazionale e universitario, l'attenzione dedicata al welfare studentesco e la presenza di servizi universitari dedicati agli studenti. Il numero di dipendenti addetti al welfare varia da 50 a 60 presso il Partner britannico a nessun dipendente nelle università greche. In Spagna e in Italia, gli edifici universitari sono sparsi in diversi punti della città e in alcune parti della Spagna gli studenti possono avvalersi del supporto di sindacati, ma non di associazioni studentesche. Questi fattori hanno inciso sia sulla motivazione a partecipare, sia sulla presenza di incentivi connessi alla partecipazione stessa, così come incidono su una conoscenza preliminare del problema, anche in termini di disponibilità e opportunità di intervenire. Occorre precisare che in una situazione in cui nelle università europee aumenta la pressione per il conseguimento di risultati, il welfare studentesco deve essere altamente considerato dai dirigenti per diventare una delle priorità della formazione del personale e vi si dovrebbe dedicare del tempo.

Nel Regno Unito alcune università sono campus simili a "città dentro la città", in cui le molestie sessuali e/o la violenza sessuale (SHV) costituiscono un problema significativo e riconosciuto. In queste università

la formazione è stata incentrata sul miglioramento delle conoscenze e delle competenze riferite al comportamento di aiuto e nell'individuare i servizi a disposizione delle vittime di SHV. In altre località del Regno Unito, le università sono strutturalmente collegate con i servizi e le istituzioni della città e in questi casi la SHV non è soltanto una questione che riguarda il campus, ma coinvolge gli studenti, il personale e la comunità in senso lato nei suoi rapporti con l'Università e la città. Altrove in Europa la formazione si è concentrata maggiormente sulla creazione di ambienti "SV-free" (liberi da violenza sessuale) e sull'aumento della consapevolezza/sensibilità al tema della SHV, oppure sulla resistenza e sulla lotta alla SHV (Atene), sviluppando la competenza dei partecipanti ad agire in situazioni in cui è richiesto aiuto in caso di molestie o aggressioni sessuali (Catalogna), su strategie collettive per aumentare la consapevolezza e la responsabilità (Paesi Baschi) e sullo sviluppo di una cultura del rispetto, a cui la comunità intera è chiamata a rispondere responsabilmente, per individuare tutte le forme di abuso (Torino).

I contesti differivano anche in termini di gradi diversi di responsabilità legale e sociale. Le università del Regno Unito adottano sempre più spesso un atteggiamento protezionistico in materia di tutela (come nelle scuole) (Phipps, 2017). La conseguenza è che nelle università del Regno Unito la SHV è un fenomeno ampiamente riconosciuto, con le Students' Unions che lavorano sia congiuntamente sia separatamente con le università, mentre in altri paesi non esiste né un campus fisico né una vera associazione degli studenti.

Alcuni Partner hanno riflettuto sulle differenze tra culture patriarcali del Nord e del Sud Europa circa la predominanza di ideali quali il capofamiglia maschile, il corteggiamento sessista e il binarismo sessuale. Sono state considerate anche altre differenze culturali. Il sessismo, l'eterosessismo, la lesbo/bi/omofobia, la transfobia e il binarismo sessuale sono stati visti come aspetti tutt'altro che superati all'interno dei contesti sociali in tutti i Paesi partner, ma è altresì possibile che l'intensità con cui dominano gli stereotipi, i comportamenti e le identità di genere e le norme specifiche che governano le relazioni nell'ambito della famiglia, del luogo di lavoro e nei contesti sociali differiscano da un paese all'altro.

## 4:4 Descrizione dei Programmi di formazione

### 4:4:1 Brunel University London, Regno Unito

**Titolo:** Supporto agli studenti – Programma USVSV First Responder

Partecipanti	Formatori/rici	Partner Associati
60 dipendenti dell'università, Associazione degli studenti (Student Union) e Gruppo Direttivo Brunel USV (80 partecipanti entro febbraio 2018)	Due co-formatori/trici psicoterapeuti/e con competenze in violenza sessuale e un esperto e consulente DVA (Violenza e Abusi Domestici) per le prime coorti. La formazione delle coorti successive è stata affidata a "campioni" provenienti dai servizi	Cinque Partner Associati in Inghilterra (80 partecipanti entro febbraio 2018): Cardiff Metropolitan University Keele University Trinity Laban Conservatoire of Music and Dance University College London University of Exeter

**Obiettivo:** educare in tema di violenza e molestie sessuali, sfidare gli stereotipi culturali e i pregiudizi, fornire indicazioni su prevenzione e risposte pratiche e preparare il personale a trasmettere ai colleghi quanto appreso.

**Background:** servizi agli studenti e unità di sviluppo del personale (recentemente ristrutturate) adeguatamente finanziati; sostegno ai progetti delle Students' Unions; raccomandazioni per le università del Regno Unito pubblicate a ottobre 2016.

### Risultati di apprendimento:

Entro la fine della formazione i partecipanti saranno in grado di:

- ◇ comprendere il proprio ruolo di “first responder” in caso di denuncia;
- ◇ definire la violenza sessuale e capirne la complessità;
- ◇ riconoscere le diverse tipologie di denuncia e i contesti in cui può avvenire;
- ◇ rispondere a una denuncia in maniera adeguata per garantire che lo/la studente/essa si senta supportato/a al momento della denuncia;
- ◇ rendere lo/la studente/essa consapevole del supporto disponibile nel breve, medio e lungo termine;
- ◇ supportare lo/la studente/essa nel processo decisionale al momento della denuncia per accedere ai servizi di supporto;
- ◇ avviare un percorso di accompagnamento per garantire la disponibilità del supporto allo studente nel breve, medio e lungo termine.

### Contenuto:

Giorno 1:	Giorno 2:
<ul style="list-style-type: none"><li>◇ Spiegare il ruolo del “first responder”;</li><li>◇ individuare l’eventuale “first responder” e quando deve intervenire;</li><li>◇ definire la violenza sessuale;</li><li>◇ comprendere le percezioni attuali della violenza sessuale;</li><li>◇ comprendere la denuncia;</li><li>◇ rispondere alle denunce provenienti da persone diverse;</li><li>◇ valutare cosa fare e cosa non fare in risposta a una denuncia.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◇ Competenze richieste dal “first responder”;</li><li>◇ servizi di supporto a disposizione degli studenti;</li><li>◇ rispondere in maniera efficace alla denuncia indirizzando lo/la studente/essa ai servizi più adatti;</li><li>◇ capire il potenziale impatto dell’ascolto di una denuncia sul “first responder”;</li><li>◇ descrivere il supporto a disposizione del “first responder” e la sua importanza.</li></ul>

## 4:4:2 Università dei Paesi Baschi, Spagna (UPV/EHU)

**Titolo:** Violenza sessuale nelle Università: Prevenzione, Accompagnamento e Trasformazione

Partecipanti	Formatori/rici	Partner Associati
Ad oggi 79 dipendenti provenienti da: biblioteca, amministrazione, addetti alla portineria/agli edifici e altri servizi; docenti con ruoli di tutor, consulenti	Due co-formatori: sociologi/he con esperienza di ricerca in parità, genere, sessualità e violenza di genere	Mondragon University (20 dipendenti) Università Pubblica della Navarra (20 dipendenti)

**Obiettivi:** aumentare la consapevolezza e contribuire a identificare e capire le diverse forme di violenza sessuale nel contesto attuale.

