

PROTOCOCOLO DE ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE VIOLENCIA DE GENERO LA UNIVERSIDAD EUROPEA MIGUEL DE CERVANTES

I-EXPOSICION DE MOTIVOS

El presente Protocolo se adopta con la finalidad de establecer un procedimiento interno en la Universidad Europea Miguel de Cervantes (UEMC), que facilite a la comunidad universitaria los mecanismos de actuación a seguir cuando sean conocedores de una situación de violencia de género.

El compromiso de la UEMC con la dignidad, la integridad física y moral y la libertad sexual de las mujeres, se manifiesta desde una doble perspectiva: Por un lado, la Universidad establece los mecanismos adecuados que impidan cualquier manifestación de violencia de género en el seno de la organización. Por otro, se articula un procedimiento propio de detección y actuación frente a este tipo de conductas que puedan afectar a mujeres que forman parte de la comunidad universitaria: Estudiantes, Personal Docente e Investigador y Personal de Administración y Servicios.

En este sentido, y adicionalmente, la UEMC, en su condición de entidad educativa, también integra una vertiente de sensibilización dirigida a los colectivos de la comunidad universitaria, en aras de garantizar la construcción de una sociedad igualitaria, justa y por ende libre de violencia por cuestiones de género.

La Universidad Europea Miguel de Cervantes tiene entre sus fines, según se precisa en el artículo 2 de sus Normas de Organización y Funcionamiento, -publicado en el BOCyL, nº 212, páginas 82265 a 82313, de fecha 3 de noviembre de 2010. Acuerdo 101/2010 de 28 de octubre, de la Junta de Castilla y León por el que se aprueban las Normas de Organización y Funcionamiento de la Universidad Europea Miguel de Cervantes- “Contribuir al conocimiento, respeto y promoción de los derechos fundamentales, a la igualdad entre hombres y mujeres, a la igualdad de oportunidades y a la accesibilidad universal de las personas con discapacidad, así como al fomento de los valores propios de una cultura de paz y de valores democráticos en las estructuras organizativas de la Universidad”

De este modo, la Ley Orgánica/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, constituye el pilar fundamental sobre el que se asienta la normativa autonómica, siendo completado a nivel autonómico por la Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la Violencia de Género en Castilla y León, norma, esta última de la que dimana “EL convenio Marco de Colaboración entre la Conserjería de Familia e Igualdad de Oportunidades, la Consejería de Educación y las Universidades de Castilla y León, para la promoción de la igualdad de Oportunidades entre

mujeres y hombres y la prevención de la violencia de género” firmado por esta Universidad el 21 de marzo de 2017.

Desde este Rectorado creemos sinceramente que este protocolo es un paso decisivo para la sensibilización, detección y apoyo a las mujeres víctimas de violencia de género de nuestra Comunidad Universitaria, por ello procedemos a ponerlo en práctica.

En Valladolid, a 1 de junio de 2018

Imelda Rodríguez Escanciano

Rectora

II CONCEPTO

El Convenio de Estambul del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia sobre las mujeres de 7 de abril de 2011, en vigor en España desde el 1 de agosto de 2014, establece que su ámbito de aplicación abarca todas las esferas de la vida y a todas las formas de violencia contra la mujer.

Por violencia contra la mujer por razones de género entiende el Convenio toda violencia contra una mujer porque es una mujer o que afecte a las mujeres de manera desproporcionada.

En el artículo 3 apartado c) el Convenio precisa que “Por género se entenderán los papeles, comportamientos, actividades y atribuciones socialmente construidos que una sociedad concreta considera propios de mujeres o de hombres”.

En España la LO 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, establece medidas de protección integral con la finalidad de prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a las mujeres, a sus hijos menores y a los menores sujetos a su tutela, guarda o custodia, víctimas de esta violencia heterosexual del hombre frente a la que es o ha sido su pareja. Si bien esta ley limitó su objeto a la violencia en las relaciones de pareja y ex parejas heterosexuales, y definió la violencia de género como “aquella que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes esté o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aún sin convivencia”.

En el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Castilla y León La Ley 13/2010, de 9 de diciembre, contra la violencia de género en nuestra Comunidad Autónoma, define, en su artículo 2,

párrafo primero, la violencia de género como, “cualquier acto de violencia hacia las mujeres, que se ejerce contra ellas por el hecho de serlo, y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluyendo las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como privada.”

