

Protocolo de actuación en caso de violencia de género en la Facultad de Comunicación y Documentación

Índice

Introducción	2
Concepto general de acoso	2
Tipos de acoso	3
Concepto de acoso sexual	3
Chantaje sexual	3
Acoso sexual ambiental.....	4
Circunstancias relacionadas con los casos de acoso	4
Elementos que implican una mayor gravedad de los hechos.....	4
Lugar del acoso.....	4
Indemnidad frente a represalias	5
Criterios generales de actuación.....	5
Tipos de procedimiento a aplicar	5
Inicio del procedimiento	6
Protocolo de actuación en caso de acoso	6
Recopilar pruebas.....	6
Contar la situación.....	7
Tomar medidas.....	7
Datos de contacto de la Agente de Igualdad y Punto Violeta de la Facultad	7

Introducción

La Constitución Española reconoce como derechos fundamentales de las personas la igualdad y la no discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social (artículo 14), el derecho a la vida y a la integridad física y moral, así como a no ser sometidas a tratos degradantes (artículo 15), el derecho a la libertad personal (artículo 17) y el derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen (artículo 18). El acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso en general y la violencia son ilícitos pluriofensivos que vulneran todos o la mayoría de esos derechos fundamentales.

Además, el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso en general y la violencia cuando se producen en el ámbito de una relación de empleo, sea laboral o funcionarial, vulneran el derecho al trabajo, que asimismo tiene un sustento constitucional (artículo 35).

El acoso discriminatorio, aparece definido, y asimismo regulado en términos semejantes de prohibición y prevención en la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación.

Por su parte, el Código Penal tipifica, desde 1995, el acoso sexual (en su artículo 184), y, desde 2010, el acoso laboral (en su artículo 173).

La trascendencia de los derechos constitucionales afectados por el acoso sexual, el acoso por razón de sexo, el acoso discriminatorio y el acoso en general, permite incluir esas actuaciones, según la gravedad de cada caso, en las faltas disciplinarias, sin perjuicio de la responsabilidad penal en la que, en su caso, se haya podido incurrir. Ante este tipo de hechos no basta con una actuación disciplinaria, pues la misma llega cuando el daño ya se ha producido. Es necesario prevenir el acoso y la violencia en su origen, estableciendo al efecto, según recomienda en especial la normativa de la Unión Europea, a que se ha hecho referencia, un Protocolo Disciplinario así como articular un Protocolo Extra-disciplinario (Informal) de solución cuando se detecten conductas incipientes o circunstancias favorecedoras para el desarrollo de conductas de acoso.

Todo lo anterior, unido a las peculiaridades específicas que presenta la universidad, aconsejaron la elaboración del [Protocolo de Prevención y Respuesta frente al acoso en la Universidad de Granada](#) aprobado en la sesión ordinaria del Consejo de Gobierno de 26 de octubre de 2016 que profundiza en los objetivos preventivos y de erradicación de tales conductas. En consonancia con dicho Protocolo, el presente documento establece el **Protocolo de actuación en caso de violencia de género en la Facultad de Comunicación y Documentación** que será aplicable en el ámbito de sus competencias.

Concepto general de acoso

Con carácter general, 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

Protocolo de actuación en caso de violencia de género en la FCD

tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno de indefensión, intimidatorio, degradante u ofensivo.

Tipos de acoso

Aunque la forma habitual de acoso parte de una posición jerarquizada de poder, existen también otras formas:

- 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.
- Interseccionalidad: El origen del acoso puede producirse por razones múltiples y simultáneas. Por ese motivo se entenderá que el acoso puede originarse por una o varias razones.

Concepto de acoso sexual

Es 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. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

Con fines orientativos, y nunca de manera exhaustiva, se recogen algunos ejemplos de conductas de acoso sexual que aparecen referidas en distintas normativas.

- Contacto físico innecesario, rozamientos, palmaditas, abrazos, besos...
- Observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia, aspecto o condición sexual de la persona, y abusos verbales deliberados.
- 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.
- Uso de imágenes pornográficas en los lugares de trabajo.
- Gestos obscenos.
- Observación clandestina de personas en lugares reservados, como sería el caso de los servicios.
- Demandas de favores sexuales.
- Agresiones físicas.
- 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

Protocolo de actuación en caso de violencia de género en la FCD

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.

