

**Universidad Miguel Hernández de Elche.**

**Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas de Elche.**

**Titulación del doble grado de Derecho y Administración y  
Dirección de empresas.**

**Trabajo Fin de Grado.**

**Curso Académico 2021-2022.**



**“MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO EN EL ÁMBITO  
UNIVERSITARIO. UN ENFOQUE NACIONAL E INTERNACIONAL”.**

Alumno/a: Paula Boix García.

Tutor/a: Olga Fuentes Soriano.

## ÍNDICE

<b>1. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....</b>	<b>5</b>
2.1. CONCEPTO.....	5
2.2. ÁMBITOS DE LA PREVENCIÓN.....	15
<b>3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO.....</b>	<b>25</b>
3.1. UNIVERSIDADES INTERNACIONALES Y EUROPEAS.....	28
3.2. UMH.....	33
3.2.1. UNIDADES DE IGUALDAD.....	34
3.2.2. PLANES DE IGUALDAD.....	38
3.2.3. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O POR ORIENTACIÓN SEXUAL.....	40
3.2.4. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE CONFLICTOS INTERPERSONALES Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.....	44
3.3. OTRAS MEDIDAS PRESENTES EN UNIVERSIDADES NACIONALES.....	47
3.3.1. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	47
3.3.2. CÓDIGO DE CONDUCTA.....	49
3.3.3. OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO.....	50
<b>4. CONCLUSIONES.....</b>	<b>52</b>
<b>5. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>53</b>
DOCUMENTOS INSTITUCIONALES.....	56
RECURSOS WEB.....	59

## 1. INTRODUCCIÓN.

Los números hablan por sí solos y en ellos queda reflejado que la violencia de género sigue estando presente en nuestra sociedad, afectando a muchas mujeres, dejándoles consecuencias irreversibles y suponiendo un retroceso social contra el que cabe actuar a fin de erradicar su existencia. La igualdad es un valor recogido por la Constitución Española (CE), que impregna por tanto nuestro ordenamiento. Esto queda reflejado, por un lado, en el Artículo 14, cuando se recoge la igualdad entre hombres y mujeres y, por otro lado, en el 9.2 cuando destaca que los poderes públicos deberán “promover las condiciones para que la libertad y la igualdad (...) sean reales y efectivas” así como, “remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud”.

La violencia de género es la máxima expresión de la desigualdad y puede verse reflejada en cualquier ámbito de la vida de las mujeres, ya que se ven afectadas por ella por el simple hecho de serlo. De todos estos ámbitos, este trabajo se va a centrar en el ámbito educacional, y, específicamente dentro de todos los niveles de formación existente, en el universitario.

Una creencia un tanto extendida es que la violencia de género se produce en entornos de bajo nivel intelectual y cultural, pero la realidad nos muestra como incluso en la universidad, institución de enseñanza superior, la violencia de género persiste. Para la lucha contra esta lacra social, estas entidades han desarrollado diversos mecanismos como respuesta.

Con frecuencia, la actuación llevada a cabo suele estar enfocada hacia medidas *a posteriori*, una vez ha tenido lugar el hecho. Pero, para su correcta erradicación serán también necesarias medidas preventivas, es decir, *a priori*, antes de que se produzca dicha situación. Con todo esto, se destacan tres ideas principales, la persistencia de la violencia de género en el tiempo, su constatación en el ámbito universitario y la necesidad de establecer medidas preventivas para la consecución de una igualdad real y efectiva.

El trabajo que a continuación se presenta va a estar enfocado a las medidas de prevención sobre violencia de género en las universidades nacionales e internacionales. Para ello previamente se realizará un análisis sobre el concepto de prevención y medidas preventivas, así como sobre los ámbitos en los que

resulta pertinente su instauración. Tras esta primera aproximación, se profundizará en las medidas preventivas sobre violencia de género adoptadas en universidades internacionales. Y a partir de ese momento, se reflexionará en torno a aquellas medidas instauradas específicamente en la Universidad Miguel Hernández y otras instituciones de enseñanza superior de carácter nacional.

El interés por el estudio de la violencia de género en el entorno universitario surge a partir de mi incorporación a un grupo de trabajo coordinado por las profesoras Olga Fuentes y Paloma Arrabal. Este grupo de trabajo nace como un proyecto de innovación docente liderado por el área de Derecho Procesal y amparado por la Clínica Jurídica; Su objeto de estudio lo constituía, efectivamente, la investigación sobre igualdad y violencia de género en el entorno universitario. De todos los enfoques analizados durante el desarrollo de nuestro proyecto, el preventivo entiendo que suscita un especial interés por cuanto lo que pretende es evitar la comisión del hecho delictivo, que no se llegue a producir. Solo así se logrará avanzar en igualdad.

Entiendo que la universidad debe reflejar su compromiso institucional contra la violencia de género comenzando por proporcionar un espacio seguro y libre de discriminación.

## 2. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.

### 2.1. CONCEPTO.

La violencia de género ha sido y es una de las manifestaciones más representativas de la desigualdad, que afecta a los derechos humanos de las mujeres. En los cuatro primeros meses de 2022, según los datos recogidos en EpData, suman un total de 12 las perjudicadas mortalmente por este tipo de violencia en España, pertenecientes 4 al mes de abril. Si se analizan las cifras desde los últimos 5 años hasta abril de 2022 suman un total de 235 mujeres las víctimas mortales de esta problemática<sup>1</sup>.

Los asesinatos son la punta del iceberg de esta violencia, pero más allá de éstos hay otro dato que no se ve y es la que padecen cada día las mujeres. En 2021 se contabilizaron en España un total de 159.352 víctimas, lo que, en comparación con el año anterior, que se registraron 145.731, ha supuesto un aumento de un 9,35%<sup>2</sup>. Estos datos reflejan la dura realidad, se trata de cifras insostenibles ante las que cabe actuar.

Estos datos son enormemente preocupantes y los distintos gobiernos en los últimos años están abordando políticas públicas de detección para la erradicación del problema. Un problema que surge es la tendencia seguida para erradicar la violencia contra las mujeres, la cual ha sido normalmente mediante una actuación *a posteriori*, entendiéndose por ello los servicios esenciales que se ponen a disposición de las víctimas una vez sufrida dicha violencia como la sanidad, la justicia, la policía o los servicios sociales que pretenden conseguir un bienestar de la víctima basados en su seguridad, protección y recuperación<sup>3</sup>.

Si nos detenemos a profundizar en las distintas medidas arbitradas en los ámbitos comentados, podrá apreciarse cómo, por ejemplo, en el ámbito de la

---

<sup>1</sup> Información recogida en EpData disponible en: <https://www.epdata.es/datos/violencia-genero-estadisticas-ultima-victima/109/espana/106>. Recuperada el 11 de mayo de 2022.

<sup>2</sup> Noticias jurídicas y de actualidad: "Aumento del 9,35% en 2021 en el número de mujeres víctimas de violencia de género", 2022. Información disponible en: <https://elderecho.com/numero-victimas-violencia-genero-cgpi>.

<sup>3</sup> Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (s.f.). *Enfoque en la prevención: Poner fin a la violencia contra las mujeres*. Recuperado el 22 de marzo de 2022. Información disponible en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/prevention>.

protección policial se incluyen acciones de diverso tipo que pueden ir desde meras llamadas o visitas rutinarias a la víctima en su domicilio para asegurarse de que se encuentra bien hasta el establecimiento de una vigilancia constante durante 24 horas en los casos en que se considere necesario. También pueden establecerse vigilancia electrónica del imputado e incluso asignación de teléfonos móviles<sup>4</sup>.

La medida de alejamiento por su parte reviste de especial importancia en el ámbito de protección a la víctima una vez han acaecido los hechos. Para su correcto cumplimiento será importante establecer un ámbito espacial suficiente para que en caso de que sea necesario la policía pueda actuar rápidamente. Para ello se aconseja una distancia de 500 metros. Al requerir especial relevancia esta medida, su incumplimiento por parte del agresor significará su inmediata detención y será puesto de forma urgente a disposición judicial, con la posibilidad de que el Juez decida prisión provisional para el responsable si fuera necesario o la adopción de otras medidas cautelares<sup>5</sup>.

En el ámbito de los servicios sociales, encontramos actuaciones específicas de atención a mujeres víctimas de violencia de género y en él también se destacan medidas *a posteriori*. Claro ejemplo de ello son los Centros Mujer 24 horas existentes en diferentes ciudades de la Comunidad Valenciana. Estos centros son un recurso público gratuito que pone a disposición del gobierno de esta autonomía. A él pueden acudir mujeres que hayan sufrido maltrato físico y/o psicológico, agresiones sexuales, abusos y acoso sexual en el ámbito laboral. Para ello tienen a su disposición profesionales de diferentes ámbitos como el psicológico, jurídico y social y prestan sus servicios de forma ininterrumpida, ofreciendo acogida y ayuda tanto de forma puntual como permanente. Además, tras la valoración por parte de los profesionales de estos centros puede tomarse la decisión de traslado a alguno de los centros residenciales especializados en la atención a mujeres víctimas de violencia de género.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Protocolo de actuación de las fuerzas y cuerpos de seguridad y de coordinación con los órganos judiciales para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género, 2005. Pp. 10.

<sup>5</sup> Protocolo de actuación de las fuerzas y cuerpos de seguridad y de coordinación con los órganos judiciales para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género, 2005, Pp. 11-13.

<sup>6</sup> Vid. Información sobre servicios sociales a mujeres víctimas de violencia de género (Centro mujer 24h y centros especializados). Información disponible en:

Pero es en este punto donde hay que preguntarse si de verdad es eficaz la adopción de medidas una vez ya han ocurrido los hechos, se sabe que, por supuesto son necesarias, pero tal vez sería importante una actuación preventiva. Además, el objetivo de las medidas será distinto si se trata de medidas *a priori* o *a posteriori*. Mientras que las medidas *a priori*, normalmente, ponen el foco de observación en evitar la comisión del hecho delictivo; las medidas *a posteriori* ponen el foco de observación en el agresor ya que van encaminadas a evitar la reiteración de su conducta, pero no la comisión del hecho delictivo.

Con la prevención se pretende realizar una aproximación a la raíz del problema, a sus causas estructurales y sus riesgos. Tal y como se ha sostenido, además, desde instituciones dedicadas al estudio de este tema como es el caso de ONU Mujeres “la prevención (consistente en abordar las causas estructurales y los factores de riesgo y de protección asociados con la violencia) es esencial para erradicar la violencia contra las mujeres y niñas.” (ONUmujeres, s.f)<sup>7</sup>.

La RAE por su parte, ha definido la prevención como forma de anteponerse a una situación para evitar un daño o perjuicio<sup>8</sup>.

En estos últimos años se ha llevado a cabo un esfuerzo importante por conseguir definir completamente la prevención y también la tipología y clasificación de las acciones que ésta conlleva. Se han establecido los siguientes niveles de preventivos para conseguir evitar la aparición, reiteración y repercusión de la violencia de género en las mujeres de forma integral de la mano de las siguientes acciones<sup>9</sup>:

- Prevención primaria: acciones que se promueven cuando aún la violencia no ha aparecido ni hay señales de ésta, antes de que se haya producido alguna conducta delictiva y así reducir la incidencia de actos de violencia de género yendo a la raíz del problema. Se trata de inculcar valores como el respeto y la igualdad. La educación va a ser por tanto la encargada de esta prevención primaria.

---

<https://inclusio.gva.es/es/web/mujer/servicis-socials-atencio-dones-victimes-de-violencia-de-genero>.

<sup>7</sup> Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (s.f.). *Enfoque en la prevención... Op. Cit.*

<sup>8</sup> REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.ª ed., [versión 23.5 en línea]. <<https://dle.rae.es/prevenir>> Recuperado el 14 de abril de 2022.

<sup>9</sup> VVAA, “*La prevención primaria, secundaria y terciaria en la violencia de género*”, Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Cuba, 2016, pp. 3-8.

- Prevención secundaria: tienen lugar cuando la situación de violencia de género ya ha sucedido, las medidas de prevención en este momento van enfocadas a los grupos en riesgo delictivo, grupos concretos de la sociedad que tienen riesgo de sufrir o crear el problema. La prevención secundaria por excelencia va a ser la actuación policial.
- Prevención terciaria: se trata de aquellas acciones que tienen como finalidad evitar la reincidencia en la comisión de estos delitos, evitando que se vuelvan a producir, por lo que se enfoca a aquellos que están cumpliendo condena por esos hechos. Se utiliza para ello acciones punitivas para proteger a la víctima.

Tal y como se ha sostenido, efectivamente, se aprecia una preocupación tanto a nivel nacional cuanto, a nivel internacional por hacer frente al problema de la violencia de género desde una perspectiva preventiva, el objetivo de potenciar estas medidas es tratar de hacer frente a la violencia de género desde la erradicación tratando de evitar la violencia de género y las condiciones necesarias para que ésta se produzca. En este sentido es posible destacar determinados documentos institucionales de organismos internacionales y determinados instrumentos normativos a nivel estatal.

Desde una perspectiva internacional, la ONU Mujeres ha creado un documento denominado "Un marco de apoyo a la prevención de la violencia contra la mujer" cuyo objetivo principal es la evitar la aparición de esta violencia anteponiéndose a ella. Este documento se acerca a la prevención por un lado desde una perspectiva global y por otro desde una perspectiva basada en los derechos humanos<sup>10</sup>.

El primero de estos enfoques (el global) trata de centrarse en acciones contra la violencia en diferentes momentos: en primer lugar, antes de que ocurra, en segundo evitando su reaparición y por último limitando el impacto que provoca

---

<sup>10</sup> ONU MUJERES, *Un marco de apoyo a la prevención de la violencia sobre la mujer*, UN Women office publishing, 2015, pp. 8.

una vez ya ha tenido lugar (como antes se ha nombrado vemos que estas medidas se corresponden con la prevención primaria, secundaria y terciaria)<sup>11</sup>.

La prevención trata de forjar estructuras sociales fuertes para asegurarse de que esa violencia no ocurra, intentando evitar que aquellos individuos con riesgo a ser agresores o víctimas no estén expuestos a los esos factores que fomenten dichas actitudes, consiguiendo que no lo acaben siendo. Para ello es de gran importancia tratar a los niños y niñas expuestos a violencia parental a un programa psicoeducativo con el fin de evitar las consecuencias<sup>12</sup>.

Por su parte la prevención ante la violencia recurrente trata de anteponerse a una exposición a la violencia de forma frecuente o evitando la reaparición de ésta. Para ello será importante mantener y forjar medidas que fomenten la economía independiente de las mujeres<sup>13</sup>.

Por último, una vez ya ha ocurrido esta violencia, el objetivo se centra en paliar las consecuencias de las víctimas a largo plazo, tratando de minimizar el impacto de dicha situación. Un ejemplo para conseguir implementar esta prevención es el establecimiento de medidas en el trabajo que ayuden a las mujeres víctimas de violencia de género adaptarse a su situación, realizando por ejemplo bajas pagadas o cursos de formación para el resto de la empresa, ayudando a que sepan tratar la situación en la que se encuentra la víctima y compañera<sup>14</sup>.

Y por otro lado se acerca a la prevención con un enfoque basado en los derechos humanos. La violencia contra la mujer ataca a los derechos humanos y dicho enfoque se realiza porque afirma que la violencia contra la mujer se trata de una manera de discriminación hacia ellas produciendo un perjuicio en cuanto al disfrute de los derechos humanos y libertades fundamentales, por tanto sitúan estos derechos en el foco de los esfuerzos de la prevención, con ello se pretende lograr el empoderamiento de las mujeres y para ello hace partícipes a las mujeres en el proceso de planificación e implementación<sup>15</sup>.

---

<sup>11</sup> ONU MUJERES, *Un marco de apoyo a la prevención... Op.Cit.* Pp. 14.

<sup>12</sup> ONU MUJERES, *Un marco de apoyo a la prevención... Op.Cit.* Pp. 15.

<sup>13</sup> ONU MUJERES, *Un marco de apoyo a la prevención... Op.Cit.* Pp. 15.

<sup>14</sup> ONU MUJERES, *Un marco de apoyo a la prevención... Op.Cit.* Pp. 15.

<sup>15</sup> ONU MUJERES, *Un marco de apoyo a la prevención... Op.Cit.* Pp. 16.

