

# Protocolo para la prevención y atención en casos de violencias, acosos sexuales y laborales



AulaAbierta

[WWW.AULAABIERTAVENEZUELA.ORG](http://WWW.AULAABIERTAVENEZUELA.ORG)

[WWW.DERECHOSUNIVERSITARIOS.ORG](http://WWW.DERECHOSUNIVERSITARIOS.ORG)

[WWW.LIBERTADACADEMICA.ORG](http://WWW.LIBERTADACADEMICA.ORG)

Día 08 de junio del año 2021

Borrador para ser Socializado con Comunidad Universitaria y

Revisado por Grupo de Expertas-os

(PARA UCLA, ULA Y LUZ)

## **PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN Y ATENCIÓN EN CASOS DE VIOLENCIAS, ACOSOS SEXUALES Y LABORAL**

La Universidad XXXXXXXXXX haciendo uso de sus facultades como Institución de educación superior autónoma según el artículo 109 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), el artículo 9 de la Ley de Universidades (1970), y en atención al art 7, capítulo III de la Convención de Belém Do Pará párrafo c, que menciona la necesidad de adoptar normas y medidas administrativas apropiadas para prevenir, sancionar y erradicar las Violencias Basadas en Género (VBG) contra las mujeres, dicta el siguiente:

### **Protocolo para la Prevención y Atención en casos de Violencias, Acosos Sexuales y Laboral**

#### **Exposición de Motivos**

Las Violencias Basadas en Género (VBG) y en particular las Violencias Contra las Mujeres (VCM) representan un problema de salud pública y están presentes en toda la sociedad, tanto en el ámbito privado como el ámbito público, incluso dentro de las Universidades. Las violencias sexuales y la discriminación basada en el género se ejercen contra hombres y mujeres bajo diferentes circunstancias y lugares sociales, se reconoce que son las mujeres las mayoritariamente afectadas por las diferentes violencias, por el simple hecho de ser mujeres; por razones culturales y de relaciones de poder desiguales, construidas históricamente entre hombres y mujeres, en perjuicio del colectivo de las mujeres.

Por este motivo, estas formas de violencias han sido visibilizadas y reconocidas por la comunidad internacional y existen instrumentos legislativos internacionales y nacionales, así como tratados de derechos humanos que sancionan como delito a las violencias contra las mujeres, así como todas las formas de discriminación contra ellas, basadas en su género. Se

trata de un tema de Derechos Humanos (DDHH) de las mujeres y en particular su Derecho a vivir una vida libre de Violencias, incluyendo discriminaciones, en todos los espacios por donde circulan sus vidas.

Atender esta realidad representa, por lo tanto, una obligación para los Estados y sus instituciones por lo que deben delinear e implementar políticas públicas para la eliminación de las violencias contra las mujeres y otras personas, por motivos de género: vivido, asumido o percibido.

Estas actuaciones deben tener Perspectiva de DDHH, Enfoque de Género y Enfoque Interseccional, Lo que significa tomar en cuenta la vulnerabilidad a las violencias a la que están expuestas las mujeres y las otras personas en la intersección de razones adicionales al hecho de ser de determinado género, tales como: raza, condición étnica, identidades y orientaciones sexuales, no normativas, condición migratoria, refugiada o desplazada, embarazada, con discapacidad, menor de edad, anciana, en situación de pobreza, dentro de conflictos armados o en privación de su libertad. Lo que permite dimensionar adecuadamente las violencias a las que están expuestas las mujeres como colectivo diverso. De esta manera se atiende la situación, de manera integral y se comprende y atiende el ciclo continuo de violencia y discriminación causado por la impunidad y la falta de acceso a la justicia, tal como lo sostiene la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH, 2015).

A este respecto tomamos en cuenta los avances en derechos humanos de las personas de la diversidad sexual no heterosexuales en específico, los Principios de Yogyakarta y los del informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) sobre Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, aprobado en noviembre de 2015.

No atender el problema de las VBG y la VCM es una violación a los DDHH y en particular énfasis al Derecho de las Mujeres a vivir una vida libre de violencias. Ya que las violencias contra las mujeres están reconocidas como un obstáculo para lograr los objetivos de igualdad, desarrollo y paz, porque violan y menoscaban el disfrute de los derechos humanos y las libertades fundamentales de la mitad de la Humanidad. El Objetivo No. 5 de la Agenda para el Desarrollo Sostenible de la Organización de Naciones Unidas (ONU) así lo plantea: “Es necesario poner fin a todas las formas de discriminación y violencias contra las mujeres y las niñas para alcanzar el desarrollo sostenible”.

El Derecho a una vida libre de violencias para las Mujeres está consagrado dentro del marco jurídico internacional en los siguientes Instrumentos de derechos humanos, ratificados por el Estado venezolano:

- Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer, (CEDAW,1979).

- Recomendación general N° 35, de la CEDAW, sobre la violencia por razón de género contra la mujer, por la que se actualiza la recomendación general N° 19 (2017).
- Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993.
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer “Convención Belém do Pará” 1994.
- Principios de Yogyakarta. Principios sobre la aplicación de la legislación internacional de derechos humanos en relación con la orientación sexual y la identidad de Género 2006.
- Comisión Interamericana de Derechos Humanos, Violencia contra Personas Lesbianas, Gay, Bisexuales, Trans e Intersex en América, (2015).
- Recomendación número 206: Recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso, 2019, que entrará en vigencia el 21 de junio de 2021.

