

CHARLA 25 N





“PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”

 11:30 h a 13:00 h, 25 de noviembre

 Aula Expresión Plástica 2

Impartida por Eva María Aguaded Ramírez





Protocolo de actuación ante la violencia contra la mujer en la Facultad de Ciencias de la Educación

Eva María Aguaded Ramírez



Vicerrectorado de Igualdad, Inclusión y Compromiso Social

Unidad de Igualdad y Diversidad <https://viics.ugr.es/areas/igualdad-diversidad>

Planes de Igualdad (II Plan de Igualdad de UGR 20-24)

<https://viics.ugr.es/areas/igualdad-conciliacion/planes-de-igualdad/2-plan-de-igualdad>

OPRA - Prevención y atención <https://viics.ugr.es/areas/igualdad-diversidad/opra>

OPRA - Prevención y atención <https://viics.ugr.es/areas/igualdad-diversidad/opra>

PROTOCOLO de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso

<https://viics.ugr.es/sites/vic/viics/public/inline-files/Protocolo%20de%20la%20UGR%20para%20Prevencio%CC%81n%20y%20Respuesta%20ante%20el%20Acoso.pdf>

PROTOCOLO de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso

El Protocolo será de aplicación a todas las personas, que integran la comunidad universitaria:

- a) Personal Docente e Investigador
- b) Personal de Administración y Servicios
- c) Estudiantado de la Universidad de Granada

Este protocolo será de aplicación a todas las relaciones interpersonales, ya sean horizontales o verticales, descendentes o ascendentes, que tengan lugar en el ámbito de la Universidad de Granada.

PROTOCOLO de la Universidad de Granada para la Prevención y Respuesta ante el Acoso

§ **Acoso descendente:** Se refiere al acoso, que se produce desde una persona que ocupa una posición superior a la víctima.

§ **Acoso horizontal:** Trata el acoso, que se origina entre compañeros y compañeras de la misma categoría o nivel jerárquico.

§ **Acoso ascendente:** Procede desde una persona, que ocupa un puesto inferior a la situación de la víctima.

Pero, cómo actuar, si sucediera en nuestra
Facultad.

Lo primero, podríais acudir a la persona Responsable de Igualdad y diversidad

Eva María Aguaded Ramírez

Profesora del Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación (MIDE)

Coordinadora del Grado de Pedagogía

Responsable de Igualdad y Diversidad de la Facultad de Ciencias de la Educación

Facultad de Ciencias de la Educación. Despacho 314. Teléfono +34958241328

Universidad de Granada

Campus de Cartuja S/N. 18071.

Granada

eaguaded@ugr.es

Aunque, también, podéis contactar con

- 1) El profesorado de vuestra confianza,**
- 2) Directamente, con la persona de responsable de la tutorización de tu grupo/clase,**
- 3) Con la persona responsable de la coordinación de tu título,**
- 4) Finalmente, a través de cualquiera de las personas anteriores o tú misma, contactar con la persona Responsable de Igualdad y Diversidad de la Facultad.**

Podéis llamar, escribir o visitar, si pensáis que hay necesidad de :

- **Diagnóstico y/o intervención** en algún tipo de violencia machista en el ámbito universitario y/o derivación ante las situaciones que lo requieran.
- **Informaros** de los recursos que la Universidad de Granada y agentes externos ponen a disposición de las mujeres víctimas de violencias de género.
- **Generar una red de apoyo** confianza, respeto, apoyo y acompañamiento para las personas afectadas por la violencia machista en nuestro centro académico.

Recordad que:

Se entiende por **acoso**, en cualquiera de sus formas, **todo comportamiento** por acción u omisión mantenido en el tiempo, sea éste verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto **de atentar contra la dignidad de la persona**, en particular cuando se crea en entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.



Acoso psicológico o moral



Ciberacoso



Acoso laboral



Aunque hay muchos tipos de acoso, destacamos, a continuación el acoso sexual, por ser el más habitual.