Fornire strumenti pratici per riflettere e agire responsabilmente nella prevenzione e nella risposta al problema.

**Background:** il corso era aperto a qualsiasi membro del personale universitario e impartito in piccoli gruppi per consentire l'uso di metodologie di riflessione e partecipazione. Nelle due istituzioni partner associati il corso era impartito al personale docente che aveva contatti diretti con gli studenti.

### Contenuto:

Sessione 1	Sessione 2
<p><b>(A):</b> come si manifestano le diverse forme di violenza sessuale nei contesti universitari?</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◇ Casi fittizi utilizzati per discutere come percepiamo e identifichiamo la violenza sessuale: diversità di livelli di intensità, di espressioni, di persone alle quali è indirizzata, di attori coinvolti.</li><li>◇ I gruppi condividono e analizzano insieme il modo in cui opera il potere nei casi di violenza sessuale.</li></ul>	<p><b>(A):</b> come reagiamo? Percezione, ascolto, assistenza, accompagnamento e valutazione.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>◇ Tecniche di teatro-forum utilizzate per esplorare come reagiamo alle denunce di SV in contesti universitari e come le strutture universitarie modellano le nostre reazioni.</li><li>◇ Esercizi di ascolto attivo utilizzati per riflettere su come ascoltiamo e interagiamo con i/le survivor e capire come i rapporti di potere sono coinvolti nei processi di denuncia e aiuto.</li><li>◇ Presentazione dei principali elementi di entrambi gli esercizi con consulenza di esperti su: ascolto dei/le survivor, accompagnamento senza paternalismo e promozione dell'empowerment e del cambiamento sociale.</li></ul>

Sessione 1	Sessione 2
<p><b>(B): capire, inquadrare e definire la violenza sessuale</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ Analisi degli elementi strutturali coinvolti nella SV e interazione tra gli stessi. Concetti quali interdisciplinarietà, genere, identità sessuale ed espressione di genere introdotti in maniera accessibile e utilizzando casi e dibattiti da 1A.</li> <li>◇ Analisi di definizioni diverse di SV da documenti normativi, legali o regolamenti nelle università relativi a come le definizioni di SV influiscono sulle misure adottate per affrontare il problema.</li> </ul>	<p><b>(B): strumenti, servizi e strategie per una prima risposta adeguata in ambito universitario</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◇ Casi reali come punto di partenza per analizzare le potenzialità, le fragilità e le necessità nei casi di SV: come reagirebbe la nostra università se accadesse qui? Come migliorare questa risposta?</li> <li>◇ Raccolta di idee specifiche per strategie di risposta, comprese misure individuali e istituzionali.</li> <li>◇ Risorse, interne ed esterne all'università.</li> </ul>

#### 4:4:3 Università Panteion, Grecia

**Titolo:** Affrontare la Violenza e le Molestie Sessuali all'Università

Partecipanti	Formatori/rici	Partner Associati
<p>Ad oggi 80 dipendenti provenienti da ciascuno dei 9 dipartimenti universitari, dal centro sportivo universitario e dall'ufficio carriere dell'università: 32 membri del personale amministrativo e ausiliario; 10 docenti; 38 studenti e mentor da nove dipartimenti. Ciascuna coorte comprendeva 12-14 partecipanti. Le coorti erano miste in termini di genere e ruolo e affiliazione dipartimentale. Complessivamente la distribuzione dei partecipanti in base al genere era 87,5%</p>	<p>Due formatrici senior (una per ciascuna metà del programma): una sociologa che svolge ricerche su genere e violenza sessuale e una psicologa clinica con esperienza in violenza di genere e violenza da parte di un partner.</p>	<p>-</p>

**Obiettivi:**

- ◇ Sensibilizzare al tema della violenza e/o delle molestie sessuali all'università e in altri contesti.
- ◇ Sensibilizzare ai processi che giustificano o mettono a tacere la violenza sessuale.

- ◇ Sensibilizzare al tema della vergogna e dell'auto-incriminazione riguardo alla violenza sessuale.
- ◇ Sensibilizzare alla violenza sessuale come un aspetto dei rapporti di potere e delle disparità di genere.
- ◇ Sensibilizzare alle modalità per resistere e combattere la violenza sessuale.
- ◇ Informare sui diritti e sui servizi disponibili in Grecia, al di fuori dell'università (data la loro mancanza a livello universitario).

#### Background:

L'università non prevede alcun programma di sviluppo del personale né alcuna formazione per il personale dopo la nomina dello stesso. La Rettore dell'Università Panteion ha sostenuto in maniera convinta il progetto. Le sessioni formative si sono svolte presso il Centro per gli Studi di Genere, Dipartimento di Politica Sociale (<http://www.genderstudies-panteion.gr/en/>).

#### Contenuto:

Le sessioni formative hanno introdotto il tema della violenza sessuale all'università e della violenza di genere in senso lato, includendo una discussione sui contesti teorici e normativi ed esercizi pratici. La formazione comprendeva una componente informativa, una teorica e una esperienziale.

**COMPONENTE TEORICA:** sono state introdotte definizioni e aspetti della violenza sessuale, nonché eventuali ricerche svolte in Grecia. Questi elementi sono stati discussi in termini di relazioni di genere, disparità di genere e stereotipi di genere. Essi influiscono sul modo in cui studenti e personale, sia maschi sia femmine, interagiscono e si relazionano reciprocamente, sia riproducendo sia contestando le norme sessuali e di genere che possono condurre a violenza e molestie sessuali.

**COMPONENTE ESPERIENZIALE:** i/le partecipanti sono stati invitati a riflettere sulle loro esperienze in materia di violenza sessuale e di genere, o sulla conoscenza delle stesse, nonché sulle reazioni a tali esperienze. Successivamente, sono stati presentati diversi casi studio di molestie sessuali ed è stato chiesto ai/le formandi/e di formulare risposte che tenessero conto dei temi discussi precedentemente, al fine di determinare percorsi di assistenza adatti.

**COMPONENTE INFORMATIVA:** è stata presentata la legislazione greca in materia di violenza e molestie sessuali sul lavoro, dal momento che l'università è considerata in primis un luogo di lavoro. Al termine, i partecipanti sono stati invitati a suggerire ulteriori azioni o iniziative che vorrebbero fossero messe in atto all'università per affrontare il tema della violenza e/o delle molestie sessuali.

<b>A. Sessione 1 (4 ore)</b> Formatrice <b>Matina Papagiannopoulou</b>	<b>B. Sessione 2 (4 ore)</b> Formatrice <b>Kiki Petroulaki</b>
<b>I. Introduzione</b> Percezione degli stereotipi di genere e della discriminazione (a coppie)	<b>Introduzione</b> Pensieri o riflessioni dalla sessione 1 (a distanza di due settimane) (compresa qualsiasi nuova aspettativa in merito alla sessione).