A nivel nacional destacan sucesivos esfuerzos legislativos, desde 2004, con la creación de la Ley Orgánica (también denominada Ley Integral) 1/2004 de 28 de diciembre de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LO 1/2004), para hacer frente al problema no solo desde el punto de vista sancionador sino también tomando en consideración la relevancia de la prevención. Esta Ley pretende adherirse al cumplimiento de las órdenes internacionales en esta materia, para ello "abarca tanto los aspectos preventivos, educativos, sociales, asistenciales y de atención posterior a las víctimas, como la normativa civil que incide en el ámbito familiar o de convivencia donde principalmente se producen las agresiones, así como el principio de subsidiariedad en las Administraciones Públicas" (LO 1/2004). Se va a centrar en un enfoque integral y multidisciplinar, tratando de extender la prevención y sensibilización en diferentes ámbitos como son el sanitario, educativo y el de los medios de comunicación<sup>16</sup>.

Para ello se ponen en marcha diferentes acciones. Se trata de toda una serie de medidas que van más allá de las medidas penales o sancionatorias (*a posteriori*), y que se centra por tanto en acciones enfrentadas a la violencia de género *a priori* con el fin de evitar bien que se produzca o que se den las condiciones necesarias para que ésta tenga lugar. A modo de ejemplo se destaca el reconocimiento efectivo de los derechos de las víctimas con la toma de conciencia de la situación en la que éstas se encuentran debido al padecimiento de la violencia de género, dotándolas de los recursos necesarios para paliar la situación en la que se encuentran, proporcionándoles la ayuda necesaria para garantizarles una asistencia social integral por parte de los servicios sociales y en general, de las administraciones públicas (ayudas psicológicas y económicas); la creación de órganos institucionales como la Delegación del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer y el Observatorio Nacional de Violencia sobre la Mujer; y por último la dotación de unidades específicas para

---

<sup>16</sup> Vid. Exposición de motivos LO 1/2004 apartado II, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

la prevención de esta violencia en los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado<sup>17</sup>.

Una de las acciones más destacables de la LO 1/2004 fue la creación del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género (PNSP) mandatado por la LO 1/2004 con la intención de "Que introduzca en el escenario social las nuevas escalas de valores basadas en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de la igualdad entre hombres y mujeres, así como en el ejercicio de la tolerancia y de la libertad dentro de los principios democráticos de convivencia, todo ello desde la perspectiva de las relaciones de género"<sup>18</sup> (LO 1/2004). Lo que pretende es acabar con las barreras de distribución de actividades y responsabilidades entre mujeres y hombres inculcando para ello ciertos valores. Se trata por tanto de un marco común sobre un compromiso conjunto en esta labor por parte de las instituciones públicas y de la sociedad<sup>19</sup>.

Este Plan se va a centrar en introducir valores sociales basados en la igualdad y respeto, así como la tolerancia y libertad entre hombres y mujeres, por medio de campañas específicas dirigidas a la sociedad y a la formación en dichos valores a los profesionales para lograr el compromiso de éstos en ciertos ámbitos como el sanitario, el perteneciente a los medios de comunicación y el educacional<sup>20</sup>.

Para ello, se rige en torno a dos objetivos estratégicos esenciales, por un lado, la prevención tanto primaria, como secundaria y terciaria como se ha explicado anteriormente; y por otro lado la sensibilización, para que la sociedad posea recursos cognitivos suficientes como para poder identificar una situación de violencia de género. Con todo ello se pretende conseguir una mejor respuesta ante la violencia de género y lograr un cambio en el modelo de relación social. Su implantación va a tener una duración de dos años, pero se prevé que sus efectos tendrán visibilidad más a medio y largo plazo. Para poder conseguirlo se han planteado unos ejes prioritarios de actuación divididos en temáticos (definen

---

<sup>17</sup> FUENTES SORIANO, O., "Violencia de género. La respuesta de la Ley Orgánica de medidas de protección integral", Revista General de Derecho Procesal, IUSTEL, <http://www.iustel.es>, octubre, 2004, pp. 10 a 15.

<sup>18</sup> Artículo 3 LO 1/2004.

<sup>19</sup> Plan nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género: marco conceptual y ejes de intervención. Información disponible en:

[https://www.cop.es/GT/Plan\\_nacional\\_sensibilizacion\\_prevencion\\_violencia\\_genero.pdf](https://www.cop.es/GT/Plan_nacional_sensibilizacion_prevencion_violencia_genero.pdf).

<sup>20</sup> Artículo 3 LO 1/2004.

los ámbitos de actuación) y transversales (estos atienden a intervenciones horizontales comunes de todo el Plan)<sup>21</sup>:

Los ejes temáticos son siete:

- Justicia: que en sí misma es un recurso de prevención a disposición de la sociedad por ello mismo cobra especial relevancia la formación en igualdad de los profesionales ya que son los encargados de restaurar los derechos de los ciudadanos.
- Seguridad: es decir, trabajo orientado a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, ya que esto son muchas veces el primer contacto con las víctimas y/o agresores.
- Salud: la violencia de género afecta tanto física como psicológicamente a las víctimas por lo que los profesionales de este ámbito juegan un papel esencial en la detección de esta situación.
- Servicios sociales: como medio para garantizar la asistencia integral a las víctimas y a los menores.
- Información: mecanismo para sensibilizar y concienciar a la población en su conjunto sobre la violencia de género.
- Educación: es la base para la prevención y detección, es la herramienta que desde niños hasta adultos debe fomentar la igualdad.
- Comunicación: los profesionales de este sector deben transmitir en sus campañas valores como la igualdad, la publicidad es otra herramienta que por su fácil accesibilidad es de gran importancia.

Por su parte los ejes transversales son cinco, y se basan en la investigación y estudio; formación y especialización de profesionales; movilización de actores; coordinación y el seguimiento y evaluación por parte de la Comisión, elaborando informes anuales sobre el cumplimiento de las medidas del Plan y el avance conseguido<sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup>Plan nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género: marco conceptual y ejes de intervención, pp. 3-10. Información disponible en:

[https://www.cop.es/GT/Plan\\_nacional\\_sensibilizacion\\_prevencion\\_violencia\\_genero.pdf](https://www.cop.es/GT/Plan_nacional_sensibilizacion_prevencion_violencia_genero.pdf).

<sup>22</sup> Plan nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género: marco conceptual y ejes de intervención, pp. 3-10. Información disponible en:

[https://www.cop.es/GT/Plan\\_nacional\\_sensibilizacion\\_prevencion\\_violencia\\_genero.pdf](https://www.cop.es/GT/Plan_nacional_sensibilizacion_prevencion_violencia_genero.pdf).

El Plan estableció dos años para su ejecución, en concreto entre 2007 y 2008. Se asignó a una Comisión para velar por su cumplimiento y evaluación de este Plan, se realizaron dos informes, uno en 2007 y otro en 2009. El primer año de ejecución del Plan, según el informe se estaban ejecutando el 100% de los bloques y el 81% habían sido completamente realizados<sup>23</sup>. El segundo de estos informes destacó un crecimiento positivo acerca de su cumplimiento, llegando este Plan a su fin, el 97,3% de las medidas de cada bloque habían finalizado o estaban a nada de terminar. Se destacó en el último año un aumento de la presencia de agentes en la participación del Plan pertenecientes las Comunidades Autónomas y Entidades Locales. Todo ello ayudó a conseguir un aumento del número de denuncias en un 12,5% y también la disminución de la cantidad de homicidios cuando existía denuncia previa en 8,7 puntos. Aun así, apuntan a la necesidad de seguir mejorando por ejemplo la coordinación con las Comunidades Autónomas o a la hora de recoger y compartir la información mediante plataformas informáticas<sup>24</sup>.

En los últimos años se ha asistido a unas especiales circunstancias derivadas de la crisis sanitaria por la Covid-19 y como consecuencia de ello se adoptaron diversas medidas. Concretamente en España se produjo el confinamiento de la población durante varios meses, tras la implementación del Estado de Alarma. Se observó entonces un repunte, o agravación de las situaciones de violencia de género. Según el Eurobarómetro “El 77% de las mujeres de la UE cree que la pandemia de COVID-19 ha provocado un aumento de la violencia física y emocional contra las mujeres en su propio país” (Eurobarómetro, 2022). Específicamente en España es el 75% de las mujeres las que piensan que esta

---

<sup>23</sup> Informe del primer año de ejecución del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género, 2007, pp.7. Información disponible en: [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/planActuacion/seguimientoEvaluacion/pdf/Informe\\_sobre\\_primer\\_ano\\_ejecucion\\_Plan\\_Nacional\\_Sensibilizacion\\_Prevencion\\_Violencia\\_Genero.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/planActuacion/seguimientoEvaluacion/pdf/Informe_sobre_primer_ano_ejecucion_Plan_Nacional_Sensibilizacion_Prevencion_Violencia_Genero.pdf).

<sup>24</sup> Informe del primer año de ejecución del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género, 2007. Información disponible en: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/planActuacion/seguimientoEvaluacion/pdf/PNSPResumenEjecutivo.pdf>.

problemática ha empeorado. Por lo que se ha procedido a adoptar medidas específicas ante dicha situación<sup>25</sup>.

A tenor de ello, recientemente se ha publicado el Acuerdo del Consejo de ministros de 27 de julio de 2021, por el que se aprueba el Catálogo de Medidas Urgentes del Plan de Mejora y Modernización contra la Violencia de Género. En él se reviste de especial importancia la atención a las medidas de prevención y detección de la violencia y protección a las víctimas. Como medidas de prevención se dispuso lo siguiente: “Elaboración y difusión de campañas a lo largo de todo el año, en el marco de la acción sostenida temporal de las medidas de concienciación y sensibilización para la erradicación de la violencia de género”, “ Promover acuerdos de colaboración con las grandes proveedoras de servicios en línea para prevenir y actuar frente a los perfiles que fomentan la discriminación y la violencia contra las mujeres” y “ Promoción de los programas de rehabilitación de los condenados por violencia de género” (Ministros, 2021)<sup>26</sup>.

Como bien destaca ABRAMOVICH sobre la responsabilidad estatal por violencia de género: “El Estado es garante de la igualdad y, por lo tanto, tiene una posición de garante frente a patrones de violencia que afectan a grupos subordinados. Su deber de debida diligencia en la protección del grupo discriminado es, en consecuencia, un deber calificado o más intenso” (Abramovich)<sup>27</sup>.

Sin lugar a duda desde la entrada en vigor de la necesaria Ley Integral se han introducido medidas muy importantes para tratar de prevenir y paliar la Violencia de Género. Ahora bien, han transcurrido 18 años desde aquel momento y sigue siendo un problema que afecta a una gran cantidad de mujeres, constituyendo una lacra social. En este punto de reflexión es imprescindible destacar la

---

<sup>25</sup> PARLAMENTO EUROPEO. El Eurobarómetro muestra los terribles efectos de la pandemia sobre las mujeres. *Noticias Parlamento europeo*, abril, 2022. Información disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20220223IPR23904/el-eurobarometro-muestra-los-terribles-efectos-de-la-pandemia-sobre-las-mujeres>. Consultada el 23 de abril de 2022.

<sup>26</sup> Acuerdo del Consejo de ministros, de “27 de julio de 2021”, de Catálogo de *Medidas Urgentes del Plan de Mejora contra la Violencia de Género* Boletín Oficial del Estado, n<sup>o</sup> 186, publicado el 5 de agosto de 2021. Información disponible en: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-13472#:~:text=El%20Consejo%20de%20Ministros%2C%20en,contra%20la%20Violencia%20de%20G%C3%A9nero.](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2021-13472#:~:text=El%20Consejo%20de%20Ministros%2C%20en,contra%20la%20Violencia%20de%20G%C3%A9nero.)

<sup>27</sup> ABRAMOVICH, V. “*Responsabilidad estatal por violencia de género: comentarios sobre el caso Campo Algodonero en la Corte Interamericana de Derechos Humanos*”, Corte Interamericana de Derechos Humanos, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31644.pdf>, Buenos Aires, marzo, 2013, pp. 15.

necesidad que existía en la creación de dichas medidas legales pero que tal y como nos muestra la realidad actual no fueron suficientes por lo que debe considerarse un problema esencial y prioritario en las agendas políticas. Tal vez se han introducido con estas normas expectativas que no han acabado plasmándose en la realidad, se han conseguido los objetivos del Plan, por ejemplo, pero sigue siendo destacable el número de mujeres que sufren Violencia de Género en España. Estas falsas creencias de consecución de la igualdad efectiva están aún, por desgracia, lejos de la realidad pese a los diversos esfuerzos legislativos en esta materia, pero también gracias a todo ello un poco más cerca.

## 2.2. ÁMBITOS DE LA PREVENCIÓN.

Tal y como se ha tenido ocasión de manifestar en el epígrafe anterior, más allá de las medidas sancionatorias, cabe apreciar un esfuerzo tanto a nivel nacional cuanto internacional, por abordar la violencia de género con una visión preventiva que permita avanzar en el camino de su erradicación, más allá de la posibilidad y necesidad de sancionar su existencia.

En este contexto, las medidas de prevención pueden desarrollarse atendiendo a ámbitos diversos. En la LO 1/2004, de hecho, se establecen medidas preventivas en sectores como el sanitario, el de los medios de comunicación y el educativo y la necesidad de establecer medidas de prevención en estos ámbitos viene justificada por la propia Ley "La violencia de género se enfoca por la Ley de un modo integral y multidisciplinar, empezando por el proceso de socialización y educación.

La conquista de la igualdad y el respeto a la dignidad humana y la libertad de las personas tienen que ser un objetivo prioritario en todos los niveles de socialización" (LO 1/2004)<sup>28</sup>.

Efectivamente, tras la experiencia de su puesta en práctica la realidad demuestra que la actuación *a posteriori* o las medidas sancionatorias no solucionan el problema. Se hace imprescindible pues profundizar en este tipo de medidas

---

<sup>28</sup> Vid. Exposición de motivos LO 1/2004 apartado II, de medidas de protección integral contra la violencia de género.

preventivas que más allá del ámbito jurídico, conciencien y predispongan al conjunto de la sociedad a tener una mirada crítica e intolerante en relación con la violencia de género. Al estudio de esa necesaria sensibilización en los ámbitos citados se dedicarán las páginas que siguen<sup>29</sup>.

Desde el enfoque sanitario es destacable que la violencia de género afecta directamente a la salud de la víctima. Además de constituir una causa muerte directa, sufrirla es uno de los factores que más aumenta la posibilidad de muerte de las mujeres en muchos países. A tenor de ello en 2005 se realizó un estudio por parte de la OMS sobre la salud de la mujer y la violencia doméstica a 24.000 mujeres de 15 a 49 años en 10 países distintos y en la Revista *Science* se realizó un análisis sobre los resultados de esta investigación. Se destacó que las mujeres agredidas en su mayor parte sufrieron lesiones y que las mujeres que habían sufrido violencia tenían probabilidades de tener más problemas de salud en general como pérdida de memoria o mareos y, estas consecuencias (físicas y psicológicas) además de ser numerosas se mantienen durante mucho tiempo después de que se haya terminado la violencia<sup>30</sup>.

También hay constancia de que las mujeres víctimas, debido a las lesiones que sufren suelen acudir a los servicios sanitarios, sobre todo a urgencias. Por ello, cuando una vez dan el paso es tan importante que desde el ámbito sanitario se sepa detectar e identificar a las mujeres que están sufriendo violencia de género y poder dar respuesta. Se sabe que la identificación temprana puede reducir los efectos y consecuencias y es en este punto en el que se debe reflexionar sobre por qué entonces se hace tan difícil por parte del personal sanitario identificar que una mujer está sufriendo violencia de género<sup>31</sup>.

Hay diversos factores que afectan o dificultan la detección de la situación, algunos van referidos a la mujer (como el miedo, culpabilización o el querer proteger a su pareja), otros en cambio dependen de los profesionales (la no

---

<sup>29</sup> Desde el Artículo 4 de la LO 1/2004 hasta el 16.

<sup>30</sup> GARCIA-MORENO, C., HEISE, L., AFM JANSEN, H., ELLSBERG, M., WATTS, C., "La violencia contra las mujeres", *Revista Science*, <https://www.science.org/doi/abs/10.1126/science.1121400>, noviembre, 2005, pp. 1282-1283.