Y en el ordenamiento jurídico venezolano, referida a la materia tanto en la Constitución como en la legislación:

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999).
- Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer de Venezuela, (1999).
- Ley Orgánica de Protección de Niños, Niñas y Adolescentes, (2005).
- Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencias, (2007) (LODMVLV).
- Ley Orgánica de Educación, (2009).
- Decreto con Rango, Valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo y los Trabajadores y Trabajadoras, (2012).
- Ley de Universidades, (1970)
- Ley Orgánica de Pueblos y Comunidades Indígenas - LOPCI (2005)
- Ley para personas con Discapacidad en Venezuela. (2006)

Para sus actuaciones en general y la atención de los casos de Violencias y Acosos Sexuales y Acoso Laboral contra las mujeres y otras personas la educación universitaria tiene como principios rectores fundamentales los establecidos en la Constitución de la República, el carácter público, calidad y la innovación, el ejercicio del pensamiento crítico y reflexivo, la inclusión, la pertinencia, la formación integral, la formación a lo largo de toda la vida, la autonomía, la articulación y cooperación internacional, la democracia, la libertad, la solidaridad, la universalidad, la eficiencia, la justicia social, el respeto a los derechos humanos y la bioética, así como la participación e igualdad de condiciones y oportunidades. En el cumplimiento de sus funciones, la educación universitaria está abierta a todas las corrientes del pensamiento y desarrolla valores académicos y sociales que se reflejan en sus contribuciones a la sociedad.

Así mismo los principios rectores de la Educación Superior son guía para realizar una atención con apego a la ley y al respeto de los derechos humanos en una sociedad que se declara Democrática y de Justicia social.

En Venezuela desde 2007 al promulgarse la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia y con la reforma en el año 2014 que incluye la Inducción o ayuda al suicidio y el Femicidio como formas extremas de violencia de género, las Instituciones están en la obligación expresa de atender esta realidad sobre la VCM. En la LODMVLV están contempladas en su Art 25 las atribuciones del Ministerio de Educación Superior y de las Universidades en la materia de prevención de la VCM y en el Art 59 de ejecutar acciones apropiadas en casos de violencias basada en género contra las mujeres, de su conocimiento, so pena de recibir sanciones.

La Universidad es el espacio propicio para la generación del conocimiento universal, científico y actualizado y debería representar un lugar seguro para sus integrantes y en el tema de las Violencias, no cumple esta responsabilidad.

Es una necesidad imperiosa que los Estado y sus instituciones cuenten con instrumentos que atiendan la violencia contra las mujeres, sancionen a quienes cometan tales actos y garanticen los derechos de las víctimas- sobrevivientes en cualquier lugar, incluidas las universidades.

ONU Mujeres informó que en América Latina se ubican 14 de los 25 países con los índices de femicidios más altos del mundo. Hasta noviembre 2019 se registraron 3.800 femicidios en América Latina, según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) en su informe publicado en 2019, encontrándose Venezuela entre esos 14 países.

Las Universidades venezolanas se han convertido en espacios de violencias donde el estudiantado y profesorado, así como el resto del personal ve en riesgo sus vidas, y de manera muy particular las mujeres se desenvuelven y transitan por ellas con el temor que genera la posibilidad real y de hecho de ser víctimas de alguna de las formas de violencias.

Tan solo una Universidad venezolana privada, la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) desde 2020, cuenta con un protocolo de atención para una de las formas de violencia contra las mujeres, como el Acoso y la Violencia Sexual. (Protocolo para la Prevención y Atención en casos de Acoso y Violencia Sexual, N°2.83) y en la Universidad Nacional Experimental de las Artes (UNEARTE) se creó la Defensoría Universitaria en octubre del 2018, para la prevención, atención y acompañamiento en materia de protección de derechos humanos que incluye la violencia basada en género, dentro de esa universidad.

En Venezuela no contamos con cifras oficiales sobre VCM desde 2016, sin embargo, Avesa y otras ONG en su Informe Situación de la Violencia contra las Mujeres en la República Bolivariana de Venezuela en el contexto de la pandemia COVID-19, (2020) plantean que para el 2020 hemos tenido un aumento del 100% de casos de femicidio en el país comparado con los casos del 2016, último año con cifras oficiales del Ministerio Público.

Solo hasta el mes de octubre 2020 según Utopix, en su monitoreo de medios rebela 217 casos de femicidios, a una media de 5 femicidios semanales, ya que aproximadamente cada 33 horas ocurrió un femicidio en Venezuela. Para el año 2019 la cifra fue de 137 femicidios.

El Observatorio Venezolano de Violencia (OVV 2020) indica en su informe anual 2020 que se han incrementado los casos de Violencias Sexuales en todas las regiones del país, teniendo mayoritariamente como víctimas a niñas, adolescentes y adultas.

El Centro de Justicia y Paz (Cepaz,2021) desde su Observatorio de Femicidios nos muestra que cada 38 horas se comete un Femicidio en Venezuela y solo en enero 2021 registraron 18 feminicidios. Provea, por su parte plantea que de esos el 83% sucedió en los hogares.