<b>A. Sessione 1 (4 ore)</b> <b>Formatrice Matina Papagiannopoulou</b>	<b>B. Sessione 2 (4 ore)</b> <b>Formatrice Kiki Petroulaki</b>
<p><b>II. Contratto formativo:</b> Regole fondamentali</p>	<p><b>Contratto formativo</b> Regole di gruppo importanti: a) i partecipanti decidono quali eventuali informazioni personali desiderano rivelare al gruppo; b) ai partecipanti viene ricordato che possono lasciare l'aula per un breve periodo di tempo senza chiedere il permesso qualora lo ritenessero necessario.</p>
<p><b>III. Parità di genere:</b> concetti e definizioni (lezione e attività in piccoli gruppi). Percorso storico, persone chiave, date, approcci e dichiarazioni (utilizzo di un fumetto).</p>	<p><b>Caratteristiche fondamentali</b> e dimensioni del fenomeno dell'esposizione delle donne a: a) Molestie sessuali b) Abusi sessuali.</p>
<p><b>IV. Violenza contro le donne:</b> normativa, forme di violenza (lezione e attività in piccoli gruppi).</p>	<p><b>Le dimensioni del fenomeno in Grecia:</b> Informazioni dal Rapporto FRA del 2014.</p>
<p><b>V. Molestie sessuali:</b> "Rompere il silenzio" (lezione e attività in piccoli gruppi, utilizzo di fumetti). Definizioni, esempi, regolamenti e normative. Colpevoli e vittime. Genere e molestie sessuali. Impatto delle molestie sessuali. Dati empirici (Rapporto FRA del 2014, Rapporto del Difensore civico greco 2012). Normative nazionali e servizi in materia di molestie sessuali.</p>	<p><b>Esercizi interattivi</b> a) Miti e realtà (esercizio 4.1.7. GEAR contro IPV) b) Persone e cose (esercizio 3.4 GEAR contro IPV) c) Strategie di intervento (esercizio 4.2.1.GEAR contro IPV) d) Come posso essere d'aiuto in caso di denuncia: Cosa fare e cosa non fare; Servizi (Manuale GSGE).</p>

#### 4:4:4 Sussex University, Regno Unito

**Titolo:** Formazione in materia di Denuncia di Violenza Sessuale

Partecipanti	Formatori/rici	Partner Associati
120 dipendenti dell'Università: docenti universitari, addetti al supporto degli studenti, assistenti delle residenze universitarie, personale del centro servizi agli studenti, addetti alla sicurezza	Due co-formatrici: un'esperta in formazione presso organizzazioni ufficiali e non ufficiali in materia di denunce di violenza sessuale e una volontaria del <i>Rape Crisis Centre</i> con competenze in materia di violenza sessuale (che ha recentemente impartito la formazione sulla campagna "Good Night Out").	Brighton University. Due sessioni da 90 minuti sono state frequentate da 40 dipendenti (perlopiù docenti e assistenti amministrativi).

#### Impostazione:

Per rispondere a una diversa estensione e tipologia di contatto con gli studenti sono stati organizzati due distinti corsi. Si è trattato di sessioni indipendenti, anche se era possibile partecipare al corso più breve e successivamente al corso più lungo nell'ambito di un processo di formazione più intensivo. I materiali usati nel corso della formazione sono stati successivamente sviluppati portando alla creazione di un webinar, un sito Internet e un dépliant con le informazioni base per renderli disponibili a tutti i dipendenti dell'università, per garantire un impatto il più ampio e continuo possibile.

Il contenuto era incentrato sul trauma e focalizzato sullo sviluppo dell'empatia e della riflessività per promuovere una cultura più aperta all'interno dell'università. Uno dei principi guida consisteva nel considerare che più la formazione sarebbe stata creativa e memorabile più sarebbe stata efficace. I corsi si sono svolti all'interno di uno spazio interattivo piuttosto che in un'aula magna e la partecipazione era volontaria, ma raccomandata per coloro che ricoprivano determinati ruoli.

Sessione da 90 minuti	Workshop di 4 ore	1 ora	90 minuti
<b>Partecipazione</b>	<b>Partecipazione</b>	<b>Partecipazione</b>	<b>Online</b>
Sessione frequentata da docenti e assistenti amministrativi	Workshop frequentato da operatori del centro servizi agli studenti, assistenti delle residenze universitarie e addetti alla sicurezza.	Frequentato dai Direttori	Da estendere all'intera comunità universitaria

Sessione da 90 minuti	Workshop di 4 ore	1 ora	90 minuti
La sessione formativa trattava competenze base di ascolto e indirizzamento ed era rivolta al personale a contatto con gli studenti ma non in prima linea, come il personale delle facoltà, della biblioteca e gli addetti ai servizi professionali generali.	Il workshop ha trattato il supporto alle vittime e il trauma in maniera più approfondita ed era rivolto al personale in prima linea come consulenti, assistenti delle residenze e consulenti degli studenti.	Come offrire supporto al personale che riceve le denunce	La sessione formativa tratta competenze base di ascolto e indirizzamento ed era rivolta al personale a contatto con gli studenti ma non in prima linea, come il personale delle facoltà, della biblioteca e gli addetti ai servizi generali per il personale
Max 20 partecipanti per gruppo	Max 12 partecipanti per gruppo		Nessun limite massimo
71 partecipanti	33 partecipanti	8 partecipanti	<i>Dato non disponibili al momento della stesura del presente report</i>

**Background:** come per gli altri Partner del Regno Unito, valgono le raccomandazioni del 2016 per le università, ma, in più, la Sussex University ha avuto un atteggiamento piuttosto determinato nell'affrontare la questione. Successivamente alla ricerca condotta da Alison Phipps con la *National Union of Students*, la Sussex University ha sviluppato il primo percorso di assistenza per i survivor; l'università ha un organo studentesco vario e politicizzato che ha realizzato una campagna denominata Studenti contro le Molestie Sessuali - *Students Against Sexual Harrassment*; inoltre, dopo aver attirato nel 2016 l'attenzione dei media su Violenza e abusi domestici nel rapporto personale universitario-studenti, il nuovo Vicerettore ha commissionato un'analisi indipendente della normativa e della procedure di supporto in caso di violenze.

### Messaggi chiave

- ◇ La violenza sessuale è un termine “ombrello” che si riferisce a qualsiasi attività (con o senza contatto) di natura sessuale e indesiderata.
- ◇ La violenza sessuale è un reato di potere e controllo in cui il termine “violenza” si riferisce alla violazione (compresa la molestia verbale e quella fisica) nonché alla forza fisica.
- ◇ La violenza sessuale può colpire chiunque, ma è un fenomeno di genere che riflette anche altre disparità trasversali quali razza, classe e orientamento sessuale.
- ◇ La violenza sessuale è parte di un continuum: raramente si verifica un atto di violenza isolato.

