



PROTOCOLO DE ACTUACIÓN  
ANTE SITUACIONES DE  
DISCRIMINACIÓN POR  
GÉNERO

## 1. Objetivo

Un protocolo es un acuerdo de actuación que ayuda a que los miembros de la comunidad educativa conozcan las responsabilidades que deben tener, los roles que ejercer y las vías de comunicación que se deben utilizar. El objeto de este protocolo es, en primer lugar, establecer procedimientos de actuación para la prevención de situaciones de discriminación por género. En segundo lugar, detectar y tratar de evitar dichas situaciones de discriminación y, por último, plantear soluciones.

## 2. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación de este protocolo incluye al personal docente, al personal no docente (Personal de Administración y Servicios), al alumnado (tanto libre como oficial) y a los progenitores o a aquellas personas que ejerzan la tutoría legal del alumnado menor de edad no emancipado. Cabe reseñar que el alumnado de la Escuela Oficial de Idiomas n.º 1 es mayoritariamente adulto.

Asimismo, se incluye a todas aquellas personas que, sin ser miembros de la Comunidad Educativa, hagan uso de los espacios o servicios del Centro, o presten servicios en él y que, por lo tanto, deberán cumplir con la normativa que rige la convivencia en el mismo (Reglamento de Régimen Interior, Plan de Convivencia, Programación General Anual).

Además, cualquier persona incluida en el ámbito de aplicación del presente Protocolo puede plantear una reclamación, queja o denuncia respecto a cuestiones de discriminación por género con arreglo al procedimiento previsto en este protocolo.

## 3. Detección de la situación

Primero, se deben detectar las actitudes o aquellos indicadores de violencia de género (aislamiento, abandono, comportamientos bruscos, lesiones); los prejuicios sobre estereotipos y roles; los micromachismos o machismos escondidos; las desigualdades de género (por el aspecto físico; por género; por nacionalidad; por orientación sexual; lenguaje no inclusivo, etc.). Si bien es importante destacar que, a veces, detectar una situación de este tipo es difícil, ya que puede tratarse de maltrato psicológico y no ser la víctima consciente de ello.

Por ejemplo, dentro del ámbito educativo de esta Escuela Oficial de Idiomas, dichas situaciones pueden referirse a alumnado que, o bien por ser manifiestamente machista, o bien por su cultura de procedencia, se niega a trabajar con otras personas por cuestión de género. También puede tratarse de ciertos diálogos o imágenes en los libros de texto que pueden fomentar o perpetuar ideas machistas.

Asimismo, en sesiones de aclaraciones, algunas personas han mostrado más respeto, o han tomado con mayor credibilidad, las explicaciones de un profesor que las de una profesora. Además, si un cargo directivo es ostentado por una mujer, en ocasiones puede sentirse cuestionada por el hecho de serlo.

También, se ha detectado dentro del Personal de Administración y Servicios que, a la hora de recibir información, algunas personas solo quieren ser atendidas por un determinado género.

#### 4. Medidas de prevención y sensibilización

Este protocolo establece las actuaciones específicas de sensibilización y toma de conciencia para la igualdad de género y de prevención y rechazo de la violencia de género, así como asesoramiento, formación y orientaciones sobre cómo intervenir ante una situación de violencia de género a partir de las siguientes medidas:

- Por una parte, con la prevención de situaciones de acoso mediante acciones de difusión, información y comunicación; con acciones de formación y concienciación de todos los miembros de la comunidad educativa y con estudios y diagnósticos sobre situaciones de acoso y sobre los riesgos de que estos se produzcan.
- Por otra parte, con soluciones inmediatas ante las reclamaciones, quejas y denuncias relativas al acoso sexual y al acoso sexista, de orientación sexual o identidad y expresión de género.

#### 5. Procedimiento de actuación general

- Asumir un rol activo a la hora de detectar, sensibilizar y corregir contenidos discriminatorios (en cartelería, en documentos de centro, en libros de texto, etc.).
- Comunicar la sospecha o el conocimiento de la situación de discriminación a la persona o las personas más cercanas.
- Informar en el correo electrónico [igualdadgenero@eoi1zaragoza.org](mailto:igualdadgenero@eoi1zaragoza.org) habilitado por el Centro. Este correo también servirá como registro para el seguimiento y la visibilización de las situaciones que se produzcan.
- Hablar con las personas implicadas por medio de entrevistas o reuniones ejerciendo una escucha atenta (sin interrupciones, juicios, gestos) para dar seguridad a la persona afectada con preguntas generales, no mostrando dudas de su testimonio. Informar de los pasos que puede seguir, exponer los recursos que hay, siempre y cuando la persona afectada quiera ser ayudada.
- Recopilar toda la información posible sobre la situación de discriminación por género, analizarla y valorar la intervención que proceda, teniendo en cuenta lo que desea la persona afectada. Si hay una reunión con las personas implicadas debe registrarse por escrito, especificando la información recogida y las actuaciones acordadas.

#### 6. Medidas de intervención urgente

- Decidir las medidas necesarias, recogidas en el Plan de Convivencia del Centro, para intervenir ante las conductas de discriminación, exclusión, agresión, hostigamiento o posible acoso.
- La persona responsable de igualdad, el equipo directivo o la Inspección Educativa definirán un conjunto de medidas para cada caso concreto de violencia de género en este ámbito educativo.

#### 7. Procedimiento de actuación urgente

- Actuar de manera inmediata.
- Recoger todo tipo de pruebas e indicadores. Se debe ofrecer una garantía de confidencialidad, protección de intimidad y la inmediata seguridad de los miembros afectados (llegado el caso, recurrir a las fuerzas y a los cuerpos de seguridad del Estado).

- Elaborar un informe sobre la posible situación de violencia de género que recoja una valoración de la situación, determinando la gravedad.
- Hacer una investigación exhaustiva de los hechos. Si se trata de una situación de urgencia, llamar al teléfono 112 y remitir el asunto al Servicio de Inspección Educativa, haciendo un seguimiento del caso.
- Solicitar asesoramiento específico y apoyo profesional de los siguientes servicios:
  - Servicios dependientes de la dirección General de Igualdad y Mujer del Gobierno de Aragón.
  - Servicios y Asesorías del Instituto Aragonés de la Mujer que cuentan con un servicio de Guardia las 24 horas.  
Teléfonos: 900 504 405 / 016.
  - SOMOS: Servicio LGTB y servicio Lambda (discriminación).  
Correo: [atencion@somoslgtb.com](mailto:atencion@somoslgtb.com)  
Teléfonos: 976925843 / 685155451  
Web: <https://somoslgtb.com/>
  - Psicara: atención psicológica a personas LGTB.  
Correo electrónico: [aragondiversa@aragon.es](mailto:aragondiversa@aragon.es)  
Teléfono: 684334569  
Web: <https://www.psicara.com/aragondiversa> (en la web también da la opción de mandar correo)
  - Amediar: mediación e intervención comunitaria.  
Correo electrónico: [mediacionigualdad@amediar.es](mailto:mediacionigualdad@amediar.es)  
Teléfono: 608 197 481
  - REICAZ (Colegio de abogados): orientación jurídica en materia de delitos de odio.  
Correo electrónico: [consultasigaldaddetrato@reicaz.com](mailto:consultasigaldaddetrato@reicaz.com) (atienden solamente los martes).  
Teléfono: 687 189 069
  - Colegio de psicólogos de Aragón: atención a delitos de odio y delitos sexuales.  
Teléfono: 976 726 040  
Web: <https://www.zaragoza.es/sede/portal/servicios-sociales/mujer/>

# Protocolo de actuación ante una discriminación por género