Observando como la situación de las VCM se agrava, debemos encender las alarmas para actuar en todos los espacios y en particular en las universidades.

La LODMVLV vigente desde el año 2007 aún no cuenta con su Reglamento y esta es una de las dificultades para su aplicación eficiente y oportuna, asunto altamente denunciado por las organizaciones de mujeres del país. Tener Protocolos de atención de la VBG contra las mujeres con enfoque Interseccional en las Universidades se hace por tanto urgente y muy necesario, para detener las violencias contra las mujeres y otras personas por razones de género. Sin suplir las funciones que corresponde a los órganos de justicia, sino que se pueda articular con estos para garantizar a las mujeres el derecho a vivir una vida libre de violencias.

Las Universidades bajo el principio rector de la autonomía pueden contar con Protocolos de actuación propios, ante hechos de violación de los DDHH dentro de sus espacios en particular de formas de VBG contra las mujeres y otras personas.

La Encuesta aplicada en las Universidades, UCLA, LUZ y ULA, en el 2020 en el marco del Proyecto de Liderazgo Femenino y Derechos Humanos coordinado por Aula Abierta destaca la necesidad manifestada de contar en las Universidades con Protocolos de Atención a las Violencias contra las Mujeres. El 78,2% de las personas encuestadas, manifestaron que es necesario un Protocolo para la Prevención y Atención en casos de Acoso y Violencia Sexual en la Universidad. Respuestas como estas, sobre el Protocolo fueron encontradas: *“La creación de una normativa procedimental”*, *“establecer un protocolo y un grupo de profesionales competentes que puedan atender a la víctima que sufrió de acoso y/o violencia sexual”*, y todas están referidas a la necesidad de un Protocolo para las universidades que atienda el problema<sup>1</sup>.

Cuando ante un mismo problema se puede actuar de formas diferentes por tratarse de hechos de origen cultural que pueden ser interpretados desde escalas de valores distintas y existe además una problemática reconocida por las mayorías, sobre la que hay que actuar de forma expedita, por los costos que acarrea para las personas y sociedad en general y además se

---

<sup>1</sup> Ver: [www.aulaabiertavenezuela.org](http://www.aulaabiertavenezuela.org)

cuenta con leyes internacionales y nacionales que sirven de marco de referencia para generar la reglamentación de las actuaciones, legítimas y legales, se hace necesario diseñar instrumentos que permitan atender esa problemática con instrucciones claras que puedan ser aplicadas en diferentes lugares y por diferentes personas con el respeto al derecho a la igualdad ante la ley.

El presente Protocolo, para prevenir y atender las violencias y acosos de tipo sexuales y laboral contra las mujeres y otras personas, pretende ser una serie ordenada y congruente de recomendaciones explícitas con la intención definida de influir en la práctica de quienes deben actuar con apego a la ley, a la doctrina de los DDHH, a la perspectiva de género interseccional (Art 9 de la Convención de Belém de Pará) ante la manifestación de una problemática como es la VCM.

## **CAPÍTULO I**

### **DISPOSICIONES GENERALES**

**Artículo 1. Objetivo general.** El presente Protocolo pretende prevenir, atender, proteger, sancionar y erradicar las violencias y acoso sexuales por razones de sexo, género, identidad de género u orientación sexual que se puedan originar en la Universidad, entre las y los miembros de la comunidad universitaria, o mediante las relaciones interpersonales que puedan establecerse en esta. Normalizando la práctica de los derechos humanos al procurar la erradicación de las formas de violencias y acosos sexuales y laboral contra las mujeres y otras personas.

**Artículo 2. Objetivos específicos.**

1. Prevenir, atender, proteger, sancionar y erradicar la discriminación y las violencias basadas en sexo, género, identidad u orientación sexual contra las mujeres y otras personas en las Universidades.
2. Disminuir la discrecionalidad en la atención de los hechos de discriminación y/o violencias basadas en género en las Universidades.
3. Mejorar la calidad del funcionamiento de las Universidades, de las relaciones interpersonales entre quienes hacen vida en ellas en el ámbito estudiantil, académico, docente y laboral dentro de los servicios a los que esta avocada como son la educación, la investigación y la extensión, como política universitaria.
4. Constituir las Universidades en referencia para el país en materia de DDHH de las mujeres.
5. Procurar la atención oportuna y eficaz a las mujeres que pudieran estar inmersas en hechos de discriminación y/o violencias o sean víctimas-sobrevivientes de la violencia, dentro del ámbito universitario.

6. Facilitar los procedimientos de denuncias de los hechos de violencias basadas en género contra las mujeres y otras personas ante el Ministerio Público, articulando con este para contribuir a su erradicación.
7. Generar sanciones ejemplarizantes para los agresores y perpetradores de las violencias, dentro de las universidades, contribuyendo a la prevención y erradicación de estas en todas sus formas.

**Artículo 3. Ámbito de aplicación:** Este protocolo será aplicable dentro de los espacios de la Universidad XXXXXX, en cualquiera de sus núcleos y dependencias, así como en actividades que se realicen fuera de las instalaciones de la Universidad si están organizadas, coordinadas o supervisadas por órganos académicos de esta y tienen relación con la actividad docente o la vida académica o laboral, sea esta del tipo que sea, como prácticas, investigaciones, servicio comunitario.