- ◇ La violenza sessuale fa parte di un contesto culturale e valoriale più ampio, che coinvolge anche le università (nelle Università del Regno Unito il riferimento è alla sub-cultura definita “lad culture”).
- ◇ La violenza sessuale fa anche parte di un contesto sociale caratterizzato da disparità di genere e intersezionali e atteggiamenti correlati.
- ◇ Vi è un rapporto tra violenza sessuale e altre forme di reati d’odio come razzismo, omofobia e transfobia.
- ◇ I miti dello stupro svolgono un ruolo importante nell’impedire la denuncia e devono essere contrastati.
- ◇ Il trauma ha effetti diversi: non esiste una risposta “tipica”.
- ◇ Nella gestione dei/le *survivor* dobbiamo essere sensibili alle differenze culturali.
- ◇ L’empatia è fondamentale: la nostra risposta deve essere incentrata sul/la *survivor*.
- ◇ È importante creare uno spazio sicuro (a livello fisico ed emotivo) per i/la *survivor* e concedergli/le tempo per condividere le proprie esperienze.
- ◇ L’empowerment è pure fondamentale: i *survivor* sono esperti delle proprie esperienze e delle proprie situazioni e non devono essere privati dell’opportunità di scelta.
- ◇ È indispensabile conoscere e indirizzare i/le *survivor* verso i servizi di supporto più idonei all’interno o all’esterno dell’università.
- ◇ È altresì importante valutare la cura di sé e un adeguato distacco, in particolare per il personale il cui ruolo principale non è occuparsi delle denunce.

#### 4:4:5 Università di Torino, Italia (UNITO)

**Titolo:** UNIVERSITÀ A SUPPORTO DELLE VITTIME DI VIOLENZA SESSUALE: Un percorso di formazione per servizi sostenibili nel tempo

Partecipanti	Formatori/rici	Partner Associati
80 dipendenti: personale amministrativo di tutti i dipartimenti e uffici centrali; docenti di ciascun dipartimento; rappresentanti degli studenti dei vari dipartimenti; personale delle residenze universitarie.	Tre formatrici: una psicologa del lavoro che svolge ricerche su genere e violenza di genere e due avvocate con competenze in materia di violenza di genere.	POLITO Politecnico di Torino: personale di ciascun dipartimento e l’intero personale del Comitato Unico di Garanzia (in totale 71 partecipanti).

#### Contenuto:

- ◇ Riconoscere la violenza sessuale.
- ◇ Definire la violenza sessuale.
- ◇ Identificare le diverse forme di violenza sessuale.
- ◇ La specificità delle molestie sul lavoro e all’università.
- ◇ Affrontare e prevenire la violenza sessuale.
- ◇ Come gestire le denunce.
- ◇ Come intervenire e sostenere gli interventi.
- ◇ Come sviluppare una cultura idonea ad affrontare la violenza sessuale.

## Risultati di apprendimento:

Al termine della formazione i partecipanti saranno in grado di:

- ◇ Identificare le diverse forme di violenza e molestie sessuali sul lavoro e all'università.
- ◇ Capire come gestire le denunce di violenza sessuale.
- ◇ Descrivere come intervenire e come sostenere gli interventi.
- ◇ Riflettere su come sviluppare una cultura in grado di prevenire la violenza sessuale.

## Impostazione:

Due sessioni plenarie da 4 ore, prima e dopo le sessioni in piccoli gruppi.

Nelle sessioni in piccolo gruppo sono state fornite informazioni teoriche, prevalentemente di natura giuridica, e successivamente sono stati discussi casi reali verificatisi presso università italiane. Sono stati utilizzati filmati e fotografie per mostrare la pervasività degli stereotipi di genere, evidenziando la necessità di un cambiamento organizzativo e della responsabilità dell'intera comunità.

Sessione plenaria iniziale	4h	Tutti i partecipanti dell'università Partner e dell'AP	Un'unica edizione
Sessione di gruppo giorno 1	4h	10-15 partecipanti per ciascun gruppo (Gruppo misto: dipendenti, docenti, rappresentanti degli studenti, personale delle residenze universitarie)	8 gruppi nell'università Partner + 5 gruppi nell'AP
Sessione di gruppo giorno 2	4h	10-15 partecipanti per ciascun gruppo (Gruppo misto: dipendenti, docenti, rappresentanti degli studenti, personale delle residenze universitarie)	8 gruppi nell'università Partner + 5 gruppi nell'AP
Sessione plenaria finale	4h	Tutti i partecipanti dell'università Partner e dell'AP	Un'unica edizione

Giorno 1: Capire e riconoscere la violenza sessuale	Giorno 2: Supporto alle vittime e prevenzione della violenza sessuale
<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ Definire la violenza sessuale e di genere.</li> <li>◇ Identificare le diverse forme di violenza sessuale.</li> <li>◇ Riconoscere gli stereotipi in materia di violenza sessuale.</li> <li>◇ Capire come gli stereotipi possono consentire la violenza sessuale.</li> <li>◇ Conoscere le definizioni giuridiche di violenza sessuale e molestie sessuali sul lavoro.</li> <li>◇ Capire le conseguenze legali della violenza sessuale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◇ Discussione del Codice di comportamento e del Codice etico di UNITO in materia di molestie sessuali.</li> <li>◇ Gestire le denunce: la Consigliera di Fiducia e il Comitato Unico di Garanzia.</li> <li>◇ Riflessione su casi reali di molestie sessuali all'Università.</li> <li>◇ Capire i tre livelli di prevenzione della violenza sessuale.</li> <li>◇ Capire come agire in qualità di "first responder" in caso di denunce.</li> <li>◇ Capire l'importanza dell'intervento di chi assiste a episodi di violenza e come sostenere chi interviene.</li> <li>◇ Riflettere sull'importanza della "cultura preventiva".</li> </ul>

**Contesto:** università urbana, con sedi ubicate in luoghi diversi della città, per questo la formazione è avvenuta in diversi edifici/luoghi. Strutturazione psicologica e giuridica degli incontri.

#### 4:4:6 Universitat Rovira I Virgili (URV), Spagna

**Titolo:** Ripensare le strategie di risposta alla violenza sessuale nelle università: consapevolezza, riconoscimento e accompagnamento

Partecipanti	Formatori/rici	Partner Associati
<p>222 partecipanti tra URV e Partner Associati:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Formazione completa - 97 partecipanti (di cui 32 hanno anche partecipato alla sessione "formazione dei formatori")</li> <li>- Due ulteriori sessioni formative brevi da 1 e 2 ore - 125 partecipanti all'URV.</li> </ul> <p>I formandi erano dirigenti dell'amministrazione universitaria e responsabili della normativa in materia di aggressioni, docenti, ricercatori e studenti dei campus dell'URV di Tarragona, Tortosa e Comarruga.</p>	<p>Tre: una psicologa specializzata in violenza di genere e dinamiche di gruppo; una psicologa e psicoterapeuta con esperienza di violenza intrafamiliare e di genere; un esperto di scienze politiche che studia la violenza di genere.</p> <p>Due co-formatrici per le prime coorti, una per quelle successive.</p>	<p>UAB: 24 (ulteriori sessioni all'inizio del 2018 per almeno altri 20)</p> <p>UVIc: 11 (altri 10 previsti)</p> <p>UPF: 11 (altri 10 previsti)</p> <p>UB: in corso</p> <p>Previsi complessivamente 96 partecipanti</p>