El apartado segundo precisa “2. Quedan incluidas dentro del ámbito de aplicación de la ley todas las manifestaciones de violencia hacia la mujer, como expresión de la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres hacia las mujeres, ejercida de alguna de las siguientes formas:

a) *Violencia física, que comprende cualquier acto de fuerza contra el cuerpo de la mujer con resultado o riesgo de producir lesión física o daño.*

b) *Violencia psicológica, que incluye toda acción u omisión intencional que produce en las mujeres desvalorización o sufrimiento, a través de amenazas, humillaciones o vejaciones, exigencia de obediencia o sumisión, coerción verbal, insultos, aislamiento con privación de sus relaciones sociales, culpabilización, limitaciones de su ámbito de libertad y cualesquiera otros efectos semejantes.*

c) *Violencia sexual, que consiste en cualquier acto de naturaleza sexual no consentido por las mujeres, como son las agresiones y los abusos sexuales.*

d) *Violencia económica, que consiste en la privación intencionada y no justificada legalmente de los recursos necesarios para el bienestar físico o psicológico de las mujeres y personas dependientes de las mismas, así como la discriminación en la disposición de los recursos compartidos en el ámbito familiar o de pareja.*

e) *Tráfico y trata de mujeres y niñas con fines de explotación.*

f) *Violencia originada por la aplicación de tradiciones culturales que atenten o vulneren los derechos humanos.*

g) *Acoso sexual, cuando se trate de un comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual contra una mujer por razón de su género que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra su dignidad, o le cree un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.*

h) *Acoso laboral por razón de género, consistente en la realización de actuaciones discriminatorias o la amenaza de éstas en el ámbito laboral cuando tengan como causa o estén vinculadas con su condición de mujer.*

i) *Cualquier otra forma de violencia que lesione o sea susceptible de lesionar la dignidad, la integridad o la libertad de las mujeres basada en la pertenencia al sexo femenino.*

Las formas de violencia anteriormente descritas pueden manifestarse en alguno de los siguientes ámbitos:

- *ámbito de la pareja, ex pareja o relación de afectividad análoga,*
- *ámbito familiar,*
- *ámbito laboral,*
- *ámbito social o comunitario.*

En el ámbito penal, el día 1 de julio de 2015 entró en vigor la reforma del Código Penal operada por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, que refuerza considerablemente la protección penal de las víctimas de violencia de género, adecuando la legislación española a los compromisos internacionales del estado español, como el Convenio de Estambul del Consejo de Europa sobre prevención y lucha contra la violencia sobre las mujeres de 7 de abril de 2011.

2- OBJETO DE ESTE PROTOCOLO.

El objeto de este Protocolo es de, conformidad con el Convenio Marco aludido, establecer las medidas necesarias de detección y actuación ante situaciones de violencia de género que se puedan suscitar en el ámbito de la Comunidad Universitaria, evitando, en la medida de lo posible, tanto su aparición mediante la concienciación de este problema social, como la detección y denuncia de las situaciones que pudieran surgir en el ámbito universitario

3- CONCEPTO DE VIOLENCIA DE GENERO.

De conformidad con lo previsto en la Ley de Violencia de Género de Castilla y León, Ley 13/2010, de 9 de diciembre, que en su artículo dos, expone textualmente

“1. A los efectos de esta ley se entiende por violencia de género cualquier acto de violencia hacia las mujeres, que se ejerce contra ellas por el hecho de serlo, y que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico, incluyendo las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, tanto si se produce en la vida pública como privada.

4- ÁMBITO DE APLICACIÓN DE ESTE PROTOCOLO

El presente protocolo se establece en beneficio de los **miembros de la comunidad universitaria** de la Universidad Europea Miguel de Cervantes, ya sean alumnas, profesoras o trabajadoras del personal de administración y servicios, que hayan sufrido actos de violencia de género, con independencia de que hayan sido cometidos en espacios universitarios o fuera de ellos, por otros miembros de la universidad o por personal ajeno a la misma.

Este protocolo se dará a conocer a las empresas colaboradoras y a las entidades suministradoras de la Universidad, con la posibilidad de que puedan adherirse al mismo.

5-PRINCIPIOS QUE RIGEN LA ACTUACION DE LA UNIVERSIDAD EUROPEA MIGUEL DE CERVANTES ANTE LA VIOLENCIA DE GENERO

La UEMC, en su actuación ante las diversas manifestaciones de posible violencia de género que se puedan presentar se rige por los siguientes principios:

- Prevención e implicación de todos los miembros de la comunidad universitaria
- Accesibilidad y gratuidad de la atención
- Respeto de la intimidad y máxima confidencialidad de las actuaciones
- Coordinación interna y externa
- Agilidad, evitando dilaciones innecesarias
- Calidad de las actuaciones
- Cumplimiento de la legalidad

6- UNIDAD RESPONSABLE DEL PROCEDIMIENTO

El organismo responsable de la aplicación del presente Protocolo es la Unidad de Igualdad, dependiente del Vicerrectorado de Alumnos y Extensión Universitaria. Además, y en el marco de medidas de prevención, la UEMC impulsará actuaciones de información, formación, detección y sensibilización ante la violencia género. Estas medidas se desarrollarán en el marco de ejecución del Plan de Igualdad de la UEMC.