**Artículo 4. Personas protegidas.** Todas las personas integrantes de la Comunidad universitaria con especial interés la población del colectivo de las mujeres, que hacen vida activa en la universidad que consideren ser objeto de violencias, por algún motivo vinculado con su sexo, género, identidad u orientación sexual y cualquier otra característica que le diferencia, según el enfoque interseccional, tales como: origen étnico, edad, clase social, discapacidad, religión, ideología política, condición migratoria, entre otras.

**Artículo 5. Alcance.** Este Protocolo es de carácter interno de la Universidad y están sujetas a este protocolo todas las personas que pertenecen al personal docente, de investigación, extensión y postgrado, comunidad estudiantil, el personal administrativo y obrero, personas en formación y también al personal contratado en proyectos vinculados a la universidad, siempre que desarrollen su actividad en la institución y sus sedes y estén en relación laboral, proveedores de servicios, empresas colaboradoras, entes donde realiza prácticas el alumnado, instituciones con las cuales se vincula el personal, incluso contratadas y subcontratadas, por la Universidad.

**Artículo 6. Personal responsable:** Para la realización del procedimiento o proceso, tal cual se describe a lo largo del protocolo, tienen responsabilidad: las autoridades universitarias; el personal calificado y con experticia seleccionado por el Consejo Universitario en pleno de la universidad, formada por un mínimo de 3 integrantes que constituirán la "**Comisión Disciplinaria**" por un término de 2 años renovables, por un máximo de dos períodos, en sus funciones; las instancias ad hoc que sean creadas para tal fin y/o las que tienen entre sus funciones la atención de los conflictos entre las personas dentro de la Universidad y protección de los derechos humanos si las hubiere.

**Artículo 7. Definiciones de términos.** A los efectos de este Protocolo, se entiende por:

1. **Derecho de las mujeres a vivir una vida libre de violencias:** Se refiere al derecho de toda mujer a vivir una vida libre de violencia tanto en el ámbito público como en



el privado, afirmando, además, que el derecho de toda mujer a una vida libre de violencia incluye, entre otros, el derecho de las mujeres a ser libres de toda forma de discriminación.

2. **Discriminación:** Esta denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera. La eliminación de toda forma de discriminación, especialmente la discriminación de género, étnica y racial, y de las diversas formas de intolerancia, así como la promoción y protección de los derechos humanos de los pueblos indígenas y los migrantes y el respeto a la diversidad étnica, cultural y religiosa en las Américas, contribuyen al fortalecimiento de la democracia y la participación.
3. **Violencia basada en género:** La violencia de género puede adoptar muchas formas, tanto físicas y sexuales como psicológicas y emocionales. Este término se refería a la violencia ejercida por los hombres contra las mujeres. Según la Resolución general N° 35 de la CEDAW, a partir de 2017 se utiliza este término para aludir a la violencia por motivos de la identidad de género o la orientación sexual. Se trata de una violencia que se dirige sobre las personas por razón del género percibido y es contra estas, por el hecho mismo de serlo. Sus agresores, les consideran como carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión. Los actos de VBG son ejercidos mayoritariamente sobre las mujeres y las niñas por eso la VBG y VCM se confunden como sinónimos.
4. **Violencias Contra las Mujeres:** Cualquier acción o conducta que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a las mujeres, tanto en el ámbito público como en el privado, basada en una relación desigual de poder, que puede suceder, a) dentro de la familia o en cualquier otra relación interpersonal y comprende, entre otros, violación, maltrato y abuso sexual; b) que tenga lugar en la comunidad y sea perpetrada por cualquier persona y que comprende, entre otros, violación, abuso sexual, tortura, trata de personas, prostitución forzada, secuestro y acoso sexual en el lugar de trabajo, así como en instituciones educativas, establecimientos de salud o cualquier otro lugar, y c) que sea perpetrada o tolerada por el Estado o sus agentes, dondequiera que ocurra. La VCM tiene por objeto de las violencias a las mujeres y las niñas
5. **Amenaza:** Es el anuncio verbal o con actos de la ejecución de un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial con el fin de intimidar a la mujer, tanto en el contexto doméstico como fuera de él, en cualquier lugar como las universidades.
6. **Violencia mediática** Se refiere a la exposición, a través de cualquier medio de difusión, de la mujer o persona que de manera directa o indirecta explote, discrimine, deshonre, humille o que atente contra su dignidad con fines económicos, sociales, sexuales o de dominación.