Recordad que:

Se entiende **acoso sexual** cualquier comportamiento, verbal o físico, **de naturaleza sexual**, que tenga el propósito o produzca el efecto de **atentar contra la dignidad de una persona**, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Recordad que:

Algunos ejemplos de conductas que puedan constituir acoso sexual:

- 1º **Contacto físico** innecesario, rozamientos, palmaditas, abrazos, besos...
- 2º **Observaciones** sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona, y abusos verbales deliberados.
- 3º **Invitaciones** impúdicas o comprometedoras o persistentes para participar en actividades sociales lúdicas, pese a que la persona objeto de las mismas haya dejado claro su negativa a la participación.
- 4º **Uso de imágenes** pornográficas en los lugares de trabajo.
- 5º **Gestos** obscenos.
- 6º **Observación** clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios.
- 7º **Demandas** de favores sexuales.
- 8º **Agresiones** físicas.
- 9º Cualquier **mensaje** manuscrito, hablado o electrónico de carácter ofensivo de contenido sexual.

Dentro del acoso sexual se pueden producir dos contextos con unas circunstancias específicas: el chantaje sexual y el acoso sexual ambiental.

Chantaje sexual. Se habla de chantaje sexual **cuando la negativa o la sumisión** de una persona a una conducta **se utiliza**, implícita o explícitamente, como fundamento de una **decisión que repercute** sobre el acceso de esta persona a la formación profesional, al trabajo, a la continuidad del trabajo, la promoción profesional, el salario, entre otras.

Solo son sujetos activos de este tipo de acoso aquellas personas que tengan poder de decidir sobre la relación laboral, es decir, la persona jerárquicamente superior.

Acoso sexual ambiental. Su característica principal es que los sujetos activos **mantienen una conducta de naturaleza sexual**, de cualquier tipo, que tiene como consecuencia, buscada o no, **producir un contexto intimidatorio, hostil, ofensivo o humillante**. La condición afectada es el entorno, el ambiente de trabajo. En este caso, también pueden ser sujetos activos los compañeros y compañeras de trabajo o terceras personas, relacionadas de alguna manera con la institución.

Elementos que implican una mayor gravedad de los hechos:

Se considerará una mayor gravedad de los hechos en aquellas situaciones en las que:

- 1º La persona denunciada sea **reincidente** en la comisión de actos de acoso.
- 2º Existan dos o **más víctimas**.
- 3º Se demuestren **conductas intimidatorias o represalias** por parte de la persona agresora.
- 4º La persona agresora **tenga poder de decisión** sobre la relación laboral de la víctima.
- 5º La víctima sufra algún tipo de **discapacidad** física o mental.
- 6º El **estado psicológico o físico** de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- 7º El **contrato** de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- 8º El acoso se produzca durante un **proceso de selección o promoción de personal**.
- 9º Se ejerzan **presiones o coacciones** sobre la víctima, testigos o personas de su entorno laboral o familiar, con el objeto de evitar o entorpecer el buen fin de la investigación.

10º Será siempre un agravante la situación de **contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.**

También, es muy importante en el agravamiento, **el lugar del acoso:** La prohibición del acoso laboral, sexual o por razón de sexo, o cualquier otro tipo de acoso aquí descrito y de las conductas inapropiadas, comprende tanto los **comportamientos desarrollados en la UGR como los que tengan lugar en funciones sociales vinculadas al ámbito académico**, durante viajes o cualquiera labor realizada fuera del recinto universitario. El lugar del acoso se verá ampliado a las circunstancias y contextos derivados por el uso de las nuevas tecnologías y su instrumentalización para ejercer **ciberacoso**.

Indemnidad frente a represalias: También se considerará discriminación cualquier **trato adverso o efecto negativo** que se produzca en una persona **como consecuencia de la presentación por su parte de queja**, reclamación, denuncia, demanda o recurso, de cualquier tipo, destinados a impedir su discriminación y a exigir el cumplimiento efectivo del principio de igualdad de trato.

No olvidemos que hay conceptos, que podrían confundirnos,

Agresiones Sexuales.

Son comportamiento sexuales impuestos a través de la fuerza y la intimidación y sin consentimiento.

¿Cuándo podemos decir que se trata de una agresión sexual?

- Cuando hay penetración por vía vaginal, anal o bucal.
- La forma más grave de agresión sexual es la violación.

Abusos Sexuales.

Se produce cuando se utiliza el engaño, la manipulación o el chantaje, para que alguien realice prácticas sexuales, en contra de su voluntad, sin utilizar la fuerza.