Circunstancias relacionadas con los casos de acoso

La diversidad de conductas, escenarios, circunstancias y tipos de acoso, exige tener en consideración una serie de referencias sobre estos elementos.

Elementos que implican una mayor gravedad de los hechos. A efectos de tener una serie de referencias sobre la gravedad del acoso y su posible impacto sobre la víctima, y sin perjuicio de lo que disciplinariamente se considere a la hora de determinar las sanciones que, en su caso, pudieran imponerse, se considerará una mayor gravedad de los hechos en aquellas situaciones en las que:

- La persona denunciada sea reincidente en la comisión de actos de acoso.
- Existan dos o más víctimas.
- Se demuestren conductas intimidatorias o represalias por parte de la persona agresora.
- La persona agresora tenga poder de decisión sobre la relación laboral de la víctima.
- La víctima sufra algún tipo de discapacidad física o mental.
- El estado psicológico o físico de la víctima haya sufrido graves alteraciones, médicamente acreditadas.
- El contrato de la víctima sea no indefinido, o que su relación con la empresa no tenga carácter laboral.
- El acoso se produzca durante un proceso de selección o promoción de personal.
- 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.
- Será siempre un agravante la situación de contratación temporal o en período de prueba e incluso como becario/a en prácticas de la víctima.

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 Facultad como los que tengan lugar en funciones sociales vinculadas al ámbito académico, durante viajes o cualquiera labor realizada fuera del recinto universitario.

Protocolo de actuación en caso de violencia de género en la FCD

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.

Crterios generales de actuación

En el contexto del procedimiento de respuesta ante los casos de acoso, tanto en el procedimiento informal como en el disciplinario formal, deben tenerse en cuenta los siguientes criterios de actuación:

- a) Cualquier miembro de la comunidad universitaria de la Facultad tiene la obligación de poner en conocimiento los casos de posible acoso.
- b) La persona afectada por un comportamiento susceptible de ser constitutivo de acoso podrá interponer una queja o una denuncia ante los órganos competentes de la Facultad y tendrá derecho a obtener una respuesta.
- c) Todas las personas implicadas en el procedimiento han de buscar de buena fe el esclarecimiento de los hechos denunciados.
- d) Debe garantizarse la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad a lo largo de todo el procedimiento, así como la igualdad de trato entre todas las personas.
- e) Se garantizará el tratamiento reservado de la información relativa a las situaciones que pudieran ser constitutivas de acoso, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario.
- f) La investigación y la resolución del procedimiento, incluida la imposición de medidas cautelares y sanciones en su caso, se llevarán a cabo con la mayor celeridad posible.
- g) La aplicación de este protocolo no impedirá en ningún caso la utilización, paralela o posterior, por parte de las personas implicadas, de otras acciones administrativas o judiciales previstas en la legislación vigente. No obstante la apertura de procedimientos judiciales penales por los mismos hechos o fundamentos, determinará la suspensión de la tramitación del procedimiento previsto en este protocolo.

Tipos de procedimiento a aplicar

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.

Protocolo de actuación en caso de violencia de género en la FCD

- El 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.
- El 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.

Inicio del procedimiento

El Procedimiento informal se iniciará con la presentación ante la Oficina de Prevención y Respuesta ante el Acoso (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 ante 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.

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 ante las autoridades y la toma de medidas judiciales ante la persona, que aplica el acoso.

Protocolo de actuación en caso de acoso

En caso de sufrir acoso, es importante:

Recopilar pruebas

- 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.

Protocolo de actuación en caso de violencia de género en la FCD

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

Contar la situación

- Cuenta tu experiencia a una persona de confianza. Enfrentarse al acoso es agotador y desagradable, busca ayuda.
- Habla con profesorado de confianza, la persona responsable de la tutorización del grupo clase y/o de la coordinación del título.

Tomar medidas

- Informa de la situación al **Agente de Igualdad y Punto Violeta** de la Facultad. Es muy importante actuar en el estado inicial del acoso. No lo dejes pasar.
- 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).
- Averigua si otras personas del entorno han experimentado situaciones similares. Es habitual que una misma persona acose a varias.

Datos de contacto de la Agente de Igualdad y Punto Violeta de la Facultad

Prof^a. Susana Puertas Valdeiglesias

Mail: spuerta@ugr.es

Tlf: 958 24 85 65

Facultad de Comunicación y Documentación. Despacho nº 300.

Colegio Máximo de Cartuja. Campus Universitario de Cartuja.

Universidad de Granada