- 7. Violencia sexual:** Es toda conducta que amenace o vulnere el derecho de la mujer a decidir voluntaria y libremente su sexualidad, comprendiendo ésta no sólo el acto sexual, sino toda forma de contacto o acceso sexual, genital o no genital, tales como actos lascivos, actos lascivos violentos, acceso carnal violento o violación. Cualquier contacto sexual o caricias no deseadas, abuso sexual, acoso sexual, entre otras son consideradas violencias sexuales.
- 8. Acoso sexual:** Es una expresión de la VBG contra las mujeres y otras personas sustentada en la desigualdad de poder entre hombres y mujeres en la sociedad relacionado con patrones culturales y estereotipos sexistas. Se expresa en la solicitud consecutiva en el tiempo, por medio de expresiones verbales o no verbales, escritas o en cualquier acto o comportamiento de contenido sexual, para sí o para un tercero, o el procurar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado que realice una persona o un hombre prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle a la mujer o persona un daño emocional, laboral, a su dignidad, prestigio, integridad física, afectando las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación, dentro de la universidad.
- 9. Acoso Cibernético:** Es el uso de información electrónica y por medios de comunicación tales como correo electrónico, redes sociales, blogs difamatorios y cualquier otro medio digital, para hostigar a una persona, mediante ataques personales, de carácter sexual, moral, laboral, u otros medios, que pueden producir daño psicológico, moral y descrédito en el ambiente social de la víctima.
- 10. Violencia laboral.** Es la discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo: públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo.
- 11. Acoso Laboral:** Es un comportamiento agresivo y amenazador de uno o más miembros de un grupo, que se constituye en conducta del acosador, hacia una persona, que es el objetivo o la víctima. Tienen como objetivo intimidar, excluir, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima. Ese comportamiento está relacionado a una variedad de factores incluyendo discriminación de género, religiosa, étnica, de edad, nacionalidad, discapacidad, antecedentes, orientación e identidad sexual, y otras variedades, así como por razones socioeconómicas; originando el deterioro de las relaciones interpersonales, así como disfunciones organizacionales; causando un daño físico, psicológico, económico y laboral-profesional. Esta se puede presentar en la relación laboral de forma horizontal, vertical ascendente, vertical descendente, ya sea en el centro de trabajo o fuera de este siempre que esté vinculado a la relación laboral.

## **Artículo 8. Principios rectores**

El presente Protocolo, regirá dentro de la Universidad con valores referidos a la democracia, la libertad, la solidaridad, la eficiencia, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la participación e igualdad de condiciones y oportunidades y estará orientado por principios rectores que son pertinentes para la atención de las víctimas-sobrevivientes de violencias y para las personas involucradas en los hechos.

Durante el proceso de atención de los casos no se pretende romper con el principio de igualdad entre las partes involucradas, sino mostrar o visibilizar el momento y los hechos en que por falta o por motivos de género una de las partes tomó ventaja sobre la otra, la cual queda en desventaja y vulnerabilidad en esa relación.

**Igualdad y no discriminación:** Quienes presten la atención a las víctimas-sobrevivientes les brindarán una atención en igualdad de condiciones sin discriminaciones de ningún tipo: con equidad, con perspectiva de género, con interseccionalidad, sin hacer distinción por origen étnico, sexo, género, edad, situación económica o estatus dentro de la Universidad, que tenga por objeto o resultado el menoscabo de sus derechos y libertades.

- 1. Accesibilidad:** El procedimiento previsto en el presente protocolo para realizar una denuncia, sobre cualquier hecho de violencia, debe ser accesible a todas las personas que están dentro de las universidades y estas serán atendidas con equidad respetando las diferencias entre estas.
- 2. Atención diferenciada:** Garantizarle a la víctima-sobreviviente una atención acorde con sus características y necesidades propias, tales como religión, lugar de procedencia, género, edad, orientación e identidad sexual o situación de discapacidad, condición socioeconómica entre otras.
- 3. Presunción de inocencia:** Durante el procedimiento se considera que toda persona será tratada como inocente hasta que exista una comprobación fundada o una sentencia firme en la que se le considere responsable de la comisión de la falta o delito, por parte de la autoridad competente. En este Protocolo es la Comisión Disciplinaria.
- 4. Gratuidad:** Por tratarse de Universidades públicas y del tratamiento del ejercicio de un derecho humano que debe ser garantizado dentro de estas, todos los procedimientos de denuncia, atención, procesamiento, sanción, seguimiento, así como las demás actuaciones relativas a los asuntos a que se refiere esta Protocolo no generarán gastos algunos a las personas denunciantes.
- 5. Celeridad y Debida diligencia:** Las instancias receptoras de denuncias darán prioridad sin dilación alguna a los hechos denunciados y a los procedimientos establecidos para su atención. Y la debida diligencia implica la prevención razonable, la investigación exhaustiva, la sanción proporcional y la reparación suficiente. La actuación con debida diligencia es una obligación de las autoridades en tanto que las

conductas constitutivas de violencia de género vulneran la dignidad e integridad de quienes la padecen.