<sup>31</sup> ROHLFS, I., VALLS-LLOBET, C. "Actuar contra la violencia de género: un reto para la salud pública", *Revista Gaceta Sanitaria*, Scielo España, [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112003000400001](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112003000400001), julio-agosto, 2003, pp. 1.

consideración de la violencia de género como un problema de salud, la creencia de que esta violencia no se da de forma frecuente o incluso por miedo de ofender a la víctima incluso), además hay factores que afectan en relación al entorno o contexto de la consulta (como la falta de privacidad o la escasez de tiempo) y por último, otros factores en relación al medio (por ejemplo, la falta de formación o de conocimiento y coordinación multidisciplinar)<sup>32</sup>.

Para la identificación de esta situación también cabe destacar que en muchas ocasiones tienen síntomas diversos e incluso inespecíficos sin expresar el motivo de ello y por tanto no se acaba relacionando con un caso de violencia de género y, si además ese acercamiento al ámbito sanitario ocurre en urgencias es muy difícil efectuar un seguimiento, por lo que es en la Atención Primaria el ámbito idóneo para detectarlo por la cercanía y continuidad<sup>33</sup>.

Pese a la dificultad de abordar este problema, se sigue trabajando en él y como bien apunta la LO 1/2004 la cual también habla sobre el papel tan sumamente importante que tienen los profesionales de este sector ya que son muchas veces la primera toma de contacto con las víctimas, por ello cobra especial importancia su capacidad para la detección precoz, la asistencia y la rehabilitación de las mujeres víctimas de violencia de género. Para ello se incorporará en los planes de estudios contenidos específicos sobre prevención e intervención integral en violencia de género para garantizar su correcta actuación<sup>34</sup>.

En el ámbito sanitario, además, en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud se acuerda la creación una Comisión contra la Violencia de Género para el control y evaluación de las medidas sanitarias contra esta lucha, formada por representantes de cada Comunidad Autónoma, siendo la encargada de emitir informes anuales<sup>35</sup>.

---

<sup>32</sup> Acuerdo sobre la coordinación institucional para la atención sanitaria a mujeres víctimas de violencia de género, pp. 16-17. Información disponible en: [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/profesionales/Investigacion/protocolosAmbitoAutonomico/sanitario/docs/Acuerdo\\_coordinacion\\_interinstitucional.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/profesionales/Investigacion/protocolosAmbitoAutonomico/sanitario/docs/Acuerdo_coordinacion_interinstitucional.pdf).

<sup>33</sup> Acuerdo sobre la coordinación institucional para la atención sanitaria a mujeres víctimas de violencia de género, pp. 15. Información disponible en: [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/profesionales/Investigacion/protocolosAmbitoAutonomico/sanitario/docs/Acuerdo\\_coordinacion\\_interinstitucional.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/profesionales/Investigacion/protocolosAmbitoAutonomico/sanitario/docs/Acuerdo_coordinacion_interinstitucional.pdf).

<sup>34</sup> Artículo 15 LO 1/2004.

<sup>35</sup> Artículo 16 LO 1/2004.

El 22 de septiembre de 2004 se acordó su composición, presidida por el secretario general de Sanidad y otros organismos como son “la Dirección General de la Agencia de Calidad del SNS, representantes de cada Comunidad Autónoma, de la Secretaría General de Políticas de Igualdad y del Instituto de la Mujer, y actuando como secretaria una persona representante del Observatorio de Salud de la Mujer”. En la primera reunión fijaron dos objetivos principales: primero revisar las medidas dispuestas en las Comunidades Autónomas en el ámbito sanitario, y segundo, incentivar acciones sobre concienciación de la detección precoz y prevención desde este ámbito. En el segundo trimestre de 2006 este nuevo organismo comenzó a trabajar en sus objetivos conformando grupos de trabajo. Por ejemplo, hay un grupo enfocado a la formación de profesionales, otro dedicado a la evaluación de las actuaciones, uno específico sobre protocolos asistenciales sanitarios y todos en el seno y en unión hacia la consecución de los objetivos de la Comisión<sup>36</sup>.

Cabe destacar que se realizó un esfuerzo legislativo en adaptar las medidas de prevención y detección a la situación sanitaria del pasado 2020 en España debido a la vulnerabilidad de la situación de las mujeres en el aislamiento domiciliario por el que atravesaba la población debido a la crisis sanitaria. Por este motivo se creó el Real Decreto-Ley de 31 de marzo de 2020 sobre medidas urgentes para proteger y asistir a las víctimas de violencia machista durante la crisis de Covid-19. Algunas de las medidas adoptadas fueron el normal funcionamiento de los servicios de información y asesoramiento jurídico 24h para las víctimas, así como la respuesta en caso de emergencia y acogida para las mujeres en esta situación y también para la asistencia psicológica necesaria; Además las Administraciones públicas garantizaron el seguimiento telemático de la situación de cada víctima; Elaboración de una guía de actuación para las mujeres víctimas de violencia de género en pandemia; El uso de los establecimientos turísticos en los casos en los que por el Estado de Alarma no puedan desplazarse a otros centros; Incluso servicio psicológico vía WhatsApp

---

<sup>36</sup> Vid. Información sobre la Comisión del Consejo Interterritorial contra la violencia de género y grupos de trabajo. Información disponible en: <https://www.sanidad.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/equidad/saludGenero/vcm/ccicvgt/home.htm>.

inmediato; Y también el *botón SOS* en la aplicación *AlertCops* para que las víctimas pudieran solicitar asistencia sanitaria y policial de forma discreta<sup>37</sup>.

Aun así, el que no se realicen muchos estudios investigando y analizando cómo afecta *a posteriori* el sufrir violencia de género debe ser un punto de reflexión en el que se ha de incidir. Es una problemática que lleva ocurriendo mucho tiempo como para no poder tener información extensa sobre sus consecuencias. Aunque tal vez es justamente esta cuestión la que cree una aceptación social del dolor de las víctimas, las frases como “es algo que siempre ha ocurrido” nos llevan a no profundizar sobre algunas problemáticas pese a su longevidad y debe ser la violencia de género una de ellas.

Por otra parte, los medios de comunicación constituyen un puente entre el hecho y la sociedad, y la forma de transmitir los sucesos puede moldear la percepción e incidir comportamientos y pensamientos del público<sup>38</sup>. Pero al hablar de violencia de género los medios de comunicación no inciden normalmente creando opiniones nuevas, si no manteniendo opiniones ya formadas, y es aquí donde puede situarse el problema en este ámbito a la hora de tratar la problemática de violencia de género, ya que se actúa en ciertas ocasiones con pasividad favoreciendo a seguir viéndola con “normalidad”. Además, se han centrado normalmente en trasladar aspectos más cuantitativos que cualitativos sobre la violencia de género<sup>39</sup>.

Algunos de los aspectos que cabría contemplar desde este ámbito para la prevención y sensibilización es el tratamiento correcto (no tan cuantitativo ni cualitativo) sobre la raíz de este problema, el por qué ocurren estas conductas violentas y qué significado reflejan; Además es muy importante tener en cuenta como la cultura tradicional ha influido favoreciendo la perpetuación de esta violencia. El impacto de los medios de comunicación es tal que la mayoría de los hombres y mujeres de la Unión Europea según el Eurobarómetro en el año 2003

---

<sup>37</sup> Real-Decreto Ley 12/2020, de “31 de marzo de 2020”, de *Medidas urgentes en materia de protección y asistencia a las víctimas de violencia de género* Boletín Oficial del Estado, n<sup>º</sup> 91, publicado el 1 de abril de 2020. Información disponible en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4209>

<sup>38</sup> MARMOLEJO, L. y PEÑA, N. “Qué pueden hacer los medios de prensa para prevenir violencia contra la mujer”, *Revista Sin miedos*, diciembre, 2015. Disponible en: <https://blogs.iadb.org/seguridad-ciudadana/es/los-medios-de-comunicacion-y-la-vcm/>.

<sup>39</sup> LORENTE ACOSTA, M., *Medios de comunicación y violencia contra las mujeres*, Instituto Andaluz de la Mujer y Fundación Audiovisual de Andalucía, Sevilla, 2003, pp. 35.

conocían la violencia de género a través de estos canales de comunicación, en su mayoría por la Televisión, seguida de la radio y de periódicos y revistas<sup>40</sup>.

Al componerse este ámbito de medios de transmisión de información tan importante (como la radio, televisión, periódicos...) será esencial y prioritario como establece la LOMPIVG no usar la imagen de la mujer de forma discriminatoria, esto constituiría un acto de publicidad ilícita. Además, deberán velar por la transmisión de valores basados en la igualdad evitando por el contrario cualquier acción que sea constitutiva de discriminación. Para ello, al dar información sobre datos de violencia de género estos serán tratados con objetividad y respeto a las víctimas<sup>41</sup>.

En este punto cabe incidir sobre una controversia que ha estado normalmente presente en este sector y es si proporcionando información sobre violencia de género podría constituir una forma de incitar o fomentar estas conductas. Es una polémica que se ha dado a lo largo de bastantes años, pero a tenor de ello se realizaron diferentes investigaciones sobre esta supuesta problemática, ejemplo de ello es la que se expone a continuación.

Para verificar o desmontar la afirmación de que informar fomentaría su comisión, lo que hicieron fue analizar la visibilidad informativa sobre violencia de género en periódicos importantes nacionalmente: El País, El Mundo y Abc. Las noticias contenidas en ellos se dividieron en tres tipos: informaciones acerca de medidas, o promesas políticas sobre violencia de género, por otro lado, sobre las muertes y por último en torno a los casos de violencia de género que no acabaron en muerte. La investigación arrojó datos positivos y es que tras la difusión de información sobre violencia machista los crímenes disminuyeron un 10% respecto a cuando no se trataban estos temas en los medios de comunicación, además se propició un incremento en las denuncias por violencia de género. Con todo ello, este estudio concluyó que la cobertura periodística ayuda a proteger la violencia machista, es decir, los medios de comunicación son un ámbito útil para concienciar y no para promover la violencia de género<sup>42</sup>.

---

<sup>40</sup> LORENTE ACOSTA, M., *Medios de comunicación y violencia contra las mujeres...* Op. Cit. pp. 36-38.

<sup>41</sup> LO 1/2004, DE "28 de diciembre" de Medidas de Protección Integral... Op. Cit.

<sup>42</sup> VIVES CASES, C. *La violencia contra las mujeres en el espacio discursivo público* [Tesis de Doctorado, Universidad de Alicante], 2004, pp. 191-192.

Ya se sabe la importancia de este ámbito y por qué es necesaria que la prevención en violencia de género se ejerza también desde él, en este punto cabe recapacitar sobre cómo debe concienciarse el autor sobre este tema para llegar al lector y plasmar la realidad de la violencia de género.

En primer lugar cobra especial importancia la aceptación de la discriminación de las mujeres y sus consecuencias y no caer en argumentos como que la violencia hacia las mujeres por parte de los hombres y viceversa es la misma; Además se debe ser consciente sobre la desigualdad en la que se encuentran las mujeres respecto a los hombres, para ello hay que reflejar la situación real de las mujeres poniendo de manifiesto la dificultad que existe en la práctica de tener los mismos derechos las mujeres que los hombres; Por último, comprender como funciona esta discriminación para después poder plasmarla: por un lado la discriminación positiva hacia los hombres destacando sus habilidades, fortalezas o justificándolos y, por otro lado, la negativa hacia las mujeres minimizando sus esfuerzos y sus logros, no destacándolos o incluso culpándolas<sup>43</sup>.

En último lugar, se enmarca el ámbito de prevención educacional, que es en el que va a estar centrado este trabajo, por lo que no se trata de un bloque más de esta redacción si no la base en la que se va a basar este estudio. Especialmente va a estar encaminado hacia el ámbito universitario, el cual se va a desarrollar en profundidad en los siguientes epígrafes. Pero hasta llegar a él hay que hablar de las medidas en este sector con anterioridad a la Universidad ya la ciudadanía cuando comienza a formar parte de estas entidades ya tiene de 17 a 18 años por lo que la formación educativa previa sobre sensibilización en violencia de género es fundamental.

Es importante saber por qué se puede prevenir mediante la educación y por medio de las instituciones a cargo de ello, para ello hay que saber que la violencia de género es la manifestación de una conducta o un comportamiento aprendido

---

<sup>43</sup>PLAZA, JUAN F., y DELGADO, C., *¿Cómo tratan la violencia de género los medios de comunicación?*, Editorial Fundamentos, Madrid, 2007, pp. 14-17.

(y no biológico) por lo que invertir en educar es invertir en prevenir en violencia de género<sup>44</sup>.

El ámbito educativo según la LOMPIVG constituye una base esencial en el desarrollo de las personas por lo que deberá garantizar una formación basada en la igualdad y tolerancia de los derechos y libertades fundamentales. En la formación infantil se formará para la solución pacífica de los conflictos; en primaria se enfocará hacia el respeto entre sexos; en secundaria será muy importante enseñar a relacionarse de forma pacífica; en bachillerato se dotará de los mecanismos necesarios para que el alumnado por sí mismo sea capaz de distinguir una situación discriminatoria; y las universidades incluirán la formación, docencia e investigación en igualdad de género<sup>45</sup>.

Para lograr fomentar la igualdad, desde las Administraciones se escolarizará de la forma más rápida posible a los hijos afectados por desplazamiento debido a una situación de violencia de género. Además, para conseguir una correcta prevención y formación en igualdad se excluirá de los temarios aquellos materiales que sean discriminatorios y se formará de forma inicial y permanente al profesorado. Será la inspección educativa la encargada de controlar el cumplimiento de estas medidas en el ámbito educacional<sup>46</sup>.

Como se ha apuntado es el ámbito universitario el que nos interesa y la necesidad de educar en igualdad por parte de estas entidades la vemos sustentada desde diferentes investigaciones principalmente internacionales, pero también nacionales.

Algunos de los trabajos de investigación internacional más importantes de este ámbito lo constituyen el de STRAUS en 2004, el que analizó mediante cuestionarios a estudiantes universitarios de todo el mundo, centrándose en 30 países sobre la violencia en pareja durante sus estudios en el ámbito universitario. Además, encabezó otro estudio importante que tuvo lugar en 31 universidades de 16 países distintos. Con todo ello extrajo que de aquellos

---

<sup>44</sup> ARCONADA MELERO, M. ÁNGEL., "El reto de educar a alumnos igualitarios", *El reto de educar en igualdad, Revista Padres y Maestros, COMILLAS*, <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/1507>, Madrid, 2008, pp. 9.

<sup>45</sup> Artículo 4 LO 1/2004.

<sup>46</sup> Artículos 5, 6 y 9 LO 1/2004.

estudiantes el 29% de los universitarios habían cometido agresiones con anterioridad a la realización del estudio<sup>47</sup>.

Se destaca como muchas veces se piensa que las injusticias contra las mujeres van en relación a una pobreza educativo-académica, por lo que inicialmente se podría pensar que la Universidad tal vez fuera un lugar seguro y libre de estas injusticias, el paso del tiempo ha demostrado que esta afirmación es cuestionable. Estudios como el de SMITH, WHIT Y HOLLAD que realizaron investigaciones ya no de ámbito mundial como STRAUS si no en Estados Unidos específicamente, revelaron en su investigación que, al finalizar el 4º año de universidad, más del 80% de las participantes en su estudio habían experimentado violencia física al menos una vez –por parte de compañeros, profesorado, personal universitario siendo un 63,5% de índole física y sexual<sup>48</sup>.

Otra de las investigaciones relevantes del entorno internacional fue la realizada por DEKESEREDY y SCHWARTZ en Canadá y versó sobre el buso hacia la mujer en las relaciones de noviazgo universitarias, dejó ver que la preocupación de las jóvenes por ser agredidas iba en aumento<sup>49</sup>.

Respecto a España, también se ha realizado algún trabajo de investigación sobre la violencia de género en las universidades. Uno de ellos de la mano de la Universidad de Barcelona en 2008 sobre 6 universidades españolas: Barcelona, Sevilla, País Vasco, Murcia, Valladolid y Castellón. Esta investigación reflejó que el 65% de las personas que participó en la encuesta habían pasado por una situación de violencia de género o conocían a alguien que se encontró en esta situación<sup>50</sup>.

Por otro lado, se destaca nacionalmente el realizado en 2013 por la Universidad Complutense para la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género mediante cuestionarios y grupos de discusión con la intención de observar la

---

<sup>47</sup> BURGUÉS, A., OLIVER, E., REDONDO, G. y SERRANO, M.A., (2006). *Investigaciones mundiales sobre violencia de género en la universidad*. Ponencia presentada en XI Conferencia de Sociología de la Educación. Pp. 6-7.