Se trata de una violencia, que no es consentida, pero la persona, que abusa, se aprovecha de su posición de superioridad respecto a la víctima: por ejemplo, cuando quien abusa es más mayor o más fuerte físicamente o tiene la capacidad de hacer más difícil la vida de la mujer.

siguiendo con ello,

¿Quiénes puede sufrir este tipo de violencia?

- Menores de edad,
- Personas con trastornos mentales o diversidad funcional.
- Personas a quienes se les ha anulado mediante el suministro de alcohol, drogas o fármacos.
- Estudiantes o personas de menor rango.

No tiene que haber necesariamente contacto físico. Prácticas como el exhibicionismo, fotografías de contenido sexual o la pornografía se consideran formas de abuso sexual.

Acoso Sexual.

El acoso se produce, cuando se intimida, humilla o se ofende a alguien con palabras o actos de naturaleza sexual, provocando una situación incómoda y vulnerando el derecho a la intimidad y a la integridad moral. Este tipo de violencia es un tipo de comportamiento muy frecuente en el espacio público, que se comete contra las niñas y mujeres.

Para diferenciarlas mejor, analicemos las siguientes situaciones

SITUACIÓN 1

Una mujer está en un transporte público y un hombre, aprovechando la aglomeración, le toca el culo sin consentimiento. ¿Es una agresión sexual?

Analizamos las siguientes situaciones

Respuesta NO.

Según el Código Penal, una AGRESIÓN SEXUAL implica el uso de la fuerza, la intimidación y el acceso carnal (introducir el pene, objetos u otros miembros corporales por vía vaginal, anal u oral). Por lo tanto, se consideraría un ABUSO SEXUAL porque no hay consentimiento de la mujer que lo sufre, pero no se ha utilizado la fuerza ni ha implicado acceso carnal como sí sucede en las agresiones sexuales

Analizamos las siguientes situaciones

SITUACIÓN 2

Si un hombre agrede sexualmente a una mujer debe ser porque, seguro, que el hombre tiene una enfermedad mental, está loco...

Analícemos las siguientes situaciones

Respuesta NO.

Existen muchos mitos entorno al perfil del hombre que comete agresiones sexuales. Sin embargo, es simplemente un hombre que se cree con el poder de agredir y abusar. No tiene nada que ver con una enfermedad que le impide controlar sus impulsos. La violencia sexual tiene que ver con el poder y no con un “impulso sexual”. Tampoco se deben al consumo de drogas o alcohol. Una agresor sexual es un hombre que se considera legitimado a utilizar el cuerpo de la mujer porque considera que ella no es un sujeto con plenos derechos.

Analicemos las siguientes situaciones

SITUACIÓN 3

**Estás en una fiesta y una persona está intentando ligar contigo.
Ante tu negativa, ¿debe insistir?**

Analícemos las siguientes situaciones

Respuesta NO.

Cuando recibimos una negativa, el hecho de insistir consiste en una forma de ACOSO porque sitúa a la persona que lo está recibiendo en una situación incómoda y hostil. Existen muchas ideas erróneas de que, cuando las mujeres dicen “no” quiere decir “sí”. Se trata de una percepción machista entorno a las mujeres que no concuerda con la realidad. Además fomenta la percepción de las mujeres como agentes pasivos que no pueden declarar sus intenciones reales abiertamente tal y como pueden hacer los hombres.

Analizamos las siguientes situaciones

SITUACIÓN 4

Una persona tiene fotos íntimas de su pareja. Un día se enfadan y él decide difundirlas por las redes sociales y enviarlas a través de whatsapp. ¿Es un delito?

Analícemos las siguientes situaciones

Respuesta Sí.

Es un delito. Si una persona posee cualquier tipo de material, que comprometa la intimidad de otra persona, no está en su derecho de hacer ningún tipo de uso. Si las fotografías se han hecho voluntariamente, deben quedar en el ámbito privado. Hacer difusión o publicarlas constituye un delito contra la voluntad y el honor.

Analizamos las siguientes situaciones

SITUACIÓN 5

Un chico y una chica se conocen en una discoteca o fiesta. Ella ha bebido mucho. ¿Consideráis que es delito si el chico aprovecha la situación para darle un beso e intentar tocarle el culo?

Analícemos las siguientes situaciones

Respuesta Sí.

ES DELITO. Cuando una persona no da su consentimiento para tener una actividad sexual, nos encontramos delante de un **ABUSO SEXUAL**, según el Código Penal.