- 6. Confidencialidad:** La revelación de cualquier información personal por parte de la autoridad debe limitarse a las personas involucradas en los procedimientos y que realmente necesiten conocerla. Por lo anterior, quienes conozcan de casos sobre violencias están obligadas a proteger la información personal y sólo podrán revelar ésta a las personas legal y legítimamente involucradas en el caso, en términos de la normativa de transparencia vigente. El procedimiento alternativo con enfoque restaurativo es confidencial, dentro de los límites establecidos por la legislación aplicable, de modo que nada de lo dicho o preparado durante éste puede ser usado como evidencia en una investigación o procedimiento legal. Por esta razón todo el personal que atienda las denuncias y procesamiento, en todas las instancias, así como quienes realizan el seguimiento y manejo de toda la documentación utilizada deben respetar la confidencialidad de los hechos y la identidad de las personas involucradas, en el hecho de que se trate.
- 7. Protección de las víctimas.** Los datos de carácter personal que se generen en la aplicación del respectivo Protocolo, desde el momento en que se formule la queja o reclamación, deberán ser protegidos mediante la asignación de códigos cifrados o de seguridad que garanticen la protección de la identidad de la parte afectada. De igual manera Se deben garantizar que no viva represalias de ningún tipo las personas denunciantes de los hechos, quienes sean testigos o quienes participen en la investigación, tomando las medidas que sean necesarias de acuerdo a la situación y en el marco legal de la Universidad.
- 8. No revictimización:** Este principio supone evitar en las personas agraviadas la reiteración innecesaria del relato de los hechos, reviviéndolos una y otra vez, a través del discurso, si ello no fuere estrictamente necesario en función del desarrollo de la instrucción del caso, debiendo reducir la intervención, a una sola declaración. Quienes actúan en el procedimiento deben abstenerse de cuestionar la veracidad del relato de la víctima-sobreviviente o de culpar o responsabilizarla de lo ocurrido. De lo contrario pueden derivar responsabilidades disciplinarias.
- 9. Derecho a la Información.** El procedimiento y sus resultados deben ser claramente explicados a las personas involucradas. Durante todo el procedimiento de queja se les mantendrá informadas sobre los razonamientos detrás de las decisiones y el seguimiento de su querrela.
- 10. Integralidad:** La atención se realizará tomando en cuenta la integralidad de las personas por medio de atención médica, psicosocial y legal tomando en cuenta las instancias con las que cuenta la universidad para atención médica, psicológica, social y legal, o creándolas para tal fin.

**Artículo 9. Lineamientos generales para la aplicación.** Para la implementación del presente Protocolo, quienes asuman la responsabilidad harán todo lo necesario para que

prevalezcan los derechos humanos dentro de la universidad y en particular los de la víctima-sobreviviente de los hechos. Para esos fines, se deben elaborar formatos para realizar las gestiones y trámites pertinente, por parte de quienes tengan la responsabilidad de su aplicación tales como:

1. Identificación visible de las instancias encargadas de la aplicación del Protocolo.
2. Selección del personal encargado y publicación de sus nombres ante la comunidad universitaria.
3. Campañas de promoción del Protocolo en medios de comunicación tradicionales y digitales tanto dentro de la Universidad como en la comunidad y sobre las violencias y acosos sexuales y laborales y sus sanciones.
4. Garantizar publicaciones del Protocolo para todas las instancias universitarias, en físico o en línea.
5. Garantizar infografías de aplicación del Protocolo de carácter publicitario.
6. Generar material de divulgación del Protocolo como dípticos y material digital.
7. Generar material de información del Protocolo dirigido a instancias del Ministerio Público relacionadas.
8. Diseñar los formularios que se utilizarán y llenarán en el proceso de atención de cada caso. (Anexo A)
9. Diseñar y utilizar los sellos que le dan carácter legal y legítimo, además de los sellos de la universidad, refrendando sus actuaciones.
10. Leer y utilizar como referencia los documentos de legislación internacionales y nacionales relacionados y que están en la base de la aplicación del protocolo. (cualquiera otro que se considere necesario por la Comisión Disciplinaria)

## **CAPÍTULO II**

### **DE LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN**

**Artículo 10. Preliminares a la aplicación de Protocolo.** La Universidad antes de la fecha de inicio de aplicación del Protocolo realizará una campaña de divulgación sobre los contenidos del Protocolo, en esta primera campaña se anuncia la fecha de inicio de la implementación del mismo, para que la información esté en manos de toda la comunidad universitaria y de la sociedad.

**Artículo 11. Divulgación del Protocolo dentro y fuera de la Universidad.** De manera permanente la Universidad realizará campañas de divulgación sobre el Protocolo y sus contenidos. Se realizarán campañas de sensibilización, información, educación y promoción de los DDHH de las mujeres y su derecho a vivir una vida libre de violencias, de manera continua, mínimo trimestrales, como política de prevención de la VBG contra las mujeres y otras personas, en todas sus modalidades. Se hará especial énfasis a las violencias sexuales y los acosos sexuales y laboral para visibilizar sus prácticas en contra de las mujeres y otras

personas. Las realizará la Universidad a través de sus medios de comunicación internos y por los medios de comunicación social regionales y nacionales; y tendrán un diseño particular en cada Universidad de acuerdo a sus propias dinámicas y recursos, tales como cátedras libres, materias afines, institutos de estudios de género, líneas de investigación u otros relacionados con temas de sexualidad y perspectiva de género. Simultáneamente la Universidad hará el esfuerzo académico para la transversalización de la perspectiva de género y la promoción de la equidad y la igualdad de género, en todas las facultades y escuelas como la vía idónea para la prevención de las VBG contra las mujeres y otras personas.