<sup>48</sup> LOPEZ-FRANCES, I. y VAZQUEZ VERDERA, V. "La perspectiva de género y el papel de la universidad en el siglo XXI", *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información. Revista Tesi*, Salamanca, 2014, Nº4, pp. 243-244.

<sup>49</sup> BURGUÉS, A., OLIVER, E., REDONDO, G. y SERRANO, M.A., (2006). *Investigaciones mundiales...* Op. Cit.

<sup>50</sup> FERNANDEZ MONTES, L. "Violencia de género también en las universidades", *Revista con la A*, <https://conlaa.com/violencia-de-genero-tambien-en-las-universidades/>, 2016, pp. 1.

situación de la juventud universitaria respecto a la igualdad y la violencia de género. En él se puso de manifiesto que pese a la mayoría de los estudiantes no estar de acuerdo en la justificación de la violencia de género un 1,7% de hombres y un 0,5% de mujeres está de acuerdo en que “queda justificado que un hombre agrede a su mujer o novia cuando ella decide dejarle” o que un 8,9% de hombres y un 1,1% de mujeres apoya la afirmación de que “un buen padre debe hacer saber al resto de su familia quien es el que manda”. Además, un 11,71% de mujeres afirma que ha sentido obligación a la hora de mantener relaciones sexuales con su pareja; un 33,57% destaca que su pareja la ha insultado o ridiculizado; a un 29,79% de mujeres la han intentado aislar de sus amistades; y al 28,04% la han intentado controlar en sus relaciones de pareja<sup>51</sup>.

Para la prevención de esta violencia en el ámbito educacional es esencial una formación correcta en igualdad a través de congresos, de charlas o campañas de sensibilización. También requiere políticas por parte de las universidades contra este tipo de violencia (que ya la mayoría de las universidades tienen, como las Unidades de Igualdad o numerosos protocolos como el de actuación ante situaciones de acoso sexual, por ejemplo) pero con la correspondiente comunicación a la comunidad universitaria para poder lograr con efectividad el cumplimiento de estas medidas<sup>52</sup>.

Con todo ello vemos que la Universidad no está libre de esta problemática, dentro de la universidad existe la violencia de género y esa es la razón por la que la prevención debe estar presente, ya que de estas entidades dependerá la formación de futuros profesionales comprometidos con la igualdad efectiva entre hombres y mujeres y por tanto concienciados hacia prevención de la violencia de género. Es esta la razón por la que en el ámbito universitario se ha actuado estableciendo medidas preventivas y por el especial interés que reviste para el estudio de este trabajo se procederá a analizar cómo han actuado las universidades en este sentido, por un lado, estudiando a las entidades

---

<sup>51</sup> Información del estudio sobre la juventud universitaria ante la igualdad y la violencia de género. Universidad Complutense de Madrid. Información disponible en: [https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/Juventud\\_Universitaria\\_ante\\_igualdad\\_y\\_violencia\\_de\\_genero\\_%202012.pdf](https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/Juventud_Universitaria_ante_igualdad_y_violencia_de_genero_%202012.pdf).

<sup>52</sup> FERNANDEZ MONTES, L. “Violencia de género... Op. Cit. Pp. 2-3.

internacionales y europeas, y por otro, un enfoque hacia las herramientas específicas que dispone la Universidad Miguel Hernández para ello.

### **3. MEDIDAS DE PREVENCIÓN EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO.**

Como se ha apuntado anteriormente la base de este trabajo se centra en un estudio sobre la prevención de la violencia de género en el ámbito universitario. Esta prevención viene de la mano de ciertas medidas, las cuales van a ser analizadas en este epígrafe, por un lado, observando las que han sido adoptadas en las universidades internacionales y europeas, y por otro concretando las establecidas específicamente en la Universidad Miguel Hernández.

Antes de comenzar con ello cabe destacar una problemática generalizada entre la comunidad universitaria que nos va a ayudar a entender también la necesidad de fomentar la implantación de estas medidas preventivas en este ámbito.

La problemática apuntada hace referencia a una falta de detección por parte de la comunidad universitaria a la hora de identificar una situación de violencia de género sobre todo cuando no conlleva un daño físico, si no psicológico y emocional. En el estudio "Violencia de género en las Universidades españolas"<sup>53</sup> se percibe cómo al preguntar en el entorno universitario si el entrevistado sabía o conocía alguna situación de violencia de género sufrida en la Universidad solo un 13% afirma tener constancia de ello; pero en cambio, si la pregunta en vez de nombrar la palabra Violencia de género habla de agresiones físicas, agresiones sexuales, rumores sobre la vida íntima o sexual, comentarios sexistas y otra serie de situaciones encuadradas dentro de la Violencia de género como indica la comunidad científica internacional, un 52% afirma tener constancia de que esas situaciones han ocurrido en la Universidad. Con todo ello vemos como en total son verdaderamente un 65% los que o saben o han vivido una situación de violencia de género en el ámbito universitario.

Sirva como ejemplo de esta falta de detección que un 33% de las personas encuestadas no cree que el control sobre con quién estás en cada momento sea

---

<sup>53</sup>VALLS CAROL, R. (Dir), *Memoria final: Violencia de género en las universidades españolas*, Ministerio de Igualdad, 2008, Pp. 24-25, Información disponible en <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/768Violgenerouniv.pdf>.

violencia de género; por su parte un 22% considera que la prohibición de hablar con otras personas tampoco se trata de un acto constitutivo de esta problemática; y un 20% no contempla que se trate de un acto propio de dicha violencia el acoso insistente por parte de la pareja<sup>54</sup>.

En esta dificultad de detección los mitos sobre violencia de género juegan un papel muy importante ya que se trata de convicciones acerca de ésta, basadas en estereotipos, que son generalmente falsas, pero sostenidas en el tiempo. Se destaca la siguiente clasificación sobre tipos existentes de mitos<sup>55</sup>:

- Mitos sobre la marginalidad: aquí dentro se incluyen aquellas creencias que hacen pensar que el sufrir violencia de género es algo que ocurre a pocas mujeres, que solo pasa de manera excepcional y que no constituye un problema grave ni real. Algunos de los más sostenidos es que la violencia de género solo ocurre en países poco desarrollados, o que solo es común en familias desestructuradas o con problemas.
- Mitos sobre los maltratadores: se centran en quitarles culpa de sus actos, intentando exonerarlos como maltratadores. El foco es buscar los motivos que los han llevado a cometer dicho acto quedando así "justificado". Algún ejemplo puede ser el aludir a que los hombres que maltratan tienen enfermedades mentales, malos hábitos como el alcohol o las drogas o que simplemente son celosos.
- Mitos sobre las mujeres maltratadas: tratan de quitar responsabilidad a los maltratadores culpándolas a ellas de sus actos, haciéndolas responsables. Una frase que representa esta creencia es que si las mujeres padecen violencia de género es porque algo habrán hecho; o que como tradicionalmente se sostenía si la sufren y no dejan esa relación es porque en el fondo les gusta.

---

<sup>54</sup>VALLS CAROL, R (Dir), *Memoria final... Op. Cit*, Pp. 29.

<sup>55</sup> FERRER-PÉREZ, V. A. y BOSCH-FIOL, E., "Nuevo mapa de los mitos sobre la violencia de género en el siglo XXI", *Revista Psicothema*, España, 2012, Pp. 2-3, Información disponible en: <https://www.psicothema.com/pdf/4052.pdf>.

En la actualidad estos mitos han ido evolucionando y adaptándose a la realidad del momento, provocando la aparición de otras falsas convicciones sobre la violencia de género. Éstos se han caracterizado por intentar aparentar neutralidad, por incluir la visión del bien, pero en el fondo desemboca a las mismas creencias patriarcales tradicionales. Se encuentran en esta nueva corriente mitos que minimizan la importancia de la violencia de género. Es en este punto donde encontramos una de las frases más escuchadas en la actualidad y es que tanto los hombres como las mujeres sufren esa violencia en la pareja considerando esta violencia algo mutuo en una relación<sup>56</sup>.

Como se puede observar todos estos mitos están relacionados y se favorecen e impulsan entre ellos, siendo un círculo con el que finalmente se lograría volver al inicio de esta lucha donde se negaba la existencia de la violencia de género y se consideraba una cuestión íntima en la que nadie debía meterse<sup>57</sup>.

A estos mitos sobre violencia de género, se debe además añadir la creencia sobre el amor romántico, los cuales son menos sostenidos por la juventud, pero aun así son mantenidos por muchos jóvenes españoles lo que termina creando la aceptación, consentimiento y tolerancia de actitudes tóxicas. Estamos hablando de mitos como que el amor todo lo puede; el mito de la media naranja; o por ejemplo la convicción de que el amor es posesión y celos. De todos ellos, en los jóvenes de entre 16 y 25 años el más aceptado es el de la media naranja, el cual además tiene más prevalencia en mujeres que en hombres<sup>58</sup>.

En el ámbito internacional ni la violencia de género deja de estar presente ni tampoco la dificultad para identificarla como tal, un dato muy destacable es que aun teniendo una relación sexual no deseada muchas de esas mujeres no la consideran violación ni por tanto se identifican como víctimas de violencia de género<sup>59</sup>.

---

<sup>56</sup> FERRER-PÉREZ, V. A. y BOSCH-FIOL, E., "Nuevo mapa de los mitos... *Op. Cit*, Pp. 3-5.

<sup>57</sup> FERRER-PÉREZ, V. A. y BOSCH-FIOL, E., "Nuevo mapa de los mitos... *Op. Cit*, Pp. 6.

<sup>58</sup> CERRO GARRIDO, M. y VIVES BARCELÓ, M., "Prevalencia de los mitos del amor romántico en jóvenes", *Revista Ciencias Sociales*, 2019, España, pp. 352-356, Información disponible en: <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-PrevalenciaDeLosMitosDelAmorRomanticoEnJovenes-7274431.pdf>.

<sup>59</sup> VALLS CAROL, R. (Dir), *Memoria final... Op. Cit*, Pp 47.

La falta de detección desemboca en la falta de denuncia, una de las investigaciones en la que esto se ve reflejado es en la de GROSS en 2006, en ella solo 4 de las 246 mujeres víctimas de violencia de género entrevistadas, acudieron a la policía a exponer los hechos<sup>60</sup>.

A raíz de este problema, se observó en la investigación de HENSLEY en 2003 que las mujeres víctimas de violencia de género no acuden a la Universidad a denunciar la situación ocurrida ya que no piensan que las vayan a creer ni a tomar en serio<sup>61</sup>.

Por todo ello y como introducción al desarrollo de este epígrafe, se destaca la necesidad de implantación de estas medidas en el ámbito universitario, para que las personas que forman parte de ella la perciban como un lugar seguro y de confianza al que recurrir en caso de ocurrir una situación de violencia de género. Es importante el papel de las universidades a la hora de prevenir la Violencia de Género y, por tanto, primordial su actuación ante este problema<sup>62</sup>.

### 3.1. UNIVERSIDADES INTERNACIONALES Y EUROPEAS.

Tal y como se destacó en el epígrafe anterior, la presencia de la violencia de género en las Universidades es tanto nacional como internacional. Estas entidades no están exentas de este tipo de discriminación hacia la mujer por lo que para intentar evitarla han instaurado diferentes medidas, enfocadas tanto a la prevención primaria, como secundaria y terciaria<sup>63</sup>. Todo ello ayuda a dotar de las herramientas necesarias en el momento justo al entorno universitario.

En esta parte se procede a analizar más en profundidad las medidas llevadas a cabo por parte de Universidades internacionales para prevenir en violencia de género, ya que han sido pioneras en la creación y aplicación de medidas para la prevención de la violencia de género en sus universidades<sup>64</sup>. Junto a acciones,

---

<sup>60</sup> GROSS, A., "Research Note: An examination of sexual violence against college women", *Violence Against Women*" cit. VALLS CAROL, R (Dir), *Memoria final... Op. Cit.*

<sup>61</sup> LARENA FERNANDEZ, R. y MOLINA ROLDAN, S., "Violencia de género en las universidades: investigaciones y medidas para prevenirla", *Revista Trabajo Social Global, Hipatia*, <https://revistaseug.ugr.es/index.php/tsg/article/view/911/1049>, 2010, Pp. 7.

<sup>62</sup> LARENA, R. y MOLINA, S., "Violencia de género en las universidades... *Op.Cit.*, Pp. 8.

<sup>63</sup> Sobre este tipo de prevención se puede consultar en el epígrafe precedente.

<sup>64</sup> LARENA FERNANDEZ, R. y MOLINA ROLDAN, S., "Violencia de género en las universidades... *Op. Cit.*, Pp. 8.

se va a investigar la importancia y valoración que tanto el profesorado como el personal de administración y servicios (PAS) y el estudiantado tiene acerca de éstas.

Hay en primer lugar, medidas de identificación de situaciones de violencia de género. Para ello la universidad pone a disposición de toda la comunidad perteneciente a la entidad información en su página web sobre violencia de género como es el caso de guías para la identificación de estas situaciones y ayudar a su detección. Se realizan en este sentido carteles y trípticos informativos sobre diferentes formas de la violencia de género como es el acoso sexual, el abuso y agresión. Para involucrar al estudiantado en estas tareas se forman grupos de trabajo que realizan a su vez conferencias sobre qué herramientas pueden ayudar a identificar que se encuentra en una situación de violencia de género<sup>65</sup>.

Tanto el profesorado como el estudiantado han destacado la importancia de los carteles, trípticos y cualquier medio de difusión sobre la identificación concreta de las situaciones de violencia de género, sobre dónde acudir y cómo actuar, disponen que es de gran ayuda para toda la comunidad y además favorece su visibilización y sensibilización<sup>66</sup>.

Por otro lado, existen medidas para incrementar el número de denuncias. Para ello las universidades cuentan con oficinas específicas para la interposición de denuncias como es el caso de la Universidad de Columbia; grupos para sensibilizar sobre esta problemática, se trata de una especie de grupos de estudiantes y de profesorado como en *Duke University*; y foros de denuncias en Internet, donde el estudiantado comunica sus vivencias y opiniones, se trata de una especie de grupo de debate online, como se establece en *University College London (University of Manchester)*<sup>67</sup>.

---

<sup>65</sup> LARENA FERNANDEZ, R. y MOLINA ROLDAN, S., "Violencia de género en las universidades... *Op. Cit.*, Pp. 8.

<sup>66</sup> VALLS CAROL, R., TORREGO EGIDO, L., COLAS BRAVO, P. y RUIZ EUGENIO, L., "Prevención de la violencia de género en las universidades: valoración de la comunidad universitaria sobre las medidas de atención y prevención", *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, <https://www.redalyc.org/pdf/274/27418821004.pdf>, 2009, Pp. 11.

<sup>67</sup> AGUILAR RODENAS, C., ALONSO OREA, M.J., MELGAR ALCATUD, P. y MOLINA ROLDAN, S., "Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación", *Pedagogía Social, Revista Interuniversitaria*, <https://www.redalyc.org/pdf/1350/135012677006.pdf>, España, 2009, Pp. 8.

Esta medida es esencial para favorecer la orientación de la comunidad universitaria sobre dónde acudir en caso de que se produzcan algún tipo de las conductas o situaciones que le competen. Además, la presencia en los campus de estos espacios es otra de las muchas medidas que favorece su visibilización<sup>68</sup>.

Entre las medidas que cabría plantearse destaca la cuestión de la confidencialidad. Constituye un factor relevante ante cualquier problemática, pero más aun en el ámbito de la violencia de género, lo que queda reflejado tras la aprobación en 2019 del “Convenio entre el Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes e Igualdad y la Agencia Española de Protección de Datos para la colaboración en materia de violencia contra la mujer por razón de género”<sup>69</sup>. Para la víctima, el correcto tratamiento de sus datos supondrá una seguridad primordial para evitar que se vean sometidas a algún riesgo si son expuestas<sup>70</sup>. Además, también servirá de ayuda para el fomento de un espacio en el que se sientan cómodas y en confianza y donde acaben acudiendo a su interposición.

Cuentan también con medidas para crear ambientes favorables hacia las mujeres y de solidaridad hacia la víctima. Se trata de centros u oficinas con competencias para recoger denuncias e investigar el trabajo realizado por la universidad en materia de violencia de género para proponer nuevas iniciativas preventivas. Ejemplo de ello es el *Center for Women and Gender* de *Dartmouth College* mediante el *Women of Color Collective*. Otro caso es el de *Stanford University* que cuenta con grupos formados por gente de la comunidad universitaria que se encargan de coordinar medidas de prevención sobre la violencia de género<sup>71</sup>.