Corresponde a esta Unidad el desarrollo de las siguientes funciones:

- Sensibilización y prevención de la violencia de género.
- Difundir las pautas para detectar actos o identificar víctimas de violencia de género contenidas en el último apartado de este Protocolo, de modo que otros miembros de la comunidad universitaria puedan conocerlas y actuar en consecuencia.
- Garantizar una atención inicial e inmediata a las víctimas de violencia de género.
- Orientar y canalizar a las víctimas a los recursos adecuados a sus necesidades existentes en el sistema de servicios sociales.
- Registro de los casos de los que tenga conocimiento con la debida confidencialidad, y elaboración de estadísticas sobre los mismos en el ámbito universitario.
- Seguimiento de los casos de violencia de género.
- Difundir el contenido de este Protocolo entre los miembros de la comunidad universitaria.

- Solicitar cuando sea necesario el asesoramiento y colaboración de la Dirección General de la Mujer de la Junta de Castilla y León.
- El resto de funciones previstas en este Protocolo.

7-PROCEDIMIENTO DE ACTUACION EN LOS SUPUESTOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

7-1 Puesta en conocimiento de la unidad responsable del procedimiento

Toda alumna, profesora o mujer del personal de administración y servicios, que considere que están ejerciendo sobre ella violencia de género, podrá dirigirse de manera voluntaria a la Unidad de Igualdad de la UEMC para obtener ayuda y asesoramiento.

Si la afectada se dirige a otra instancia de la UEMC, ésta la remitirá inmediatamente a la Unidad de Igualdad.

Es obligatorio, para todos los miembros de la comunidad Universitaria, que tengan conocimiento o sospechas de una situación de maltrato comunicarlo a la Unidad de Igualdad, sin perjuicio de la obligación que tiene cualquier persona de denunciar la comisión de delitos ante la autoridad competente.

A este respecto los miembros de la comunidad universitaria deben sospechar y advertir a la unidad responsable del procedimiento sobre la existencia de una posible situación de violencia de género, cuando observen en una mujer una serie de signos, actitudes y comportamientos como:

- Aislamiento social: no tiene actividades, ni relaciones sociales, ni relación con su propia familia, ni con compañeros y compañeras de clase.
- Actitud apesurada y atemorizada (por ejemplo, por llegar tarde a casa).
- Evidencia ansiedad, actitud deprimida o triste, ingesta crónica de tranquilizantes o consumo excesivo de alcohol.
- Presenta un aspecto físico que sugiere envejecimiento prematuro.
- Desvalorización de sí misma: se califica como torpe, incapaz para desarrollar cualquier tarea.
- Viste ropa inadecuada para la época del año (jerséis de cuello alto o manga larga en verano) con el objeto de ocultar lesiones.
- Accidentes o lesiones físicas frecuentes que no concuerdan con el discurso de la mujer.
- Actitud de gran desconfianza y prevención.
- Muestra agresividad sin causa aparente, actúa de manera evasiva, tiene una mirada huidiza, se manifiesta confundida y/o temerosa.
- Presenta, entre otros, alguno de los siguientes síntomas:
 - Hematomas
 - Fracturas
 - Quemaduras de cigarrillos
 - Lesiones en cuello o torso.

- Cortes
- Mordeduras humanas
- Heridas
- Arañazos
- Perforación en el oído.

En el caso en que la comunicación fuera realizada por un tercero distinto a la persona afectada, la Unidad de Igualdad se pondrá en contacto con ella, para recabar su voluntad en participar en el proceso de atención.

Si la persona afectada manifiesta su consentimiento, se continuará con el procedimiento, de lo contrario se archivará el mismo, guardándose el más absoluto sigilo sobre la información existente por parte de todas las personas conocedoras de la misma.

7-2 Atención por la unidad responsable del procedimiento

La directora de la Unidad de Igualdad o, en su defecto, la persona que designe, recibirá con la máxima diligencia a la posible víctima, y llevará a cabo las siguientes actuaciones:

Tras informar a la víctima de la confidencialidad de sus actuaciones, escuchará el relato de los hechos que aquella efectúe, pudiendo recabar por otros medios la información que sea precisa para el desarrollo de sus funciones, respetando la confidencialidad, intimidad y dignidad de la víctima.

Cuando la situación lo requiera, y previo asesoramiento por parte de los Servicios Jurídicos de la UEMC, propondrá a la Vicerrectora de Alumnos y Extensión Universitaria, las medidas urgentes de protección para la víctima.