## Impostazione:

L'idea generale della formazione era capire come la cultura crea le condizioni per la violenza sessuale (SV). Il modello si basava sul concetto di consenso affermativo, ovvero l'idea secondo la quale una chiara espressione di interesse e desiderio sessuale deve essere comunicata in maniera esplicita affinché un rapporto sessuale sia considerato consensuale. Il programma completo è disponibile alla pagina <http://usvreact.eu/ca/cursos-usvreact-urv/>

## Modalità:

Metodi partecipativi, iniziando con attività individuali per passare successivamente ad attività di gruppo, discussione e stimoli da parte del formatore mediante il ricorso a slide. Riflessione su di sé utilizzata per approfondire l'esperienza personale dei partecipanti, in particolare riguardo agli stereotipi di "vittime" e "aggressori".

## Obiettivi di apprendimento:

### 1. Capire il complesso fenomeno della violenza sessuale

- ◇ Capire, nel contesto della violenza di genere e dei rapporti di potere, le diverse forme di SV.
- ◇ Acquisire consapevolezza degli effetti della cultura dello stupro e della necessità di rapporti sessuali basati sul consenso.

### 2. Migliorare il riconoscimento dei casi di violenza sessuale nelle università

- ◇ Imparare a identificare le possibili tipologie di SV, comprese quelle meno ovvie.
- ◇ Riflettere sull'influenza dell'intersezionalità sulle dinamiche di violenza di genere.
- ◇ Capire l'importanza della responsabilità collettiva e i ruoli dei vari agenti nelle strategie di risposta.
- ◇ Familiarizzare con la legislazione statale e regionale in materia (Legge 1/2004, Legge 5/2008 e 11/2014).

### 3. Apprendere le competenze fondamentali per la prima risposta in situazioni di violenza sessuale

- ◇ Sviluppare la competenza dei partecipanti ad agire in situazioni in cui viene richiesta loro assistenza in caso di molestie o aggressioni sessuali.
- ◇ Aiutare i partecipanti a sviluppare competenze nell'ascoltare, assistere e accompagnare i/le *survivor* affinché si giunga a fornire una risposta adeguata.
- ◇ Comprendere le difficoltà e i limiti nell'assistere le persone che hanno subito un'aggressione o molestie sessuali e la necessità di indirizzarle a servizi professionali specializzati.

### 4. Progettare strategie per affrontare la violenza sessuale in ambito universitario

- ◇ Capire i regolamenti universitari e generare strategie collettive per migliorarne l'utilizzo.
- ◇ Essere consapevoli delle risorse dell'università e della comunità per la prima risposta ai casi di violenza sessuale e/o indirizzare le vittime verso le risorse più idonee.
- ◇ Sviluppare all'interno dell'università una rete di persone consapevoli e sensibili alle dinamiche della violenza sessuale.

## Contenuto:

Giorno 1 (5 ore)	Giorno 2 (5 ore)	Formazione dei formatori
<ul style="list-style-type: none"><li>◇ Che cos'è la violenza sessuale?</li><li>◇ Cultura del consenso.</li><li>◇ Violenza sessuale, teoria e contesto.</li><li>◇ SV nelle università.</li><li>◇ Diverse espressioni di violenza sessuale.</li><li>◇ Legislazione catalana.</li><li>◇ Questioni di responsabilità.</li><li>◇ Trasversalità, genere e rapporti di potere nella SV.</li></ul>	<p>Prima risposta attiva e rispettosa.</p> <p>Pregiudizio.</p> <p>Ascolto attivo.</p> <p>Prima risposta: percezione, ascolto, assistenza e accompagnamento.</p> <p>Strumenti, servizi e strategie nella prima risposta.</p> <p>Regolamenti universitari.</p> <p>Servizi locali SV.</p> <p>Strategie di risposta collettive.</p>	<p>Pedagogia.</p> <p>Analisi del materiale.</p> <p>Introduzione ai materiali guida. Adattamento del materiale alle esigenze specifiche.</p>

## 4:4:7 York University, Regno Unito

**Titolo:** USVreact: Formazione del personale per rispondere alle denunce di violenza sessuale

Partecipanti	Formatori/rici	Partner Associati
80-90 dipendenti: dirigenti di alto livello; personale dei College, del servizio Salute e Sicurezza, del Centro di Consulenza e Supporto, della York Students' Union.	Quattro formatrici: due consulenti del servizio universitario di counseling con esperienza nella fornitura di sostegno emotivo; due ricercatrici che lavorano sul tema della violenza sessuale e di genere.	Lancaster University, 40 dipendenti da formare entro la fine di dicembre; University of York St John, 40 dipendenti da formare entro la fine di dicembre.

**Background:** forte sostegno da parte della Students' Union; raccomandazioni per le università del Regno Unito pubblicate ad ottobre 2016.

## Obiettivi di apprendimento:

- ◇ Definire la violenza sessuale e capire la sua complessità.
- ◇ Correlare la violenza sessuale a norme culturali e disparità di genere e capire perché alcuni studenti possono essere particolarmente vulnerabili.
- ◇ Sviluppare le competenze necessarie a rispondere a una denuncia in maniera adeguata e garantire che gli studenti si sentano sostenuti al momento della denuncia.
- ◇ Avere conoscenze sufficienti in materia di percorsi di assistenza e indirizzamento per offrire allo/a studente/ssa ulteriore aiuto, se lo desidera.
- ◇ Mantenere un distacco adeguato e il proprio benessere emotivo quando si gestisce una denuncia.

## Contenuto

Prima parte: capire la violenza sessuale (3 ore)	Seconda parte: gestire le denunce e assistere i survivor (2 ore)
<ul style="list-style-type: none"><li>◇ Introduzione alla finalità della formazione e del progetto di ricerca.</li><li>◇ Approfondire la conoscenza della diffusione della violenza sessuale in HE e dei suoi collegamenti con la “lad culture”.</li><li>◇ Capire le diverse forme di violenza e le definizioni giuridiche.</li><li>◇ Capire e interrogare i miti comuni sulla violenza e il loro impatto.</li><li>◇ Capire come la violenza sessuale influisce sulla vita dei /lle survivor.</li><li>◇ Analizzare i diversi ostacoli incontrati nel denunciare la violenza sessuale.</li><li>◇ Fornire l’opportunità di porre qualsiasi domanda e riflettere sulla sessione formativa.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>◇ Iniziare a pensare alle denunce e alle circostanze in cui possono verificarsi.</li><li>◇ Imparare e mettere in pratica le competenze di ascolto attivo.</li><li>◇ Capire le diverse tipologie di supporto disponibili all’interno e all’esterno dell’università.</li><li>◇ Imparare cosa fare e cosa non fare in risposta a una denuncia di violenza sessuale e riflettere su come rispondere a situazioni diverse.</li><li>◇ Mantenere un adeguato distacco in qualità di “first responder”.</li><li>◇ Riflettere su ciò che si è appreso e porre eventuali domande finali.</li></ul>