---

<sup>68</sup> VALLS CAROL, R., TORREGO EGIDO, L., COLAS BRAVO, P. y RUIZ EUGENIO, L., “ Prevención de la violencia de género en las universidades... *Op. Cit*, Pp. 12.

<sup>69</sup> Información específica sobre violencia de género y protección de datos en la web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, disponible en:

<https://violenciagero.igualdad.gob.es/proteccionDatos/vgpd.htm>, consultada el día 10/06/2022.

<sup>70</sup> Guía sobre protección de datos y prevención de delitos, Pp. 16, Información disponible en:

<https://www.aepd.es/sites/default/files/2019-11/guia-proteccion-datos-y-prevencion-de-delitos.pdf>.

<sup>71</sup> LARENA FERNANDEZ, R. y MOLINA ROLDAN, S., “Violencia de género en las universidades... *Op. Cit*, Pp. 8-9.

Sobre las actividades de prevención y formación hay entidades que han adoptado por una parte medidas enfocadas a las mujeres, como *California Institute of Technology* con la fundación del *Women's Center* y la realización de numerosas actividades desarrolladas bajo su competencia como la realización de talleres sobre detección y prevención de la violencia de género. También proporcionan asesoramiento a las víctimas, trabajan en la realización de charlas-café en las que se da voz a mujeres relevantes tratando de fomentar la inclusión de mujeres en las carreras científicas donde hay una menor proporción de mujeres respecto a los hombres. Destaca también la organización de cursos de autodefensa de la mano de policías profesionales en ello. Por otra parte, algunas universidades en su caso han enfocado estas actividades hacia los hombres como en *Yale University* y *Columbia University* tratando de analizar las masculinidades presentes en sus entidades para saber cómo formarlos y educarlos en igualdad<sup>72</sup>.

Tanto el profesorado como el estudiantado español observan que es de gran importancia una correcta formación para la identificación de situaciones de violencia de género. Se piensa que hay un déficit de detección y para ello se proponen campañas de sensibilización como realizan las universidades internacionales o incluso la introducción de asignaturas o temas obligatorios<sup>73</sup>.

Un problema que puede incidir en este punto es cómo transmite el profesorado estos temas. El lenguaje usado incide indirectamente en nuestra comprensión de la gravedad o no de los hechos. "El lenguaje puede reflejar y preservar las estructuras sociales e influenciar el modo en que se percibe la realidad<sup>74</sup>", de ahí la importancia de la objetividad a la hora de hacer llegar al estudiantado la violencia de género como un problema real social. De esta forma, cada individuo podrá tener y sacar sus propias conclusiones sobre este tema, pero nunca pondrá en duda, como se debe, su existencia.

---

<sup>72</sup> LARENA FERNANDEZ, R. y MOLINA ROLDAN, S., "Violencia de género en las universidades... *Op. Cit.*, Pp. 9.

<sup>73</sup> VALLS CAROL, R., TORREGO EGIDO, L., COLAS BRAVO, P. y RUIZ EUGENIO, L., "Prevención de la violencia de género en las universidades... *Op. Cit.*, Pp. 13-14.

<sup>74</sup> PARKS & ROBERTON, 1998, citado en JOSÉ QUINTEROS, a su vez citado en ALONSO, A., "Como el lenguaje moldea nuestra forma de pensar", *Revista Psyciencia*, 2019, Información disponible en: <https://www.psyciencia.com/lenguaje-afecta-forma-de-pensar/>.

Han trabajado y creado además medidas informativas sobre los servicios y lugares de asesoramiento disponibles en la Universidad con la intención de dar a conocer todos aquellos que forman parte de su entidad cómo pueden actuar y qué les puede ofrecer ésta a su favor al encontrarse o saber de una situación de violencia de género. Para ello algunas Universidades optan por la creación de guías en las que se recoge toda la información como es el caso de *Massachusetts Institute of Technology*, y otras han decidido que lo más idóneo es la inclusión de esta información en la documentación anexada de la matrícula como ha dispuesto *University of Cambridge*<sup>75</sup>.

Por otro lado, se encuentran los servicios de atención y asesoramiento. En este punto hay por una parte grupos de estudiantes que se encargan de recomendar medidas sobre prevención, ejemplo de ello se sitúan en la *Princeton University* con el *Campus-wide Education* y en *Yale University* con el *Rape and sexual sex prevention* encargándose estos colectivos estudiantiles de dar asesoramiento legal y sanitario en concreto a víctimas de agresiones sexuales. Para que los estudiantes adquieran formación en ello lo que hacen algunas universidades como *Dartmouth College* es proporcionar cursos de formación específicos para ayudar a las víctimas<sup>76</sup>.

A tenor de ello otras entidades lo que ofrecen son oficinas de prevención del acoso y agresión sexual como es el caso de *Harvard University* y su oficina *Office of Sexual Assault Prevention and Response*. Incluso, algunas ofrecen asesoramiento sobre cómo realizar e interponer una denuncia, en *University of Cambridge* es un servicio disponible de la mano de varios asesoras y asesores. También destaca la disponibilidad de números de emergencia en las universidades<sup>77</sup>.

La posibilidad de atención telefónica destaca por ser una vía que puede y debe ir en coordinación con las oficinas de denuncias anteriormente citadas. Estas son de gran ayuda por el tiempo y rapidez que suponen, implica que la víctima no

---

<sup>75</sup> LARENA FERNANDEZ, R. y MOLINA ROLDAN, S., "Violencia de género en las universidades... *Op. Cit*, Pp. 9.

<sup>76</sup> LARENA FERNANDEZ, R. y MOLINA ROLDAN, S., "Violencia de género en las universidades... *Op. Cit*, Pp. 9-10.

<sup>77</sup> AGUILAR RODENAS, C., ALONSO OREA, M.J., MELGAR ALCATUD, P. y MOLINA ROLDAN, S., "Violencia de género en el ámbito universitario... *Op. Cit*, Pp. 7.

tiene por qué trasladarse al recinto universitario para acudir a sus oficinas, y le pueden dar una rápida respuesta. Su accesibilidad es más sencilla y dinámica<sup>78</sup>.

Sobre el acoso, abuso y agresión sexual se puede observar cómo internacionalmente, las universidades tienen a su disposición mecanismos de actuación y cada una de ellas tiene un posicionamiento institucional claro. En España la percepción por parte de la comunidad universitaria destaca la falta de postulación universitaria. Tanto el profesorado como el estudiantado destaca que a consecuencia de ello se favorece la visión de que no es útil informar a la universidad de un caso de esta índole, y la comunidad termina tolerando dichas actitudes. Se denota la especial importancia ya no solo a establecer protocolos de actuación específicos, sino también a la opinión pública que la Universidad sostiene, lo cual está relacionado directamente con la siguiente de las medidas que internacionalmente se lleva a cabo<sup>79</sup>.

Por último, se encuentra el posicionamiento público de la institución universitaria como medida preventiva de la mano del trabajo en numerosos proyectos y eventos periódicos sobre la violencia de género. Otra forma de hacerlo es mediante declaraciones públicas de la entidad sobre el rechazo de que tengan lugar actitudes lejos de igualdad dentro de ellas. También se apoyan de la mano de publicaciones en revistas como la que dispone *Harvard University* de la mano de *Saturday Night Magazine*, e informes anuales de seguimiento sobre la seguridad en su entidad como se realiza en *Dartmouth College*<sup>80</sup>.

### 3.2. UMH.

Como se ha analizado, las universidades reaccionan ante la violencia de género en sus instituciones, es decir, son conscientes de que se dan casos y saben la importancia de esta problemática como afecta a mujeres pertenecientes a sus instituciones, por ello actúan no solo *a posteriori*, si no que realizan un gran trabajo *a priori*.

---

<sup>78</sup> VALLS CAROL, R., TORREGO EGIDO, L., COLAS BRAVO, P. y RUIZ EUGENIO, L., "Prevención de la violencia de género en las universidades... *Op. Cit*, Pp. 12.

<sup>79</sup> VALLS CAROL, R., TORREGO EGIDO, L., COLAS BRAVO, P. y RUIZ EUGENIO, L., "Prevención de la violencia de género en las universidades... *Op. Cit*, Pp. 8-10.

<sup>80</sup> LARENA FERNANDEZ, R. y MOLINA ROLDAN, S., "Violencia de género en las universidades... *Op. Cit*, Pp. 10.

La Universidad Miguel Hernández (UMH en adelante), es una universidad pública multidisciplinar situada en Elche, Alicante. Por su parte, tiene un compromiso con la igualdad real y la no discriminación. Desde esta entidad se define la violencia machista como la “manifestación más devastadora de la discriminación por razón de sexo” y públicamente se posiciona bajo una tolerancia 0 frente a la violencia física o psíquica y sexista. Por ello actúa por supuesto contra ello y tiene a su disposición herramientas para prevenirla y poder combatirla. Su política de igualdad se refleja por tanto en los mecanismos que tiene a su disposición para erradicar dicha violencia, y son los siguientes que se exponen<sup>81</sup>.

### 3.2.1. UNIDADES DE IGUALDAD.

Legislativamente desde la LO 4/2007 de Universidades, establece por primera vez nacionalmente que “las universidades contarán entre sus estructuras de organización con unidades de igualdad para el desarrollo de las funciones relacionadas con el principio de igualdad entre mujeres y hombres” (BOE, LO 4/2007). Es decir, este instrumento es obligatorio para las Universidades porque así lo dispuso esta ley<sup>82</sup>.

La Unidad de Igualdad puede ser definida por un lado y en sentido estricto como el órgano en el ámbito universitario utilizado para hacer efectiva desde la prevención y corrección de conductas la igualdad entre mujeres y hombres. Ciertamente es que la LO no se centra en la violencia de género ya que habla de igualdad en general y en toda su extensión, entendida así la definiríamos por otro lado y en sentido amplio como el órgano técnico universitario enfocado hacia la igualdad de oportunidades<sup>83</sup>.

De las Unidades de Igualdad existentes en las universidades públicas, como es la UMH, podemos apreciar una estructura común y básica que siempre podrá ser ampliada y adaptada a las necesidades de cada Universidad.

---

<sup>81</sup> Información facilitada y realizada por ALARCON GARCIA, M.J., directora de la Unidad de Igualdad UMH. Fue expuesta en las Jornadas del 8 de marzo de 2022 de dicha universidad.

<sup>82</sup> *Disposición adicional duodécima* LO 4/2007.

<sup>83</sup> CERDÁ HERNÁNDEZ, M.R., “Modelo de desarrollo de unidades de igualdad en la Universidad Pública” en *Investigaciones multidisciplinares en Género*, (Coord. VÁZQUEZ BERMÚDEZ, I), Ed. Edición Digital S.L, Sevilla, 2010, Pp. 2.

En primer lugar, es el rector el encargado de nombrar a la persona encargada de su dirección siendo ésta un miembro del personal de Docencia e Investigación de la universidad y en posesión de cátedra; por otro lado se realiza el perfil en relación al puesto de trabajo, aunque sí se necesita una titulación universitaria superior jurídico-social y un máster oficial, se trata de Agentes de Igualdad de Oportunidades y se calculan las plazas en relación al número de miembros de toda la comunidad universitaria (tanto alumnado como profesorado, personal de administración y demás servicios); además habrá personal tanto dedicado a la Administración General para el buen funcionamiento de la Unidad como de Administración Especial<sup>84</sup>.

De la diferente apreciación que surge por parte de las Universidades sobre la definición (amplia o estricta destacada anteriormente) de la Unidad de Igualdad han tenido lugar diferentes modelos de este órgano. Las centradas en el sentido amplio se han centrado en posibilitar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres; y las enfocadas en el estricto añaden además de procurar esta igualdad, otras funciones para luchar contra la discriminación de diferentes colectivos. Pero además de esta apreciación dispar que pueden realizar las Universidades entran en juego otros aspectos a la hora de la creación de las Unidades de Igualdad como la naturaleza de la institución, la realidad institucional, aspectos comunes de desigualdad sobre participación y formación por parte de la institución y la necesidad de conciliación de las mujeres<sup>85</sup>.

De la mezcla de estos factores surgen las diferentes formas de integrar el servicio de la Unidad de Igualdad en la estructura general de la Universidad, surgiendo así los siguientes modelos al integrar este órgano<sup>86</sup>:

1. Servicio general dependiente del rectorado: ayuda a dar visibilidad al servicio y a la acción que está realizando la Universidad por la Igualdad efectiva. Las instituciones que así han integrado a este servicio suelen atender a la definición estricta y centrarse en medidas sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

---

<sup>84</sup> CERDÁ HERNÁNDEZ, M. R., "Modelo de desarrollo de unidades de igualdad... *Op. Cit.* Pp. 5.

<sup>85</sup> CERDÁ HERNÁNDEZ, M. R., "Modelo de desarrollo de unidades de igualdad... *Op. Cit.* Pp. 6-8.

<sup>86</sup> CERDÁ HERNÁNDEZ, M. R., "Modelo de desarrollo de unidades de igualdad... *Op. Cit.* Pp. 8-12.

2. Servicio enmarcado en el área de Bienestar Social: esta forma de integración toma de base la definición amplia del órgano y se refugian en el Artículo 14 de la Constitución y lo que pretende es dar cobertura a cualquier contingencia sufrida por cualquier usuario del ámbito de la institución, se incluyen por tanto las relacionadas con el género, pero también otras.
3. Unidad del área de Ordenación Académica: se centra en cubrir las situaciones de riesgo sufridas, pero solo al amparo del alumnado en su permanencia en la institución, no incluye al ámbito genérico de la Universidad, que se centre en ello no significa que no trabaje en ese entorno más genérico también, pero centra sus funciones, programas y fuerzas hacia el alumnado.
4. Servicio integrado en el área de Calidad: Calidad entendida como la ejecución correcta del principio de Igualdad, haciendo depender la calidad del servicio de que este principio se respete y aplique adecuadamente. En este caso se interpreta la estrategia hacia la consecución de la igualdad como un conjunto de acciones encaminadas a prestar el servicio en un ámbito igualitario de todos sus miembros.

Centrándonos en la Unidad de Igualdad de la UMH, ésta se creó el 4 de febrero de 2009. Su finalidad es promover una cultura basada en la equidad e igualdad; promover la no discriminación y la igualdad de oportunidades en los puestos docentes; fomentar la participación representativa de mujeres en los niveles de alta responsabilidad en la Universidad; y velar por la conciliación laboral, familiar y personal de los trabajadores. La Unidad está conformada por la directora de ésta siéndolo María José Alarcón García y por la responsable en administración María del Mar Maciá Díaz<sup>87</sup>.

---

<sup>87</sup> Página web UMH, Unidad de Igualdad, Información disponible en: <https://igualdad.umh.es/>, Consultada el 05/05/2022.

Desde esta entidad se realizan diversas actividades constantemente para promover los objetivos de la Unidad. En el curso 2019-2020 se llevaron a cabo numerosas actividades, las siguientes entre muchas otras<sup>88</sup>:

- Elaboración del I Plan de equidad, diversidad e inclusión de la UMH apoyado en cuatro pilares en los que buscan trabajar como son el compromiso de esta universidad en la lucha hacia la consecución de una mayor diversidad e inclusión; el enfoque hacia una comunicación inclusiva; la acción contra las discriminaciones y violencias; y por último promover la igualdad en la docencia e investigación.
- También tuvieron lugar numerosas campañas por parte de la UMH sobre sensibilización hacia la igualdad: por ejemplo, crearon un cartel para la jornada de *“La ciencia tiene nombre de mujer”* por el día internacional de la mujer y la niña en la ciencia. Además, por este día se realizaron vídeos promocionales por parte de estudiantes de grados científicos y tecnológicos para acercar a los y sobre todo las jóvenes a conocer las salidas de estos campos.
- Organización de jornadas por el día 8 de marzo, se realizó una representación teatral titulado como *“Fémína, las mujeres mueven el mundo”*. Por otra parte, se realizó una exposición fotográfica en la Universidad de psicólogas españolas de diferentes áreas para dar visibilidad a las mujeres en la ciencia.
- Realización de las XI Jornadas de políticas públicas de igualdad, fue un *webinar* sobre: *“Mujeres, responsabilidad y liderazgo en IBEX35”* en el campus de Orihuela. Se trató el liderazgo de las mujeres en las organizaciones y de la responsabilidad social del IBEX35.

---

<sup>88</sup> Memoria académica curso 2019-2020 sobre las actividades de la Unidad de Igualdad, Información disponible en: <https://igualdad.umh.es/files/2021/04/UI-MemoriaAcade%CC%81mica2019-2020.pdf>.