### **CAPÍTULO III**

#### **DE LA ATENCION**

#### **Artículo 12. Procedimientos de atención de los casos.**

1. La Comisión Disciplinaria será el organismo encargado de la aplicación del Protocolo y estará integrada por un mínimo de tres personas con capacidad técnica y profesional para estos fines: Profesionales de la Psicología, del Derecho, de Trabajo Social, de Medicina con experticia en Derechos Humanos, se crea una nueva dependencia para estos fines. Las decisiones serán tomadas por consenso de sus tres integrantes. Todo el procedimiento será conducido por la Comisión Disciplinaria y seguirá la siguiente regulación.
  - a. Se iniciará el proceso ante denuncias realizadas sobre las violencias previstas en el Protocolo, mediante narración oral o escrita de manera presencial, correo electrónico o llamada telefónica.
  - b. Es de carácter obligatorio que las personas encargadas de los procedimientos lean las definiciones de violencias en el cuerpo del Protocolo y en el Glosario de términos, para que no haya lugar a dudas a la hora de comprender los hechos. Estas definiciones están en la base de las decisiones a tomar ante los hechos denunciados.
  - c. En todos los casos la Comisión Disciplinaria debe ser muy cuidadosa para determinar que acto representa violencia sexual, acoso sexual o acoso laboral. Para lo cual debe tenerse como referencia las definiciones de términos en el cuerpo de Protocolo y en el Glosario de términos (Anexo B).
  - d. Se deberán valorar elementos tales como: comportamiento (acción u omisión) derivado de estereotipos de género, daño (individual y colectivo) de acuerdo a la persona que lo resintió, asimetría de poder (formal o informal), consecuencias (individuales, colectivas, mediatas e inmediatas), y contexto.
  - e. La Comisión Disciplinaria tomara en cuenta las situaciones especiales que se presenten tal como están definidas y explicadas en el presente Protocolo.

## **Sección Primera: Fases del proceso de atención**

**Artículo 11. Fase de recepción de la denuncia:** La denuncia podrá hacerla la persona que se considera víctima-sobreviviente o terceras personas que han sido testigos de la violencia, y lo harán ante la Comisión Disciplinaria, La persona receptora de la denuncia es responsable de la organización del expediente con todos los insumos, incluidos informes de atención integral, que van dentro del expediente. El Expediente tendrá una Lista de chequeo que estará ubicada en la primera página en la carpeta del expediente para que este completo antes de pasar a la siguiente fase.

Las denuncias, deberán presentarse de forma oral y/o por escrito de manera narrativa, lo que incluye presencial, vía correo electrónico a la dirección de correo o al número telefónico definidos por la “Comisión Disciplinaria” de la Universidad para esos fines exclusivamente, bien sea en formato de formulario que se le proporcione a la persona denunciante. Esta es la fecha oficial de inicio del proceso para cada caso. Los datos que deben contener la denuncia y/o formularios de la denuncia, estarán en una lista de chequeo (Anexo C), que está en la carpeta del expediente para llevar el control de que esté completa, antes de pasar a la 2da fase, y son los siguientes:

- a) Nombre completo y nro. de cédula de identidad o pasaporte de quien interpone la denuncia. Nombre completo y nro. de cédula de identidad o pasaporte de la afectada o afectado;
- b) Condiciones que Interseccionan con el género, se marca en formulario;
- c) Facultad, escuela, programa, lugar donde estudia o presta sus servicios;
- d) Domicilio para recibir notificaciones y número telefónico;
- e) Descripción lo más detallada posible de los actos que considera como vulneración a sus derechos, así como los derechos que le fueron violados.
- f) Fecha en que sucedió el hecho;
- g) Nombre y apellido del presunto agresor y facultad, escuela, programa, lugar donde estudia o presta sus servicios y cargo que ejerce
- h) Relación existente entre el presunto agresor y la víctima-sobreviviente: profesor-alumna, cursan mismos estudios, trabajan en mismo departamento, desconocido, otras;
- i) Copias de documentos que se relacionen con el hecho, capture de pantalla, fotografías digitales, correos electrónicos, correspondencias u otros que prueben los actos que están siendo denunciados, si los hubiere;
- j) Identificación de los testigos, si los hubiere, mediante nombre, cédula de identidad, teléfono y dirección, descripción de los hechos y firma en el formulario denuncia para testigos.
- k) Firma y huella dactilar de la afectada o afectado o denunciante, de la persona testigo si la hubiere, con fecha de la denuncia.

**Parágrafo único:** Se le otorgará a la persona denunciante un plazo no mayor de tres (3) días hábiles para que pueda aportar otras pruebas si las hubiere y lo requiere o para traer testigos. En ningún caso las pruebas se convierten en condición obligatoria para la denuncia ya que la narración de los hechos por parte de la víctima-sobreviviente es la mayor evidencia para que exista un caso a investigar. Se practica la máxima de las organizaciones de mujeres, de **YoTeCreo**, para evitar la revictimización.-

**Artículo 12: Fase de primeros auxilios a la víctima-sobreviviente.** La persona receptora de la denuncia conduce a la víctima sobreviviente a chequeo (de inmediato o a posteriori con celeridad dentro de un lapso no mayor a 24 horas) médico, psicológico y social. Quienes atiendan el caso, Psicóloga, Medica, Trabajadora Social presentarán sus informes correspondientes a la Comisión Disciplinaria, en el transcurso de 3 días hábiles como constatación de las evidencias. La víctima-sobreviviente continuará un proceso de apoyo psicológico en un tiempo mínimo de tres meses o más si lo amerita. Se crearán grupos de apoyo psicológico para el trabajo con las víctimas que funcionen semanalmente y al cual serán remitidas desde la consulta psicológica según el caso y su disposición.