## Riferimenti bibliografici

---

- Ahmed, S. (2012). *On Being Included: Racism and Diversity in Institutional Life*. Durham, NC: Duke University Press.
- Ahmed, S. (2017). 'Snap! Feminist Moments, Feminist Movements.' Lecture given in Stockholm, May 11. Available at: <https://feministkilljoys.com/2017/05/21/snap/>
- Ahrens, C. E. (2006). Being Silenced: the impact of negative social reactions on the disclosure of rape. *American Journal of Community Psychology* 38, pp. 263-274.
- Alldred, P., David, M., Biglia, B., Jiménez, E., Folgueiras, P., Olivella, M., et al. (2014). *GAP WORK Project Final Report: training for youth practitioners on tackling gender-related violence*. Brunel University: London Press.
- Alldred, P. and Biglia, B. (2015). Gender-Related Violence and Young People: An Overview of Italian, Irish, Spanish, UK and EU Legislation. *Children & Society* 29 (6), pp. 662-675.
- Amnesty International. (2016). *Policy on state obligations to respect, protect and fulfil the human rights of sex workers*. London: Amnesty International.
- Anderson, M. J. (2016). Campus Sexual Assault Adjudication and Resistance to Reform. *The Yale Law Journal* 125(7), pp. 1940-2005.
- Asquith, S. (2016). It's Time to Talk About Student Mental Health. *The Huffington Post*, 4th February. Available at: [http://www.huffingtonpost.co.uk/shelly-asquith/student-mental-health\\_b\\_9157672.html](http://www.huffingtonpost.co.uk/shelly-asquith/student-mental-health_b_9157672.html)
- Avdela, E. (2012). Gender (in) crisis, or what happens to "women" in hard times. *Sygyrona Themata*, 115, pp. 8-17.
- Batty, D., Weale, S. and Bannock, C. (2017). Sexual harassment at "epidemic levels" in UK universities.' *The Observer* 5th March. Available at: <https://www.theguardian.com/education/2017/mar/05/students-staff-uk-universities-sexual-harassment-epidemic>
- BBC News. (2017). Cambridge University advertises for sexual assault adviser. 10th September. Available at: <http://www.bbc.co.uk/news/uk-england-cambridgeshire-41218333>
- BBC Trust. (2012). *The Pollard Review*. Available at: [http://downloads.bbc.co.uk/bbctrust/assets/files/pdf/our\\_work/pollard\\_review/pollard\\_review.pdf](http://downloads.bbc.co.uk/bbctrust/assets/files/pdf/our_work/pollard_review/pollard_review.pdf)
- Biglia, B. and San-Martín, C. (2007). *Estado wonderbra: entretejiendo narraciones feministas sobre las violencias de género*. Barcelona: Virus.
- Biglia, B. and Velasco A. (2012). Reflecting on an academic practice to boost gender awareness in future schoolteachers, *Educação, Sociedade & Culturas*, n° 35, p. 105.
- Bradfield, N. (2016). *Guidance for Higher Education Institutions: How to Handle Student Misconduct Which*

*May Also Constitute a Criminal Offence*. London: Universities UK and Pinsent Masons.

- Bunch, C. (1990). Women's Rights as Human Rights: Towards a Re-Vision of Human Rights. *Human Rights Quarterly* 12(4), pp. 486-498.
- Burke, P. (2015). Re/imagining higher education pedagogies: gender, emotion and difference. *Teaching in HE* 20(4), pp. 388-401.
- Bustelo, M. and Lombardo, E. (2007). *Políticas de igualdad en España y en Europa*. Catedra Ediciones.
- Bustelo, M., López, S. and Platero, R. (2007). La representación de la violencia contra las mujeres como un asunto de género y un problema público en España. *Políticas de igualdad en España y en Europa*, ed.s María Bustelo and Emanuela Lombardo. Cátedra: University of Valencia.
- Carastathis, A. (2015). The Politics of Austerity and the Affective Economy of Hostility: Racialised Gendered Violence and Crises of Belonging in Greece. *Feminist Review*, 109, pp. 73-95.
- Committee of Vice-Chancellors and Principals of the Universities of the United Kingdom. (1994). *Final Report of the Task Force on Student Disciplinary Procedures*. London: CVCPUK.
- Corradi, C. (2009). *Sociologia della violenza. Modernità, identità, potere*. Rome: Meltemi.
- Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 on implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services.
- Council Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.
- Crown Prosecution Service. (2017). *Violence Against Women and Girls: Strategy 2017-2020*. London: CPS.
- Darke, J. (1984). Women, architects and feminism, in Marxist Book Group (eds.) *Making Space: Women in the Man-Made Environment*. London: Pluto Press.
- Davaki, K. (2013). *Report: The Policy on Gender Equality in Greece*. Monograph PE 493.028. Brussels, Belgium: European Parliament.
- Davies, L. (2012). Greek crisis hits women especially hard. *The Guardian*, 15th June. Available at: <https://www.theguardian.com/world/greek-election-blog-2012/2012/jun/15/greek-crisis-women-especially-hard>
- Day, E. (2016). How Archers abuse storyline has divided fans of its green and pleasant land. *The Guardian*, 25th March. Available at: <https://www.theguardian.com/tv-and-radio/2016/mar/25/how-the-archers-abuse-story-helen-rob-titchener-has-divided-fans>
- Department of Health. (2014). NHS and Department of Health investigations into Jimmy Savile. Gov.co.uk. Available at: <https://www.gov.uk/government/collections/nhs-and-department-of-health-investigations-into-jimmy-savile>
- Directorate-General for Internal Policies. (2016). *The Issue of Violence Against Women in the European Union*. Brussels: European Parliament.
- Donovan, R. and Williams, M. (2002). Living at the Intersection. *Women and Therapy*, 25(3-4), pp. 95-105
- End Violence Against Women. (2015). *Spotted: Obligations to Protect Women Students' Safety and Equality*. London: End Violence Against Women.
- Eurofound. (2015). *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*. Dublin.
- European Commission. (2011). *Strategy for equality between women and men 2010-2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy\\_equality\\_women\\_men\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/strategy_equality_women_men_en.pdf).