- Otro ejemplo fue la I Jornada de la mujer y deporte realizada en el estadio Martínez Valero de la mano de mujeres gestoras muy importantes de grandes instituciones deportivas como la directora general del Elche C.F.
- Además, se creó un programa de radio denominado "iguales pero diferentes" en el que se habla de la actualidad mediante perspectiva de género para informar de las actividades que la Unidad de Igualdad realiza, crear un lugar de debate y diálogo sobre feminismo y sobre todo concienciar a la comunidad universitaria.

### 3.2.2. PLANES DE IGUALDAD.

A tenor de la LO 3/2007 de 22 de marzo y según sus Artículos 45 y 46, se destaca la obligatoriedad de respetar la igualdad en el ámbito empresarial de la mano de los Planes de igualdad en empresas de 50 o más trabajadores. Esta herramienta se trata de "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados." (BOE, LO 3/2007).

A diferencia de lo que sucede con las Unidades de Igualdad, la LO 4/2007 por la que se modifica la LO 6/2001 de Universidades, no se definen los Planes de igualdad de las Universidades. Se destaca que el 85% de las universidades públicas cuentan con un Plan de igualdad, pero no han tenido éxito en cuanto a su cumplimiento<sup>89</sup>.

---

<sup>89</sup> PASTOR GOSÁLBEZ, I.; ACOSTA SARMIENTO, A.; TORRES CORONAS, T.; Y CALVO MERINO, M. "Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro", Educación XXI, España, 2020, N°1, pp. 11.

Haciendo una distinción teniendo en cuenta el tiempo que pasa desde que se crea la Unidad de igualdad hasta que sucede la aprobación del plan podemos observar 4 modalidades en las Universidades públicas<sup>90</sup>:

4. Las que sí tienen Unidad, pero aún no el Plan (o bien por no estar acabado o por no haber alcanzado la aprobación).
5. Las que a la vez han creado la Unidad y el Plan.
6. Las que primero crearon la Unidad y luego el Plan (caso en el que se encuentran la mayoría de las universidades).
7. Las que crearon el Plan antes de crear la estructura de igualdad.

Una parte muy importante en la elaboración de los Planes de Igualdad es el diagnóstico de situación antes de la creación de estos Planes, sobre todo en la elaboración del primer Plan. Este primer paso es esencial, es necesario ver en qué situación se, cuál es la realidad de la entidad para saber qué mejorar y cómo intervenir<sup>91</sup>. Para ello se incluye tanto al PDI como al PAS y al alumnado también.

La elaboración del Plan recae en la mayoría de los casos en manos de la Unidad de igualdad, cabe destacar que algunas Universidades han contratado empresas externas para ello, aunque solo han sido una minoría. Además, se destaca que tanto el alumnado como el PDI y PAS en general no han tenido una implicación destacable a la hora de elaborar el Plan<sup>92</sup>.

Una vez elaborado el Plan, para que éste funcione y se pueda garantizar su eficacia, las Universidades han destacado algunos elementos que consideran básicos y elementales para ello: la concreción y definición clara de indicadores, para así poder controlar y evaluar el cumplimiento de éste; la elaboración correcta de un cronograma; y por último destacaron la importancia de nombrar a los órganos de la Universidad comprometidos con el cumplimiento de las medidas<sup>93</sup>.

---

<sup>90</sup> PASTOR GOSÁLBEZ, I.; ACOSTA SARMIENTO, A.; TORRES CORONAS, T.; Y CALVO MERINO, M. "Los planes de igualdad en las universidades españolas... *Op. Cit.* Pp. 11-12.

<sup>91</sup> CERDA HERNANDEZ, M.J., "Indicadores de género en el estudio diagnóstico de la Universidad", 2011, Pp.11.

<sup>92</sup> PASTOR GOSÁLBEZ, I.; ACOSTA SARMIENTO, A.; TORRES CORONAS, T.; Y CALVO MERINO, M. "Los planes de igualdad en las universidades españolas... *Op. Cit.* Pp. 12-13.

<sup>93</sup> PASTOR GOSÁLBEZ, I.; ACOSTA SARMIENTO, A.; TORRES CORONAS, T.; Y CALVO MERINO, M. "Los planes de igualdad en las universidades españolas... *Op. Cit.* Pp. 14.

En cuanto al contenido del Plan, se suelen centrar en unos determinados factores clave y éstos suelen coincidir entre las universidades: sensibilización, igualdad en el trabajo y conciliación, formación, docencia, investigación, violencia, gobierno y representación y proyección externa<sup>94</sup>. En el caso de la Universidad Miguel Hernández (UMH) de Elche el Plan comienza haciendo el diagnóstico de la situación de las mujeres y hombres de la UMH sobre los órganos de gobierno y representación, personal docente e investigador, personal de administración y servicios y estudiantes; tras ello encontramos el cuerpo principal del Plan de Igualdad y sus ejes<sup>95</sup>:

Eje 1: Promoción de una cultura de igualdad de trato y oportunidades.

Eje 2: Docencia e investigación.

Eje 3: Igualdad en el trabajo: acceso, promoción y condiciones de trabajo.

Eje 4: Participación equilibrada en los órganos de gobierno y toma de decisiones.

Eje 5: Salud laboral, rechazo al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y a la violencia machista.

Y, por último, seguimiento y evaluación.

### 3.2.3. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE ACOSO SEXUAL, ACOSO POR RAZÓN DE SEXO O POR ORIENTACIÓN SEXUAL.

La base de este instrumento la encontramos en la Ley 3/2007 de 22 de marzo, en la que se establece en su Artículo 7 que se trata de acoso sexual cualquier conducta tanto verbal como física de índole sexual con la intención o finalidad de atacar o ir en contra de la dignidad de una persona. (BOE, LO 3/2007).

Por su parte el acoso por razón de sexo se trata de aquel que se lleva a cabo por razón del sexo de una persona creando con ello un entorno hostil contra su dignidad. Por otro lado, el acoso por orientación sexual es el que se padece a

---

<sup>94</sup> PASTOR GOSÁLBEZ, I.; ACOSTA SARMIENTO, A.; TORRES CORONAS, T.; Y CALVO MERINO, M. "Los planes de igualdad en las universidades españolas... *Op. Cit.* Pp. 15.

<sup>95</sup> Documento sobre la aprobación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017-2020 de la UMH. Información disponible en <https://igualdad.umh.es/files/2018/04/PlanIgualdadUMH.pdf>.

tenor de la orientación sexual de una persona produciendo un entorno poco seguro e intimidatorio. Estos tres actos son considerados discriminatorios y de ahí nace la necesidad de salvaguardar estos derechos con la creación del protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual o por razón de sexo u orientación sexual<sup>96</sup>.

Para comprender mejor el funcionamiento de dicho Protocolo se va a explicar cómo lo enfoca la UMH.

En el protocolo que en su caso tiene la UMH se dispone que el acoso son actos de coacción que pueden sufrir tanto hombres como mujeres pero que fundamentalmente son padecidos por éstas. En el caso de esta Universidad, es la Comisión de Actuación en situaciones de Acoso la encargada del asesoramiento e investigación de los hechos para poder elaborar un diagnóstico con la finalidad de decidir cómo actuar y qué medidas aplicar. Este órgano técnico y especializado, está formado por el director o directora de la Unidad de Igualdad, la persona del Servicio de Prevención especializada en Ergonomía y Psicología y un o una jurista especializada miembro de la Universidad. Muy importante destacar que se trata de un órgano investigador, pero no interpone medidas disciplinarias<sup>97</sup>.

Este protocolo dispone lo que sería acoso leve, grave y muy grave<sup>98</sup>:

“Acoso leve:

- Chistes de contenido sexual sobre la mujer.
- Piropos/comentarios sexuales sobre las trabajadoras.
- Pedir reiteradamente citas.
- Acercamiento excesivo.

---

<sup>96</sup> Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la Universidad de Alicante. Información disponible en <https://web.ua.es/es/ugt/documentos/legislacion/prevencion-y-actuacion-frente-al-acoso-sexual.pdf>.

<sup>97</sup> Acuerdo de aprobación del protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la UMH, 2015. Información disponible en [https://igualdad.umh.es/files/2015/05/8027\\_PROTOCOLO-ACOSO-SEXUAL-UMH.pdf](https://igualdad.umh.es/files/2015/05/8027_PROTOCOLO-ACOSO-SEXUAL-UMH.pdf).

<sup>98</sup> Acuerdo de aprobación del protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la UMH, 2015. Información disponible en [https://igualdad.umh.es/files/2015/05/8027\\_PROTOCOLO-ACOSO-SEXUAL-UMH.pdf](https://igualdad.umh.es/files/2015/05/8027_PROTOCOLO-ACOSO-SEXUAL-UMH.pdf).

- Hacer gestos y miradas insinuantes.

Acoso grave:

- Hacer preguntas sobre su vida sexual.
- Hacer insinuaciones sexuales.
- Pedir abiertamente relaciones sexuales sin presiones.
- Presionar después de la ruptura sentimental con un compañero.

Acoso muy grave:

- Abrazos, besos no deseados. Tocamientos, pellizcos.
- Acorralamientos.
- Presiones para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.
- Realizar actos sexuales bajo presión de despido.
- Asalto sexual.” (UMH, 2015).

Para que se inicie el procedimiento se necesita que cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación de este Protocolo (personal docente e investigador, personal de administración y servicios, personal investigador, personal de apoyo a la investigación, personal becario, estudiantado de la UMH, personal de empresas externas contratadas) realice un escrito dirigido a la Unidad de Igualdad. En cuanto al procedimiento de actuación se podrá optar por la mediación (salvo casos de violencia de género), por un procedimiento formal o por el traslado a otro protocolo<sup>99</sup>.

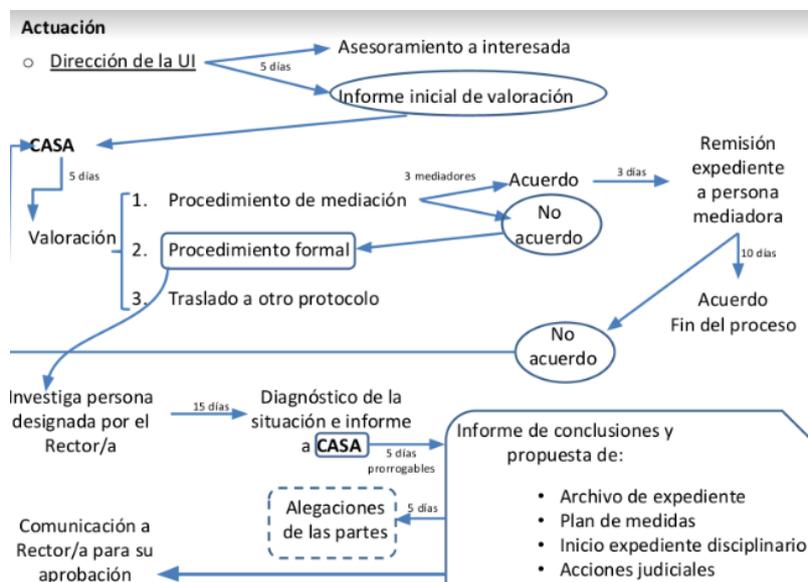
Cabe destacar en este punto la intervención de la Comisión de Actuación ante Situaciones de Acoso (CASA) la cual está formada por la directora de la Unidad de Igualdad, una persona del Servicio de Prevención, un jurista experto/a de la UMH junto con una persona del Equipo Rectoral o de representación laboral o estudiantil dependiendo de la persona denunciada<sup>100</sup>.

---

<sup>99</sup> Información facilitada y realizada por ALARCON GARCIA, M.J., directora de la Unidad de Igualdad UMH. Fue expuesta en las Jornadas del 8 de marzo de 2022 de dicha universidad.

<sup>100</sup> Información facilitada y realizada por ALARCON GARCIA, M.J., directora de la Unidad de Igualdad UMH. Fue expuesta en las Jornadas del 8 de marzo de 2022 de dicha universidad.

En el siguiente esquema ilustrado se puede comprender mejor como tiene lugar este proceso dependiendo de la situación en la que se encuentre, junto con los plazos establecidos para cada "etapa"<sup>101</sup>.



*Ilustración 1. Esquema procedimiento protocolo. Elaboración: Unidad de Igualdad UMH.*

Se destaca por último la importancia hacia la confidencialidad, la sensibilidad y respeto hacia las partes y la posibilidad de adoptar medidas cautelares si fuera necesario mediante tiene lugar el procedimiento con su consecuente seguimiento para analizar si se está cumpliendo con éstas o no. Además, si existiera otro procedimiento administrativo o judicial sobre el mismo conflicto, se suspenderá el proceso. Por último, la UMH advierte de la posibilidad de iniciar un expediente disciplinario en caso de que la denuncia se realizara con mala fe o lo documentado fuera falso<sup>102</sup>.

<sup>101</sup> Esquema facilitado y realizado por ALARCON GARCIA, M.J., lo que, por supuesto merece mi agradecimiento, directora de la Unidad de Igualdad UMH. Fue expuesta en las Jornadas del 8 de marzo de 2022 de dicha universidad, se puede consultar el programa de la jornada en el siguiente enlace: <https://igualdad.umh.es/2022/03/04/jornada-8m-dia-internacional-de-la-mujer-avanzando-en-igualdad/>.

<sup>102</sup> Información facilitada y realizada por ALARCON GARCIA, M.J., directora de la Unidad de Igualdad UMH. Fue expuesta en las Jornadas del 8 de marzo de 2022 de dicha universidad.

### 3.2.4. PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE SITUACIONES DE CONFLICTOS INTERPERSONALES Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.

La fundamentabilidad, la razón y necesidad de la creación de este protocolo se encuentra en diversos instrumentos legislativos.

Por un lado, la LO 5/2010 de 22 de junio del Código Penal dispone expresamente “Dentro de los delitos de torturas y contra la integridad moral, se incrimina la conducta de acoso laboral, entendiendo por tal el hostigamiento psicológico u hostil en el marco de cualquier actividad laboral o funcional que humille al que lo sufre, imponiendo situaciones de grave ofensa a la dignidad. Con ello quedarían incorporadas en el tipo penal todas aquellas conductas de acoso producidas tanto en el ámbito de las relaciones jurídico-privadas como en el de las relaciones jurídico-públicas” (LO 5/2010)<sup>103</sup>.

Además, la Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales destaca que las condiciones de trabajo pueden influir de forma significativa en el riesgo y salud de la persona trabajadora<sup>104</sup>.

Por último, también se refleja la importancia y necesidad de estos protocolos por parte del ámbito europeo en el Acuerdo sobre el acoso y la violencia en el trabajo en el marco europeo, destacando que las características del lugar y condiciones de trabajo condicionan el éxito de las organizaciones, por ello son inaceptables estas conductas<sup>105</sup>.

En la UMH este protocolo surge en 2015 como una manifestación para actuar preventivamente ante actos de acoso en el trabajo y situaciones conflictivas que pudieran surgir. La finalidad es que exista un buen clima laboral y no se tolere en ningún caso las conductas de acoso y violencia<sup>106</sup>.

---

<sup>103</sup> Información situada en la parte XI del Preámbulo de la LO 5/2010 del Código Penal.

<sup>104</sup> Artículo 4.7º apartado d) Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales.

<sup>105</sup> Comunicación de la comisión al consejo y al parlamento europeo, 2007, Pp. 4, Información disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0686&from=ES>.

<sup>106</sup> Acuerdo de aprobación del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la UMH, 2015, Información disponible en: [https://igualdad.umh.es/files/2015/05/8026\\_PROTOCOLO-ACOSO-PSICOLOGICO-UMH.pdf](https://igualdad.umh.es/files/2015/05/8026_PROTOCOLO-ACOSO-PSICOLOGICO-UMH.pdf).

Las conductas específicas que llevan a activar el protocolo es por un lado, el conflicto y por otro, el acoso psicológico en el trabajo también conocido como *mobbing*. El conflicto en su acepción como “interacción de personas interdependientes, en el ámbito laboral, que perciben oposición de intereses, objetivos y/o valores, y que identifican a la otra parte como un obstáculo a sus metas, cuando al menos una de las partes experimenta que la situación creada merma sus derechos laborales y/o su dignidad, experimentando dificultad para defenderse de esta situación” (UMH, 2015), y *mobbing* definido como “exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otras que actúan frente a aquella, desde una posición de poder, no necesariamente jerárquico, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima. Dicha violencia se da en el marco de una relación de trabajo, suponiendo tanto un atentado contra la personalidad, dignidad o la integridad física o psíquica de la persona, como un riesgo para su salud” (UMH, 2015).