- **No se utiliza la fuerza, pero ella no da su consentimiento para tener estas prácticas sexuales en este momento.**

Analizamos las siguientes situaciones

SITUACIÓN 6

En el lugar de estudio, una estudiante recibe, de forma recurrente, correos electrónicos y comentarios de carácter sexual por parte de un profesor/a. ¿Es una situación de abuso sexual?

Analicemos las siguientes situaciones

Respuesta No.

Se trata de **ACOSO SEXUAL**. El acoso sexual implica conductas de carácter sexual, verbales o físicas y que genera un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. El acoso sexual atenta directamente contra la libertad sexual de la persona, ya que es una situación, que incomoda a la persona acosada y vulnera su derecho a la intimidad y a la integridad moral.

Pero no olvidemos que,

Las violencias más visibles no pasan de un día a otro.

Antes ocurren un conjunto de violencias invisibles, que permiten que esto acabe pasando.

Se trata de situaciones, que nos pueden parecer inofensivas o poco importantes (como chistes despectivos sobre mujeres, cuando hablamos en masculino esperando que las mujeres se sientan representadas...), pero son el caldo de cultivo de la violencia más explícita.

**Por ejemplo, ¿Qué pensáis sobre las siguientes frases?
¿Estáis a favor o en contra?**

- **“Al menos, unos poquitos de celos, son buenos y necesarios en una relación”.**
- **“Una chica, que, sin tener pareja, se lía con dos chicos, uno cada día, en un fin de semana, es una guarra”.**
- **“Los chicos, que más triunfan, son los chulillos”.**
- **“Los chicos siempre van a lo que van”.**
- **“Las chicas tienen menos deseo sexual que los chicos”.**
- **“Cuando una chica dice NO, en el fondo quiere decir SÍ”.**
- **“Cuando algo se empieza, hay que acabarlo”.**

Lo que, desde luego, hay que tener claro es que hay que denunciar, pero ¿Cómo presentar la denuncia?

¿Quién puede denunciar?

1. La propia persona afectada.
2. Terceras personas que tengan conocimiento de la situación.
3. La Unidad de Igualdad y Conciliación o la persona Responsable de la Igualdad y Diversidad de la Facultad, si tuviera conocimiento de los hechos.

En estos dos últimos casos, se pondrán inmediatamente los hechos en conocimiento de la víctima y, si confirma su existencia, se continuará con el procedimiento. se debe dirigir a la Unidad de Igualdad de la UGR.

¿Cómo es el procedimiento?

Podrá ser un procedimiento “**informal**” tras la queja realizada directamente por la víctima o por otras personas que conozcan el caso, o un procedimiento “**disciplinario**” cuando se produzca una **denuncia** explícita sobre una conducta de acoso, o cuando tras el inicio del procedimiento informal se constate que en realidad pueda tratarse de una situación de acoso.

- **Procedimiento informal de solución** es un instrumento a favor de la persona que entienda que puede ser víctima de acoso, o para actuar ante determinados indicios y circunstancias que puedan evolucionar hacia una conducta de acoso. En ambas situaciones los hechos no revelan la existencia de una conducta manifiesta de acoso, si así fuera se iniciaría directamente el Protocolo Disciplinario formal.
- **Procedimiento disciplinario formal** se establecerá cuando los hechos no fueran canalizables a través del procedimiento informal de solución, o, aunque lo fueren, si la persona presuntamente víctima decide no utilizarlo, o si, habiéndolo utilizado, se hubieran reiterado los comportamientos, la persona presuntamente víctima podrá presentar la correspondiente denuncia ante la Inspección de servicios, para iniciar el procedimiento disciplinario formal a los efectos de la exigencia de la responsabilidad disciplinaria en que haya podido incurrir la persona presuntamente agresora.

¿Cómo se inicia el procedimiento?

El **procedimiento informal** se iniciará con la presentación ante la OPRA de una queja.

<https://viics.ugr.es/areas/igualdad-diversidad/opra>

El Procedimiento disciplinario formal se iniciará cuando la persona presuntamente víctima presente la correspondiente denuncia ante la Inspección de servicios, para iniciar el procedimiento disciplinario formal a los efectos de la exigencia de la responsabilidad disciplinaria en que haya podido incurrir la persona presuntamente agresora.