- Fairweather, E. (2012). Jimmy Savile: 'He was the tip of the iceberg.' *The Daily Telegraph*. 19th October. Available at: <http://www.telegraph.co.uk/news/uknews/crime/jimmy-savile/9620223/Jimmy-Savile-He-was-the-tip-of-the-iceberg.html>
- Farina, F. (2013). Sulle violenze ed il genere. Esperienze e rappresentazioni delle universitarie dell'ateneo di Urbino. *Rivista di Criminologia, Vittimologia e Sicurezza*, 7(2), pp. 43-64.
- Feltes, T., List, K., Schneider, R., Hofker, S., Balloni, A., Bisi, R., Sette, R. et al. (2012). *Gender-Based Violence, Stalking, and Fear of Crime*. Bochum: Ruhr-Universität Bochum.
- Fenton, R. A., Mott, H. L., McCartan, K. and Rumney, P. (2016). *A review of evidence for bystander intervention to prevent sexual and domestic violence in universities*. Technical Report. Public Health England. Available from: <http://eprints.uwe.ac.uk/28656>
- Ferrer-Pérez, V., Bosch-Fiol, E. and Navarro-Guzmán, C. (2011). La violencia de género en la formación universitaria: análisis de factores predictores, *Anales de psicología*, 27(2), pp. 435-446.
- FRA (European Agency for Fundamental Rights). (2014). *Violence Against Women: An Eu-wide Survey*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Franco, J. (2013). Child abuse, melodrama and the mother-daughter plot in Eastenders. *European Journal of Cultural Studies* 16(3), pp. 267-284.
- Grimshaw, D. and Rubery, J. (2012). The end of the UK's liberal collectivist social model? The implications of the coalition government's policy during the austerity crisis. *Cambridge Journal of Economics* 36(1), pp. 105-126.
- Higher Education Funding Council for England. (2017a). Universities and colleges receive £2.45 million to tackle sexual harassment. 13th March. Available at: <http://www.hefce.ac.uk/news/newsarchive/2017/Name,113072,en.html>
- Higher Education Funding Council for England (2017b). Universities and colleges receive £1.8 million to tackle hate crime and online harassment. 16th October. Available at: <http://www.hefce.ac.uk/news/newsarchive/2017/Name,115884,en.html>
- Home Office. (2007). *Cross Government Action Plan on Sexual Violence and Abuse*. London: Cabinet Office.
- Home Office. (2011). *Call to End Violence Against Women and Girls: Action Plan*. London: Cabinet Office.
- Home Office. (2017a). *Disrespect NoBody campaign*. 27th January. Available at: <https://www.gov.uk/government/collections/disrespect-nobody-campaign>
- Home Office. (2017b). *Hate Crime, England and Wales, 2016/17*. Available at: <https://www.gov.uk/government/statistics/hate-crime-england-and-wales-2016-to-2017>
- Horowitz, D. (2007). *Indoctrination: The Left's War Against Academic Freedom*. New York and London: Encounter Books.
- Huffington Post Greece. (2017). Reactions to the 15-year incarceration of the 22-year old young woman who knitted her assailant in self-defence. 29th September 2017 (in greek). Available at: [http://www.huffingtonpost.gr/2017/09/29/koinonia-katadiki\\_n\\_18138212.html](http://www.huffingtonpost.gr/2017/09/29/koinonia-katadiki_n_18138212.html)
- Istat (National Institute of Statistics). (2015). *Violence Against Women: Year 2014*. Available at: <https://www.istat.it/en/archive/169135>.
- Kaldi-Koulikidou, T. and Plevraki, S. (2014). Domestic Violence Against Women in Greece, in Sylvia M. Asay, John De Frain, Marcee Metzger, Bob Moyer (eds.), *Family Violence from a Global Perspective: A Strengths-Based Approach*, London and New York: Sage, pp. 94-107.

- Kostavara, K. (2007). *Rape: The Crime, the Trial, the Law and Social Prejudice*. Athens: Metaichmio (in Greek).
- Levidow, L. (2002). Marketizing higher education: neoliberal strategies and counter-strategies, in Robins, Kevin and Webster, Frank, eds., *The Virtual University? Knowledge, Markets and Management*. Oxford: Oxford University Press, pp. 227–248.
- Love, G., De Michele, G., Giakoumidaki, C., Herrera Sánchez, E., Lukera, M. and Cartei, V. (2017). Improving access to sexual violence support for marginalised individuals: findings from the lesbian, gay, bisexual and trans and the black and minority ethnic communities. *Critical and Radical Social Work*, 5(2), pp. 163-170.
- Lynch, K. (2013). New managerialism, neoliberalism and ranking. *Ethics in Science and Environmental Politics* 13(2), pp. 141-153.
- McGlynn, C., Downes, J. and Westmarland, N. (2017). Seeking Justice for Survivors of Sexual Violence: recognition, voice and consequences, in Estelle Zinsstag and Marie Keenan, eds., *Restorative Responses to Sexual Violence: Legal, Social, and Therapeutic Dimensions*. London: Routledge.
- Ministerio del Interior. (2017). *Anuario estadístico del Ministerio de Interior 2016*. Madrid, Catálogo de Publicaciones de la Administración Central del Estado.
- National Union of Students. (2010). *Hidden Marks: A study of women students' experiences of harassment, stalking, violence and sexual assault*. London: NUS.
- National Union of Students. (2013). *That's What She Said: women students' experiences of 'lad culture' in higher education*. London: NUS.
- National Union of Students. (2014). *Lad Culture and Sexism Survey*. Available online at <https://www.nus.org.uk/en/news/nus-research-reveals-one-in-four-students-suffer-unwelcome-sexual-advances/>
- National Union of Students. (2015). *Lad Culture Audit Report: A look into the findings from our audit of higher education institutions and students' unions work on lad culture*. London: NUS.
- O'Hara, M. (2016). Osborne's budget cuts will cripple services for vulnerable BME women. *The Guardian* 16 March.
- ONS (Office for National Statistics) (2017). *Focus on violence crime and sexual offences, England and Wales: year ending March 2016*. London: Office for National Statistics. Available at: <https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/crimeandjustice/compendium/focusonviolentcrimeandsexualoffences/yearendingmarch2016>
- Paul, L. A., Gray, M. J., Elhai, J. D., and Davis, J. L. (2009). Perceptions of peer rape myth acceptance and disclosure in a sample of college sexual assault survivors. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice and Policy* 1(3), pp. 231-241.
- Pedwell, C. (2016). Decolonising Empathy: Thinking Affect Transnationally. *Samyukta: A Journal of Women's Studies*, XVI(1), pp. 27-49.
- Phipps, A. (2009). Rape and respectability: ideas about sexual violence and social class. *Sociology* 43(4), pp. 667-683.
- Phipps, A. (2017). Reckoning up: sexual harassment and violence in the neoliberal university. Currently under consideration by *Gender and Education*.
- Phipps, A. (2018). 'Lad culture' and sexual violence against students. In Nancy Lombard, ed., *The Ashgate Gender and Violence Research Companion*. London: Routledge.
- Phipps, A. and Young, I. (2015). Neoliberalisation and "lad cultures" in higher education. In *Sociology* 49(2), pp. 305-322.