El destacado protocolo protege al personal docente e investigador, al personal de administración y servicios, al personal investigador, al personal de apoyo a la investigación, al personal becario, al estudiantado de la UMH y al personal de empresas externas contratadas<sup>107</sup>.

En este protocolo también existe un órgano técnico y especializado de actuación bajo las siglas CASPT que hace referencia a la Comisión de Actuación ante Situaciones de Acoso Psicológico en el Trabajo. Está formada por el Vicerrector de Inclusión, sostenibilidad y Deportes como presidente, la directora de la Unidad de Igualdad como secretaria, una persona del servicio de prevención, un jurista experto de la UMH y por último un delegado o delegada de prevención representante de la junta de PDI, PAS o del Comité de Empresa dependiendo de la persona denunciada<sup>108</sup>. No es un órgano que disponga de competencias

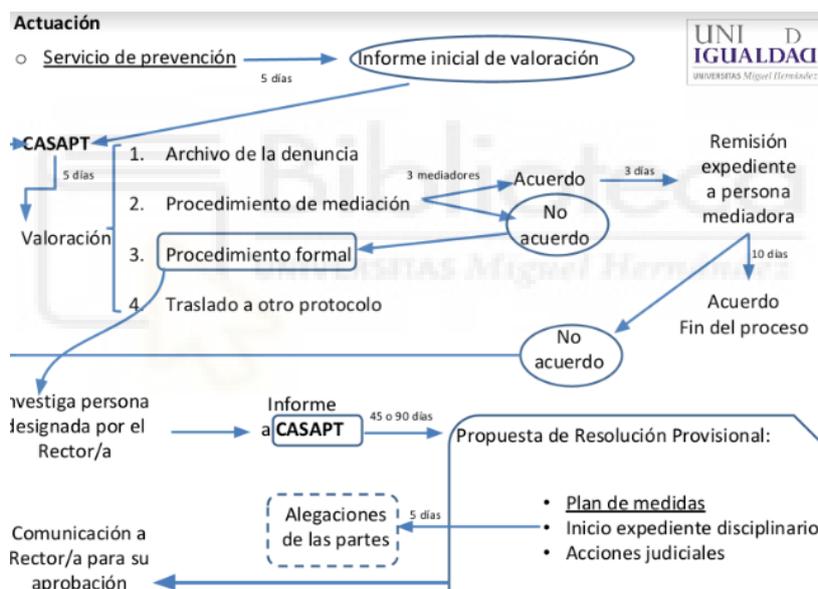
---

<sup>107</sup> Acuerdo de aprobación del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la UMH, 2015, Información disponible en: [https://igualdad.umh.es/files/2015/05/8026\\_PROTOCOLO-ACOSO-PSICOLOGICO-UMH.pdf](https://igualdad.umh.es/files/2015/05/8026_PROTOCOLO-ACOSO-PSICOLOGICO-UMH.pdf).

<sup>108</sup> Información facilitada y realizada por ALARCON GARCIA, M.J., directora de la Unidad de Igualdad UMH. Fue expuesta en las Jornadas del 8 de marzo de 2022 de dicha universidad.

disciplinarias ni instructoras, simplemente de investigación, verificación, propuesta y protección de la presunta víctima<sup>109</sup>.

El procedimiento se inicia de forma personal y directa o a través de un representante mediante escrito al CASAPT comunicando la posible situación recogida en este protocolo, haciendo constar los datos personales de la persona denunciada y una breve descripción de los hechos. El procedimiento completo consta de fase de mediación, por un lado, investigación en caso de no proceder la aplicación de la anterior o no haberse llegado a un consenso pese a haber tenido, y por último la resolución. También cabe el traslado a otro protocolo en caso de tratarse de algunas de las situaciones que descritas en éstos<sup>110</sup>. El siguiente esquema muestra el procedimiento a seguir junto con los plazos en cada una de las etapas<sup>111</sup>:



*Ilustración 2. Esquema procedimiento protocolo. Elaboración: Unidad de Igualdad UMH.*

<sup>109</sup> Acuerdo de aprobación del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos y acoso interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la UMH, 2015, Pp. 5-7, Información disponible en: [https://igualdad.umh.es/files/2015/05/8026\\_PROTOCOLO-ACOSO-PSICOLOGICO-UMH.pdf](https://igualdad.umh.es/files/2015/05/8026_PROTOCOLO-ACOSO-PSICOLOGICO-UMH.pdf).

<sup>110</sup> Acuerdo de aprobación del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos y acoso interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la UMH, 2015, Pp. 7-9, Información disponible en: [https://igualdad.umh.es/files/2015/05/8026\\_PROTOCOLO-ACOSO-PSICOLOGICO-UMH.pdf](https://igualdad.umh.es/files/2015/05/8026_PROTOCOLO-ACOSO-PSICOLOGICO-UMH.pdf).

<sup>111</sup> Esquema facilitado y realizado por ALARCON GARCIA, M.J., lo que, por supuesto merece mi agradecimiento, directora de la Unidad de Igualdad UMH. Fue expuesta en las Jornadas del 8 de marzo de 2022 de dicha universidad, se puede consultar el programa de la jornada en el siguiente enlace: <https://igualdad.umh.es/2022/03/04/jornada-8m-dia-internacional-de-la-mujer-avanzando-en-igualdad/>.

### 3.3. OTRAS MEDIDAS PRESENTES EN UNIVERSIDADES NACIONALES.

#### 3.3.1. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.

El objetivo de los Protocolos de actuación es establecer las directrices, el procedimiento y los mecanismos que se van a seguir a la hora de proceder frente a una situación de violencia de género. Suele ir además acompañado de unos principios rectores que nos dirán como deberá actuarse: celeridad, respeto, no revictimización, asesoramiento, confidencialidad<sup>112</sup>...

A modo de ejemplo y para comprobar cómo funciona este Protocolo vamos a analizar el realizado por la Universidad Europea Miguel de Cervantes. Hay que destacar que es la Unidad de Igualdad es la responsable de llevarlo a cabo<sup>113</sup>.

En cuanto al procedimiento de actuación en caso de violencia de género establece que el primer paso es la puesta en conocimiento de la unidad responsable del procedimiento, es decir, hay que dirigirse a la Unidad de Igualdad. De hecho, el conocer o sospechar de esta situación hace obligatorio informar a la Unidad de Igualdad. Algunas de las actitudes que nos pueden ayudar a percibir que una mujer se encuentra en situación de violencia de género son: el aislamiento social, la ansiedad, depresión, gran desconfianza, lesiones físicas frecuentes, muestra agresividad<sup>114</sup>...

De este primer paso, seguimos con la atención por la Unidad de Igualdad, se puede llegar a proponer al Vicerrector o Vicerrectora la adopción de medidas para proteger a la víctima e incluso pueden solicitar si fuera necesario algunas de apoyo externas y si se sabe que posee lesiones físicas sean o no visibles se le proporcionará la asistencia médica necesaria, incluso se le podrá acompañar

---

<sup>112</sup> Información recopilada de la web de la Universidad Nacional de Mar del Plata sobre Protocolo de actuación en casos de violencia de género, disponible en <https://www.mdp.edu.ar/index.php/gestion/secretaria-de-bienestar/54-protocolo-de-actuacion-en-caso-de-violencia-de-genero-en-la-universidad>, Recuperado el 29 de marzo de 2022.

<sup>113</sup> Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género en la Universidad europea Miguel de Cervantes, 2018, Información disponible en <https://www.uemc.es/documents/download/2608>, Recuperado el 29 de marzo.

<sup>114</sup> Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género en la Universidad europea Miguel de Cervantes, 2018, Pp. 6, Información disponible en <https://www.uemc.es/documents/download/2608>, Recuperado el 29 de marzo.

si la situación lo requiriera. Además, si el agresor pertenece a la Universidad se comenzará con la investigación<sup>115</sup>.

El tercer paso es el seguimiento y la evaluación, independientemente de si la víctima decide o no denunciar y para ello podrá asignarse un coordinador de caso<sup>116</sup>.

Por último, el procedimiento finaliza cuando la víctima lo solicite o cuando la Unidad no vea posibilidad de seguir ayudando<sup>117</sup>.

En otros casos como en la Universidad de Cádiz, este Protocolo se denomina "Protocolo sobre atención a estudiantes víctimas de violencia de género"<sup>118</sup>.

Algo destacable es que nada más se acuda a la Unidad de Igualdad se dará traslado del caso al Servicio de Atención Psicológica y Psicopedagógica para evaluar la situación e incluso podrá pedirse un dictamen especializado. Además, se informará de dicha situación a los profesores de las asignaturas que esté cursando. Con todo ello se podrán adoptar medidas sobre el régimen de evaluación, asistencia a clase, cambio de grupo o de sede e incluso suspensión de la matrícula<sup>119</sup>.

Otra medida a resaltar en este punto es el Protocolo de Protección para Víctimas de Violencia de Género que trabajen o estudien en la Universidad, y una de las entidades universitarias que dispone de él es la Universidad de Alicante (UA). Consideran víctima de violencia de género a mujeres sin denuncia, en trámite o con resolución judicial. Se evalúa su situación en la Universidad de la víctima

---

<sup>115</sup> Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género en la Universidad europea Miguel de Cervantes, 2018, Pp. 7-9, Información disponible en <https://www.uemc.es/documents/download/2608>, Recuperado el 29 de marzo.

<sup>116</sup> Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género en la Universidad europea Miguel de Cervantes, 2018, Pp. 9, Información disponible en <https://www.uemc.es/documents/download/2608>, Recuperado el 29 de marzo.

<sup>117</sup> Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género en la Universidad europea Miguel de Cervantes, 2018, Pp. 9, Información disponible en <https://www.uemc.es/documents/download/2608>, Recuperado el 29 de marzo.

<sup>118</sup> Protocolo de la universidad de Cádiz sobre atención a estudiantes víctimas de violencia de género, 2016, Pp. 1, Información disponible en <https://igualdad.uca.es/wp-content/uploads/2017/09/BOUCA-210-Protocolo-estudiantes-VG.pdf?u>, Recuperada el 29 de marzo de 2022.

<sup>119</sup> Protocolo de la universidad de Cádiz sobre atención a estudiantes víctimas de violencia de género, 2016, Pp. 3, Información disponible en <https://igualdad.uca.es/wp-content/uploads/2017/09/BOUCA-210-Protocolo-estudiantes-VG.pdf?u>, Recuperada el 29 de marzo de 2022.

atendiendo a su puesto de trabajo o lugar de estudio y se elaborará un plan de protección personal<sup>120</sup>.

### 3.3.2. CÓDIGO DE CONDUCTA.

Es en la Ley 7/2007, de 12 de abril sobre el Estatuto Básico del Empleado público desde su Artículo 52 hasta el 54 donde se habla del Código de Conducta. El Artículo 52 recalca que los empleados públicos deben realizar sus funciones de forma diligente, teniendo en cuenta los intereses generales en base a la Constitución y demás normas jurídicas y respetando varios principios, entre ellos se encuentra el respeto a la igualdad entre hombres y mujeres (BOE, 7/2007).

Este Código versa sobre el compromiso social que la universidad como institución asume sobre los valores y las normas de comportamiento que se esperan de los profesionales. Cabe destacar que se desarrollan en relación a las normas básicas de cada país sobre el Sistema Educativo y los Estatutos, Reglamentos y/o Normas de la Institución<sup>121</sup>.

Se trata de un documento que plasma los valores y normas éticas propias de la propia Universidad para inspirar y guiar la conducta de los profesionales que intervienen, para garantizar que se dispone de las herramientas necesarias para el desarrollo profesional y con el fin de identificar conductas que sean constitutivas de delito. En él se resumen las políticas y prácticas vigentes en estas instituciones<sup>122</sup>.

Se pone a disposición de la comunidad universitaria a través de dicho Código la misión, visión y valores de la Universidad, sus normas generales de conducta profesional (cumplimiento de la legalidad, compromiso con los derechos humanos y laborales, integridad), sus normas de actuación (respeto entre las personas, liderazgo y trabajo en equipo, mejora continua, seguridad y salud de las personas, comportamiento en el mercado, conflictos, neutralidad política,

---

<sup>120</sup> Información disponible en la web de igualdad de la Universidad de Alicante, se encuentra en el siguiente enlace: <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/violencia-genero/2-que-hacer-vg.html>, Recuperado el 29 de marzo de 2022.

<sup>121</sup> MARTA BASANTA, E., "Códigos de ética en la Universidad", *Revista Etic@net*, <https://www.ugr.es/~sevimeco/revistaeticanet/index.htm>, (s.f.), Pp. 2.

<sup>122</sup> Código de conducta de la Universitat Oberta de Catalunya, 2017, Pp. 2, Información disponible en [https://seu-electronica.uoc.edu/portal/resources/ES/documents/seu-electronica/Codi\\_de\\_conducta-ES.pdf](https://seu-electronica.uoc.edu/portal/resources/ES/documents/seu-electronica/Codi_de_conducta-ES.pdf), Recuperado el 28 de marzo de 2022.

blanqueo de capitales...) y establece la relación con su entorno (estudiantes, proveedores...). Es en sus valores donde se incorpora la igualdad con su compromiso de difundir valores basados en ella y la Unidad de Igualdad se pone a disposición de la comunidad universitaria para cualquier preocupación que se tenga sobre la adopción de medidas que algún profesional haya tomado<sup>123</sup>.

### 3.3.3. OBSERVATORIO DE IGUALDAD DE GÉNERO.

Para preservar la igualdad efectiva las universidades crean determinados organismos como por ejemplo, la Unidad de Igualdad anteriormente nombrada y otro de ellos es éste. Es cierto que algunas universidades a la Unidad de Igualdad la denominan Observatorio para la Igualdad (como la Universidad Autónoma de Barcelona) teniendo las mismas funciones que las explicadas anteriormente, pero hay tras como la UA que tiene ambas y desglosa funciones distintas entre ambos, es de este caso del que vamos a hablar<sup>124</sup>.

La Universidad de Alicante en su caso expone que el Observatorio es un recurso estadístico a cargo de los profesionales que conforman la Unidad de Igualdad. Es en su II Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de la UA donde crea el observatorio. Sus funciones son<sup>125</sup>:

4. Hacer servir los datos estadísticos que recoge para la implementación de las medidas de igualdad de la UA.
5. Evaluar los efectos de la implementación de los Planes de Igualdad.
6. Visibilizar a las mujeres e la UA.
7. Cuantificar estadísticamente las desigualdades en esta Universidad.

---

<sup>123</sup> Código de conducta de la Universitat Oberta de Catalunya, 2017, Pp. 4-20, Información disponible en [https://seu-electronica.uoc.edu/portal/\\_resources/ES/documents/seu-electronica/Codi\\_de\\_conducta-ES.pdf](https://seu-electronica.uoc.edu/portal/_resources/ES/documents/seu-electronica/Codi_de_conducta-ES.pdf), Recuperado el 28 de marzo de 2022.

<sup>124</sup> MENTADO LABADO, T.; MONTANÉ, A.; OLIVÉ FERRER, M. CARMEN., "Espacio de género. Una política en las universidades españolas a favor de la igualdad", Depósito de Investigación Universidad de Sevilla, 2012, Pp. 1159-1160, Información disponible en: [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/40158/Pages%20from%20Investigacion\\_Genero\\_12-1097-1508-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/40158/Pages%20from%20Investigacion_Genero_12-1097-1508-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

<sup>125</sup> Información disponible en la web de Igualdad de la Universidad de Alicante, específicamente sobre el observatorio para la Igualdad entre mujeres y hombres de dicha universidad a través del siguiente enlace: <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/observatorio-igualdad/observatorio-igualdad.html#:~:text=El%20Observatorio%20para%20la%20Igualdad,de%20su%20Directora%20o%20Diector>, Recuperado el 27 de marzo de 2022.

Con todo ello consigue mantener al día las estadísticas sobre las mujeres y los hombres que participan en cualquier ámbito de la universidad (alumnado, docencia e investigación, administración y servicios, servicios externos, conciliación y órganos de gobierno) para así poder elaborar diagnósticos sobre la situación de igualdad en la UA, realizando estudios concretos y emitiendo informes sobre la evolución de la igualdad cuando cualquier órgano lo solicite<sup>126</sup>.