Se pondrá en conocimiento de la Oficina de Prevención y Respuesta entre el Acoso la existencia del caso, para iniciar las medidas de atención y prevención de la víctima, evitando la multiplicidad de actuaciones en un mismo sentido y la victimización secundaria o revictimización.

Entonces,

Si se forma parte de la **UGR**, se puede realizar la intervención/intervenciones necesarias, **sin necesidad de denuncia** ante los cuerpos de seguridad del estado, ni de la aplicación de medidas judiciales, si así lo decide la víctima, aunque no hay que olvidar que el fin último ha de ser siempre la **DENUNCIA** y la toma de medidas judiciales ante la persona, que aplica el acoso.

Por ello, SI CREES QUE SUFRES ACOSO, **es importante que:**

1. ESCRIBAS SOBRE ELLO Y ACUMULES PRUEBAS

o Ante un posible caso de acoso, escribe lo antes posible un listado personal de datos, que describan el incidente o el comportamiento reiterado. Incluye aspectos como fecha, lugar y nombre de personas, que fueron testigos o tengan conocimiento de la situación.

o No respondas a mensajes, correos o comentarios en las redes sociales de tipo acosador o sexista. En su lugar, archívalos y muéstralos, cuando comuniques tu situación para apoyar tu defensa.

Para ello, SI CREES QUE SUFRES ACOSO, **es importante que:**

2) CUÉNTALO

o Cuenta tu experiencia a una persona de confianza. Enfrentarse al acoso es agotador y desagradable, busca ayuda.

o Habla con profesorado de confianza, la persona responsable de la tutorización del grupo clase y/o de la coordinación del título.

Para ello, SI CREES QUE SUFRES ACOSO, **es importante que:**

3) TOMA MEDIDAS

o Informa de la situación a la persona responsable de Igualdad y Diversidad del centro. Es muy importante actuar en el estado inicial del acoso. No lo dejes pasar.

o Si te sientes capaz, enfréntate a la persona que te acosa. Con voz firme y expresión seria indícale cuál es el comportamiento exacto que debe cesar, hazle saber que ha cruzado la línea (hazlo en el momento).

o Averigua si otras personas del entorno han experimentado situaciones similares. Es habitual que una misma persona acose a varias.

Para ir terminando, decid qué pensáis sobre estas situaciones:

UNO DE LOS MIEMBROS DE LA PAREJA MIRA EL MÓVIL Y EL CORREO ELECTRÓNICO DE LA PAREJA SIN QUE LA OTRA PERSONA LO SEPA

TRATAR EL CUERPO DE LAS MUJERES COMO SI FUERA UN OBJETO SEXUAL EN LA PUBLICIDAD O EN LOS VÍDEOS MUSICALES, PARA COMPLACER AL HOMBRE HETEROSEXUAL

UN AGENTE DE POLICÍA PONE EN DUDA LA PALABRA DE UNA MUJER QUE VA A LA COMISARÍA A PONER UNA DENUNCIA POR MALOS TRATOS

UN PROFESOR O UNA PROFESORA TE DICE O TE TOCA, DE MANERA QUE TE HACE SENTIRTE OFENDIDA

Decid qué pensáis sobre estas situaciones:

UN HOMBRE QUE SE NIEGA A UTILIZAR EL PRESERVATIVO, DURANTE UNA RELACIÓN SEXUAL HETEROSEXUAL

UNOS HOMBRES PIROPEAN A UNA CHICA DESCONOCIDA POR LA CALLE

UN HOMBRE QUE CONTROLA EL DINERO DE SU PAREJA Y CÓMO ELLA LO GESTIONA

UN CHICO QUE EMPOTRA CONTRA LA PARED A SU PAREJA CHICA DURANTE UNA DISCUSIÓN

**Así que si vivís alguna situación, que atente
contra vuestra dignidad**, en particular, cuando se
crea en entorno de indefensión, intimidatorio,
degradante u ofensivo, no dudéis en contactar con la
responsable de Igualdad y Diversidad de la Facultad
de Ciencias de la Educación,

Eva María Aguaded Ramírez

(eaguaded@ugr.es, despacho 314, 958241328)

CHARLA 25 N



“PROTOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE LA VIOLENCIA CONTRA LA MUJER EN LA FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN”

 11:30 h a 13:00 h, 25 de noviembre

 Aula Expresión Plástica 2

Impartida por Eva María Aguaded Ramírez