- Phipps, A. and Smith, G. (2012). Violence against Women Students in the UK: Time to Take Action. *Gender and Education* 24(4), pp. 357–73.
- Phipps, A., Ringrose, J., Renold, E. and Jackson, C. (2017). Rape culture, lad culture and everyday sexism: researching, conceptualizing and politicizing new mediations of gender and sexual violence. *Journal of Gender Studies*. Published online. ISSN 0958-9236.
- Rape Crisis England & Wales. (2017). *Rape Crisis England & Wales headline statistics 2016-17*. Available at: <https://rapecrisis.org.uk/statistics.php>
- RevoltingEurope. (2012). Austerity is lethal for women. In *Revolting Europe: on Europe, the Left, Labour and Social Movements*. Available at <https://revolting-europe.com/2012/11/25/austerity-hurts-women/>
- Riconosci la violenza. (2013). Available at: <http://www.riconoscilaviolenza.it/>
- Ridolfi-Star, Z. (2016). Transformation Requires Transparency: Critical Policy Reforms to Advance Campus Sexual Violence Response. *The Yale Law Journal* 125(7), pp. 2156-2181.
- Rückert, H. W. (2015). Students' mental health and psychological counselling in Europe. *Mental Health & Prevention* 3(1-2), pp. 34-40.
- Rudd, T. and Goodson, I. F. (2017). Negotiating Neoliberal Education. In *Negotiating Neoliberalism: Developing Alternative Educational Visions*, edited by Tim Rudd and Ivor F. Goodson. Rotterdam: Sense Publishers, p. 1-11
- Rymer, S. and Cartei, V. (2015). Supporting transgender survivors of sexual violence: learning from users' experiences. *Critical and Radical Social Work* 3(1), pp. 155-164.
- Sagar, T., Jones, D., Symons, K. and Bowring, J. (2015). *The Student Sex Work Project: Research Summary*. Swansea: Swansea University.
- Sanders-McDonagh, E., Neville, L. and Sevasti-Melissa, N. (2016). From pillar to post: understanding the victimisation of women and children who experience domestic violence in an age of austerity. *Feminist Review* 112(1), pp. 60-76.
- Sharna, F. (2014). Financial Crisis and Domestic Violence: the Case of Greece. *The WIP*, May 29. Available at: <http://thewip.net/2014/05/29/financial-crisis-and-domestic-violence-the-case-of-greece/>
- Sherriff, L. (2013). Depression at university: thousands more students seek counselling for mental health issues. *The Huffington Post*, 5th February. Available at: [http://www.huffingtonpost.co.uk/2013/06/27/increase-student-depression-university-mental-health\\_n\\_3510291.html](http://www.huffingtonpost.co.uk/2013/06/27/increase-student-depression-university-mental-health_n_3510291.html)
- Smith, C. P., and Freyd, J. J. (2014). Institutional Betrayal. *American Psychologist* 69(6), pp. 575-587.
- Spiked Online. (2017). *Free Speech University Rankings 2017: A Spiked Project*. Available at: <http://www.spiked-online.com/free-speech-university-rankings#.We4TP1tSyUI>
- Sundaram, V. and Jackson, C. (2015). *Is lad culture a problem in higher education? Exploring the perspectives of staff working in UK universities*. Society for Research into Higher Education. Available at: <https://www.srhe.ac.uk/downloads/JacksonSundaramLadCulture.pdf>
- Stratigaki, M. (2006). *The Gender of Social Policy*. Athens: Metaichmio.
- Stratigaki, M. and Vaiou, D. (1994). Women's work and informal activities in Southern Europe. *Environment and Planning A*, 26, pp. 1221-1234.
- Thomson, A., Sylvester, R., and Woolcock, N. (2017). Universities told to guarantee free speech. *The Times* 19th October. Available at: <https://www.thetimes.co.uk/article/universities-ordered-to-guarantee-free-speech-wxzcr32hh>
- Tillman, S., Bryant-Davis, T., Smith, K., and Marks, A. (2010). *Shattering Silence: exploring barriers to*

disclosure for African-American sexual assault survivors. *Trauma, Violence and Abuse* 1(2), pp. 59-70.

- Toledo, P. and Pineda, M. (2016). *L'abordatge de les violències sexuals a Catalunya*. Barcelona: Bellaterra.
- Towers, J. and Walby, S. (2012). *Measuring the impact of cuts in public expenditure on the provision of services to prevent violence against women and girls*. Trust for London and Northern Rock Foundation. Available at: <http://www.nr-foundation.org.uk/downloads/Measuring-the-impact-of-cuts-in-public-expenditure-on-the-provision-of-services-to-prevent-violence-against-women-and-girls-Full-report-3.pdf>
- TUC (Trades Union Congress). (2016). *Still just a bit of banter? Sexual harassment in the workplace in 2016*. London: Trades Union Congress.
- Turchik, J. A. and Edwards, K. M. (2012). Myths about male rape: a literature review. *Psychology of Men and Masculinity* 13(2), pp. 211-226.
- Tyler, I. (2015). Classificatory struggles: class, culture and inequality in neoliberal times. *The Sociological Review*, 63(2), pp. 493-511.
- Universities UK. (2015). *Student mental wellbeing in higher education: Good practice guide*. London: UUK. Available at: <http://www.universitiesuk.ac.uk/policy-and-analysis/reports/Documents/2015/student-mental-wellbeing-in-he.pdf>
- Universities UK (2016). *Changing the Culture: Report of the Universities UK Taskforces examining violence against women, harassment and hate crime affecting university students*. London: UUK.
- Vaiou, D. (2014a). Tracing aspects of the Greek crisis in Athens: Putting women in the picture. *European Urban and Regional Studies*, first published online as doi:10.1177/0969776414523802.
- Vaiou, D. (2014b). Is the crisis in Athens (also) gendered? Facets of access and (in)visibility in everyday public spaces. *City*, 18(4-5), pp. 533-537.
- Valls, R., Puigvert, L., Melgar, P. and Garcia-Yeste, C. (2016). Breaking the Silence at Spanish Universities: Findings from the First Study of Violence Against Women in Campuses in Spain. *Violence Against Women* 22(13), pp. 1519-39.
- Weale, S. (2016). Some universities need to triple mental health services funding, says report. *The Guardian*, 22nd September. Available at: <https://www.theguardian.com/education/2016/sep/22/universities-triple-mental-health-services-funding-report>
- Weis, J. (2015). Title IX and the State of Campus Sexual Violence in the United States: Power, Policy and Local Bodies. *Human Organization* 74(3), pp. 276-286.
- Westmarland, N. and Graham, L. (2010). The promotion and resistance of rape myths in an internet discussion forum. *Journal of Social Criminology* 1(2), pp. 80-104.
- Wetzel, J. W. (1993). *The World of Women: In Pursuit of Human Rights*. Basingstoke: MacMillan Press.
- Whitley, L. and Page, T. (2015). Sexism at the Centre: Locating the Problem of Sexual Harassment. *New Formations* 86, pp. 34-53.
- Women Against Violence Europe. (2016). *WAVE Report 2015: On the Role of Specialist Women's Support Services in Europe*. Vienna, Austria: WAVE office.



**Sito internet del progetto:**  
**[www.USVreact.eu](http://www.USVreact.eu)**

**Contatti:**

Pam Alldred, [Pam.Alldred@brunel.ac.uk](mailto:Pam.Alldred@brunel.ac.uk)  
Alison Phipps, [A.E.Phipps@sussex.ac.uk](mailto:A.E.Phipps@sussex.ac.uk)

**Contatti italiani:**

[CIRSDE@unito.it](mailto:CIRSDE@unito.it)