---

<sup>126</sup> Información disponible en la web de Igualdad de la Universidad de Alicante, específicamente sobre el observatorio para la Igualdad entre mujeres y hombres de dicha universidad a través del siguiente enlace: <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/observatorio-igualdad/observatorio-igualdad.html#:~:text=El%20Observatorio%20para%20la%20Igualdad,de%20su%20Directora%20o%20Director>, Recuperado el 27 de marzo de 2022.

#### 4. CONCLUSIONES.

Primera. Las medidas *a posteriori* sobre violencia de género ayudan a contrarrestar las consecuencias negativas provocadas en la víctima, pero son las medidas *a priori*, las que consiguen anteponerse a la situación, evitando que ésta se llegue a producir. En este sentido, las medidas preventivas se convierten en una herramienta imprescindible en la lucha contra la violencia de género.

Segunda. Pese a los numerosos esfuerzos legislativos, la violencia de género sigue siendo un problema social que afecta a muchas mujeres. El cumplimiento de los objetivos establecidos en determinados instrumentos (planes de igualdad, protocolos de actuación...) puede hacer pensar en la consecución real y efectiva de la igualdad; sin embargo, la realidad está lejos de alcanzar ese logro.

Tercera. La dilatada existencia de la violencia de género en nuestra sociedad ha contribuido a su normalización. Los escasos estudios acerca de las consecuencias físicas y psicológicas que deforma permanente padece una víctima de violencia de género son reflejo de la aceptación social de este tipo de violencia.

Cuarta. Es esencial que el profesorado universitario, a la hora de impartir asignaturas o temas sobre violencia de género haga un esfuerzo comunicativo por reflejarlo como un problema objetivo, independientemente de su opinión sobre esta lacra social. La manera de transmitir la información incide, directamente, en la percepción del alumnado.

Quinta. La Universidad Miguel Hernández muestra su esfuerzo institucional con la tolerancia cero en materia de violencia de género, mediante la creación e implantación de protocolos y oficinas específicas. Pese a ello, se puede observar como aun queda mucho camino por recorrer en comparación con otras universidades internacionales que establecen una gran amplitud de instrumentos a disposición de la comunidad universitaria.

## 5. BIBLIOGRAFÍA.

ABRAMOVICH, V. “Responsabilidad estatal por violencia de género: comentarios sobre el caso Campo Algodonero en la Corte Interamericana de Derechos Humanos”, Corte Interamericana de Derechos Humanos, <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r31644.pdf>, Buenos Aires, marzo, 2013.

AGUILAR RODENAS, C., ALONSO OREA, M.J., MELGAR ALCATUD, P. y MOLINA ROLDAN, S., “Violencia de género en el ámbito universitario. Medidas para su superación”, Pedagogía Social, Revista Interuniversitaria, <https://www.redalyc.org/pdf/1350/135012677006.pdf>, España, 2009.

ALONSO, A., “Como el lenguaje moldea nuestra forma de pensar”, Revista Psyciencia, 2019, Información disponible en: <https://www.psyciencia.com/lenguaje-afecta-forma-de-pensar/>.

ARCONADA MELERO, M. ÁNGEL., “El reto de educar a alumnos igualitarios”, El reto de educar en igualdad, Revista Padres y Maestros, COMILLAS, <https://revistas.comillas.edu/index.php/padresymaestros/article/view/1507>, Madrid, 2008.

BURGUÉS, A., OLIVER, E., REDONDO, G. y SERRANO, M.A., “Investigaciones mundiales sobre violencia de género en la universidad”, Ponencia presentada en XI Conferencia de Sociología de la Educación, 2006.

CERDÁ HERNÁNDEZ, M.R., “Modelo de desarrollo de unidades de igualdad en la Universidad Pública” en *Investigaciones multidisciplinares en Género*, (Coord. VÁZQUEZ BERMÚDEZ, I), Ed. Edición Digital S.L, Sevilla, 2010.

CERDÁ HERNÁNDEZ, M.R., “Indicadores de género en el estudio diagnóstico de la Universidad”, Depósito de investigación Universidad de Sevilla, 2011.

CERRO GARRIDO, M. y VIVES BARCELÓ, M., “Prevalencia de los mitos del amor romántico en jóvenes”, Revista Ciencias Sociales, 2019, España,

Información disponible en: <file:///C:/Users/User/Downloads/Dialnet-PrevalenciaDeLosMitosDelAmorRomanticoEnJovenes-7274431.pdf>.

FERRER-PÉREZ, V. A. y BOSCH-FIOL, E., "Nuevo mapa de los mitos sobre la violencia de género en el siglo XXI", Revista Psicothema, España, 2012, Información disponible en: <https://www.psicothema.com/pdf/4052.pdf>.

FERNANDEZ MONTES, L., "Violencia de género también en las universidades", *Revista con la A*, <https://conlaa.com/violencia-de-genero-tambien-en-las-universidades/>, 2016.

FUENTES SORIANO, O., "Violencia de género. La respuesta de la Ley Orgánica de medidas de protección integral", Revista General de Derecho Procesal, IUSTEL, <http://www.iustel.es>, octubre, 2004.

GARCIA-MORENO, C., HEISE, L., AFM JANSEN, H., ELLSBERG, M., WATTS, C., "La violencia contra las mujeres", Revista Science, <https://www.science.org/doi/abs/10.1126/science.1121400>, noviembre, 2005.

ROHLFS, I., VALLS-LLOBET, C., "Actuar contra la violencia de género: un reto para la salud pública", Revista Gaceta Sanitaria, Scielo España, [https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112003000400001](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112003000400001), julio-agosto, 2003.

MARMOLEJO, L. y PEÑA, N. "Qué pueden hacer los medios de prensa para prevenir violencia contra la mujer", Revista Sin miedos, diciembre, 2015, Disponible en: <https://blogs.iadb.org/seguridad-ciudadana/es/los-medios-de-comunicacion-y-la-vcm/> (Fecha de consulta 17 de mayo de 2022).

MARTA BASANTA, E., "Códigos de ética en la Universidad", Revista Etic@net, <https://www.ugr.es/~sevimeco/revistaeticanet/index.htm>, (s.f.), Pp. 2.

MENTADO LABADO, T., MONTANÉ, A., OLIVÉ FERRER, M. CARMEN., “Espacio de género. Una política en las universidades españolas a favor de la igualdad”, *Investigación y género. Inseparables en el presente y en el futuro: IV Congreso universitario nacional “Investigación y género”*. Depósito de Investigación Universidad de Sevilla 21 y 22 de junio 2012, Información disponible en: [https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/40158/Pages%20from%20Investigacion\\_Genero\\_12-1097-1508-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/40158/Pages%20from%20Investigacion_Genero_12-1097-1508-5.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

LARENA FERNANDEZ, R. y MOLINA ROLDAN, S., “Violencia de género en las universidades: investigaciones y medidas para prevenirla”, *Revista Trabajo Social Global*, Hipatia, <https://revistaseug.ugr.es/index.php/tsg/article/view/911/1049>, 2010.

LORENTE ACOSTA, M., *Medios de comunicación y violencia contra las mujeres*, Instituto Andaluz de la Mujer y Fundación Audiovisual de Andalucía, Sevilla, 2003.

LOPEZ-FRANCES, I. y VAZQUEZ VERDERA, V. “La perspectiva de género y el papel de la universidad en el siglo XXI”, *Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*. Revista Tesi, Salamanca, 2014, N°4.

PASTOR GOSÁLBEZ, I., ACOSTA SARMIENTO, A., TORRES CORONAS, T., Y CALVO MERINO, M. “Los planes de igualdad en las universidades españolas. Situación actual y retos de futuro”, *Educación XXI*, España, N°1, 2020.

PLAZA, JUAN F., y DELGADO, C., *¿Cómo tratan la violencia de género los medios de comunicación?*, Editorial Fundamentos, Madrid, 2007.

VALLS CAROL, R., TORREGO EGIDO, L., COLAS BRAVO, P. y RUIZ EUGENIO, L., “Prevención de la violencia de género en las universidades: valoración de la comunidad universitaria sobre las medidas de atención y

prevención”, Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, <https://www.redalyc.org/pdf/274/27418821004.pdf>, 2009.

VIVES CASES, C. *La violencia contra las mujeres en el espacio discursivo público* [Tesis de Doctorado, Universidad de Alicante], Repositorio institucional de la Universidad de Alicante, 2004, Disponible en: [file:///C:/Users/User/Downloads/Vives-Cases-Carmen%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/Vives-Cases-Carmen%20(2).pdf).

VVAA, “*La prevención primaria, secundaria y terciaria en la violencia de género*”, Universidad de Matanzas Camilo Cienfuegos, Cuba, 2016.

## **DOCUMENTOS INSTITUCIONALES.**

Acuerdo de aprobación del protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o por orientación sexual de la UMH, 2015. Información disponible en [https://igualdad.umh.es/files/2015/05/8027\\_PROTOCOLO-ACOSO-SEXUAL-UMH.pdf](https://igualdad.umh.es/files/2015/05/8027_PROTOCOLO-ACOSO-SEXUAL-UMH.pdf)

Acuerdo de aprobación del Protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de conflictos interpersonales y acoso psicológico en el trabajo de la UMH, 2015, Información disponible en: [https://igualdad.umh.es/files/2015/05/8026\\_PROTOCOLO-ACOSO-PSICOLOGICO-UMH.pdf](https://igualdad.umh.es/files/2015/05/8026_PROTOCOLO-ACOSO-PSICOLOGICO-UMH.pdf)

Acuerdo sobre la coordinación institucional para la atención sanitaria a mujeres víctimas de violencia de género. Información disponible en: [https://violenciagenero.igualdad.gob.es/profesionalesInvestigacion/protocolosAmbitoAutonomico/sanitario/docs/Acuerdo\\_coordinacion\\_interinstitucional.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/profesionalesInvestigacion/protocolosAmbitoAutonomico/sanitario/docs/Acuerdo_coordinacion_interinstitucional.pdf).

Código de conducta de la Universitat Oberta de Catalunya, 2017, Información disponible en [https://seu-electronica.uoc.edu/portal/resources/ES/documents/seu-electronica/Codi\\_de\\_conducta-ES.pdf](https://seu-electronica.uoc.edu/portal/resources/ES/documents/seu-electronica/Codi_de_conducta-ES.pdf), Recuperado el 28 de marzo de 2022

Comunicación de la comisión al consejo y al parlamento europeo, 2007, Pp. 4, Información disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52007DC0686&from=ES>

Documento sobre la aprobación del Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2017-2020 de la UMH. Información disponible en <https://igualdad.umh.es/files/2018/04/PlanIgualdadUMH.pdf>

Esquema facilitado y realizado por ALARCON GARCIA, M.J., lo que, por supuesto merece mi agradecimiento, directora de la Unidad de Igualdad UMH. Fue expuesta en las Jornadas del 8 de marzo de 2022 de dicha universidad, se puede consultar el programa de la jornada en el siguiente enlace: <https://igualdad.umh.es/2022/03/04/jornada-8m-dia-internacional-de-la-mujer-avanzando-en-igualdad/>.

Guía sobre protección de datos y prevención de delitos, Pp. 16, Información disponible en: <https://www.aepd.es/sites/default/files/2019-11/guia-proteccion-datos-y-prevencion-de-delitos.pdf>

Información del estudio sobre la juventud universitaria ante la igualdad y la violencia de género. Universidad Complutense de Madrid. Información disponible en: [https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/Juventud\\_Universitaria\\_ante\\_igualdad\\_y\\_violencia\\_de\\_genero\\_%202012.pdf](https://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/Juventud_Universitaria_ante_igualdad_y_violencia_de_genero_%202012.pdf).

Informe del primer año de ejecución del Plan Nacional de Sensibilización y Prevención de la Violencia de Género, 2007, Información disponible en: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/planActuacion/seguimientoEvaluacion/p>

[df/Informe sobre primer año ejecución Plan Nacional Sensibilización Prevención Violencia Género.pdf](#).

Memoria académica curso 2019-2020 sobre las actividades de la Unidad de Igualdad, Información disponible en: <https://igualdad.umh.es/files/2021/04/UM-MemoriaAcademica2019-2020.pdf>.

Organización de las Naciones Unidas Mujeres. (s.f.). *Enfoque en la prevención: Poner fin a la violencia contra las mujeres*, Información disponible en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/prevention>. (Fecha de consulta: 22 de marzo de 2022).

ONU MUJERES, *Un marco de apoyo a la prevención de la violencia sobre la mujer*, UN Women office publishing, 2015.

Plan nacional de sensibilización y prevención de la violencia de género: marco conceptual y ejes de intervención, Información disponible en: [https://www.cop.es/GT/Plan\\_nacional\\_sensibilizacion\\_prevencion\\_violencia\\_genero.pdf](https://www.cop.es/GT/Plan_nacional_sensibilizacion_prevencion_violencia_genero.pdf)

Protocolo de actuación de las fuerzas y cuerpos de seguridad y de coordinación con los órganos judiciales para la protección de las víctimas de violencia doméstica y de género, 2005.

Protocolo de actuación ante situaciones de violencia de género en la Universidad europea Miguel de Cervantes, 2018, Información disponible en <https://www.uemc.es/documents/download/2608>, Recuperado el 29 de marzo

Protocolo de la universidad de Cádiz sobre atención a estudiantes víctimas de violencia de género, 2016, Información disponible en <https://igualdad.uca.es/wp-content/uploads/2017/09/BOUCA-210-Protocolo-estudiantes-VG.pdf?u>, Recuperada el 29 de marzo de 2022.

Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual, por razón de sexo y por orientación sexual de la Universidad de Alicante. Información disponible en <https://web.ua.es/es/ugt/documentos/legislacion/prevencion-y-actuacion-frente-al-acoso-sexual.pdf>.

VALLS CAROL, R. (Dir), *Memoria final: Violencia de género en las universidades españolas*, Ministerio de Igualdad, 2008, Información disponible en <https://www.inmujeres.gob.es/areasTematicas/estudios/estudioslinea2009/docs/768Violgenerouniv.pdf>.

## **RECURSOS WEB.**

Web de igualdad de la Universidad de Alicante, se encuentra en el siguiente enlace: <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/violencia-genero/2-que-hacer-vg.html>.

Web de Igualdad de la Universidad de Alicante, específicamente sobre el observatorio para la Igualdad entre mujeres y hombres de dicha universidad a través del siguiente enlace: <https://web.ua.es/es/unidad-igualdad/observatorio-igualdad/observatorio-igualdad.html#:~:text=El%20Observatorio%20para%20la%20Igualdad,de%20su%20Directora%20o%20Director>.

Violencia de género y protección de datos en la web de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género, disponible en: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/proteccionDatos/vgpd.htm>.

*Vid.* Información sobre la Comisión del Consejo Interterritorial contra la violencia de género y grupos de trabajo. Información disponible en:

<https://www.sanidad.gob.es/organizacion/sns/planCalidadSNS/equidad/saludGnero/vcm/ccicvsgt/home.htm>.

EpData disponible en: <https://www.epdata.es/datos/violencia-genero-estadisticas-ultima-victima/109/espana/106>.

Web de la Universidad Nacional de Mar del Plata sobre Protocolo de actuación en casos de violencia de género, disponible en <https://www.mdp.edu.ar/index.php/gestion/secretaria-de-bienestar/54-protocolo-de-actuacion-en-caso-de-violencia-de-genero-en-la-universidad>.

Noticias jurídicas y de actualidad: “Aumento del 9,35% en 2021 en el número de mujeres víctimas de violencia de género”, 2022, Información disponible en: <https://elderecho.com/numero-victimas-violencia-genero-cgpi>.

Unidad de Igualdad UMH, Información disponible en: <https://igualdad.umh.es/>,

PARLAMENTO EUROPEO. El Eurobarómetro muestra los terribles efectos de la pandemia sobre las mujeres. *Noticias Parlamento europeo*, abril, 2022. Información disponible en: <https://www.europarl.europa.eu/news/es/press-room/20220223IPR23904/el-eurobarometro-muestra-los-terribles-efectos-de-la-pandemia-sobre-las-mujeres>.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: *Diccionario de la lengua española*, 23.<sup>a</sup> ed., [versión 23.5 en línea]. <https://dle.rae.es/prevenir>.

Web de los servicios sociales a mujeres víctimas de violencia de género de la Generalitat Valenciana, Información disponible en: <https://inclusio.gva.es/es/web/mujer/servicis-socials-atencio-dones-victimes-de-violencia-de-genero>.