Si fuera preciso, se llevarán a cabo las actuaciones oportunas para solicitar medidas de apoyo y colaboración externas al centro, para asegurar la atención, protección y/o seguridad de la presunta víctima de violencia de género, en particular de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

Si la víctima presenta lesiones que requieran asistencia sanitaria o se sospecha su existencia aunque no resulten visibles, se llevarán a cabo las gestiones oportunas para garantizar la atención médica de la víctima, llegando, si fuera preciso, a acompañarla al centro sanitario más cercano.

Si la Unidad de Igualdad constata indicios de violencia de género realizará las siguientes actuaciones:

1. informará a la víctima de los derechos que le reconoce el ordenamiento jurídico y de los recursos asistenciales existentes.
2. Establecerá sistema de acompañamiento y ayuda en la toma de decisiones de la mujer desde el primer momento,
3. La Unidad de Igualdad recabará inmediatamente el apoyo de la asesoría jurídica y los PSICÓLOGOS para obtener el mejor asesoramiento y dotar al proceso de toda la agilidad posible.
4. Remitirá el caso al CEAS de su lugar de residencia, siguiendo las pautas marcadas en la adenda al Protocolo, para que pueda continuar el proceso de atención, y poner a su disposición los servicios que correspondan.

La unidad responsable del procedimiento debe derivar el caso al CEAS, y poner en marcha mecanismos universitarios correspondientes, cuando observe indicios de violencia de género. Para ello deberá valorar la situación, pudiendo utilizar además de los anteriores indicadores, los siguientes:

- Aparecen contradicciones múltiples en el relato de los hechos.
- Muestra retraso u “olvido” de las citas, salida precipitada del despacho.
- Refiere historia de depresión o intentos de suicidio.
- Manifiesta de su pareja que:
 - Nunca la deja sola.
 - La tiene miedo.
 - La controla.
 - Es agresiva, celosa, colérica,...
 - Manifiesta actitudes paternalistas: “sabe lo que es mejor para ella”
 - Critica la forma en que va vestida, sus opiniones o su forma de hablar
 - No respeta su opinión e intenta imponer siempre la suya
 - Le hace ‘chantajes’ emocionales para controlar su comportamiento y cambiar sus decisiones
 - Busca estrategias para convencerla de que tenga relaciones sexuales aunque no quiera.
 - No pide ni acepta disculpas.
 - Le indica que se hará daño en caso de que ella le abandone.
 - Promete un cambio de comportamiento que nunca se produce.
 -
- 5. Acompañará, si fuera preciso, a la víctima a los servicios de atención de sanidad, policía
- 6. Si se estima necesario, se puede informar a otro personal del centro (profesores, conserjes,...) para pedir su colaboración y trasladarles sugerencias o propuestas concretas de actuación.
- 7. Si el supuesto agresor es miembro de la comunidad universitaria, propondrá a la **Vicerrectora de Alumnos y Extensión Universitaria** la puesta en marcha los mecanismos internos oportunos para la investigación del hecho y sus posibles responsabilidades, sin perjuicio de los procedimientos previstos legalmente.

8. Asimismo, si se trata de un trabajador de la Universidad, podrá proponer medidas provisionales relativas a las condiciones de trabajo de las personas implicadas, mientras se tramitan los procedimientos pertinentes, conforme a las disposiciones que a tal efecto contemple la legislación académica, autonómica y española vigente.

7-3 Seguimiento y evaluación

Independientemente de que la víctima decida interponer o no denuncia, la **Unidad de Igualdad** responsable del procedimiento realizará un seguimiento de la situación y de las condiciones en que se encuentre la persona afectada, salvo que exista constancia expresa de su negativa expresa a ello.

Si el CEAS ha asignado un coordinador de caso a la mujer, la Unidad de Igualdad recabará periódicamente información al CEAS sobre los avances en su situación.

Del mismo modo, la unidad responsable del procedimiento proporcionará al coordinador de caso, la información que éste requiera para el ejercicio de sus funciones.

La Unidad de Igualdad remitirá anualmente a la Dirección General de la Mujer/Comisión de seguimiento del Convenio, un resumen de sus actuaciones.

La labor de seguimiento, tendrá por finalidad:

- Conocer las condiciones en que se encuentre la mujer afectada y ofrecer información complementaria a la ya facilitada.
- Analizar la efectividad de las actuaciones realizadas y permitir medidas correctoras.
- Comprobar la coordinación de las instancias implicadas.

7-4 Finalización

El procedimiento finalizará cuando lo solicite la víctima, o cuando la Unidad de igualdad vea la imposibilidad material de realizar acción alguna que contribuya a mejorar la vida que pueda desarrollar la misma.

7-5 Desarrollo del Protocolo

Con el fin de llevar a efecto lo previsto en este Protocolo, la UNIDAD DE IGUALDAD, fomentará la formalización de los oportunos convenios específicos con las entidades que puedan tener implicación para establecer programas formativos, instrumentos de apoyo, medidas de sensibilización y régimen de financiación de las acciones a llevar a efecto.