**Artículo 13: Fase de Procesamiento de la denuncia interpuesta.** La investigación y valoración de los hechos, bajo el principio de celeridad, se lleva cabo mediante la Comisión Disciplinaria, la cual se reúne y procesa la denuncia lo que implica chequear la documentación en el expediente, entrevistar a la persona denunciada, a testigos si les hubiere, y se analiza el procedimiento a seguir en la circunstancia concreta del hecho. Estudiar si es necesario tomar Medidas de Protección a la víctima-sobreviviente, y la sanción correspondiente. Todas las decisiones deben ser tomadas por consenso de las tres personas que integran la “Comisión Disciplinaria” en un plazo no mayor de 5 días hábiles.

**Artículo 14: Fase de implementación de la decisión o sanción al presunto agresor.** Las medidas de protección que se tomen, así como la sanción que aplique en cada caso será puesta en práctica y comunicada a las instancias universitarias necesarias para su efectiva aplicación y pasan a formar parte del expediente. La Comisión Disciplinaria hará seguimiento para la ejecución de la sanción impuesta en cada caso y una vez sancionado y cerrado el caso dentro de la universidad, pasará a la lista de casos para el conocimiento del Ministerio Público (MP), como cifra y como expediente.

**Artículo 15: Fase de Divulgación pública dentro de la Universidad de las decisiones tomadas en los casos cerrados.** La Universidad por medio de sus órganos de comunicación internos visibilizará las violencias y sus consecuencias de manera educativa, al tener la información de parte de la Comisión Disciplinaria. Esto con apego a la ética y los derechos humanos para no incurrir en violación de la confidencialidad y revictimización. La publicación será estrictamente, de los datos que interesan, sin nombres de personas, se publica solo: tipo de Violencia ocurrido, víctima si era mujer u otra persona, si el agresor era hombre u otra persona, sector que representan tanto víctima como agresor (autoridades,



estudiantado, profesorado, personal administrativo u obrero), tipo de relación dada, decisión tomada y sanción impuesta.

**Artículo 16: Fase de Remisión al MP.** La Comisión Disciplinaria remitirá la denuncia y copia del expediente respectivo al Ministerio Público, con la anuencia de la víctima de ser posible en cada caso, pero no siendo ésta indispensable. Trimestralmente se elaborará un Informe de Casos de Violencias ocurridos dentro de la Universidad, con el fin de llevar data estadística e informar al MP y facilitar a las víctimas acudir a esta instancia

**Artículo 12. Las Medidas de Protección.** Si la situación lo amerita se tomarán medidas de protección a la víctima-sobreviviente, tales como:

1. Reasignar a la víctima-sobreviviente, mientras dure el proceso y sea sancionado el caso, en un nuevo espacio laboral o académico procurando que no exista proximidad con el presunto (a) agresor (a). Sin detrimento del cargo o función que desempeña o de la continuidad de sus asuntos académicos, de ser estudiante.
2. Otorgar a la víctima sobreviviente, sólo cuando resulte estrictamente necesario y según el caso, licencia con goce de salario, por el tiempo que se acuerde o mientras se completa el proceso. Proveer atención o acompañamiento psicológico a la víctima-sobreviviente.
3. Ordenar medida de alejamiento al presunto agresor (a) de la víctima, de su lugar de trabajo o de estudio, de manera física y remota por medios electrónicos.

La medida 3 como es dirigida hacia el presunto agresor, si es violada se toma como agravante de la sanción que corresponda y procesada por la Comisión Disciplinaria.

El proceso completo de cada caso se realiza en un plazo de 5 días hábiles a partir de la entrega del expediente, para todos los casos en general, en casos con daños evidentes de gravedad se toma decisión ipso-facto, actuación de oficio de parte de quienes intervienen para toma de decisión y aplicación de sanción correspondiente.

**Artículo 13 Situaciones especiales.** Ante la presencia de situaciones especiales la Comisión Disciplinaria debe atender particularmente cada situación:

1. **Retractación.** Los casos de retractación de parte de la víctima, entendiendo esta como la modificación de los relatos, cuya denuncia está en proceso, en la Comisión Disciplinaria, negando su versión original, o manteniendo un nuevo relato durante el transcurso de la investigación. Esta situación hace más compleja la decisión definitiva, ya que atenta contra la veracidad del relato inicial y debe ser atendida con apoyo psicológico y social especializado para ayudarle a ratificar un solo relato o desestimar la denuncia. El caso podría quedar suspendido temporalmente o definitivamente.
2. **Desistimiento.** En el caso del desistimiento, ocurrido mediante el retiro de la denuncia; el cual se manifiesta al no asistir a las instancias ideadas para esclarecer el

hecho. Cuando no hay más que la misma víctima, se pierde la posibilidad de tomar una decisión y el caso puede quedar suspendido, pero en averiguación que no exceda los 7 días a partir del desistimiento. La víctima-sobreviviente debe recibir apoyo psicológico y seguimiento, ya que se trata de una reacción muchas veces “esperada” debido a situaciones emocionales propias de su condición, al estar, posiblemente, inmersa en un ciclo de violencia.

3. **Falta de objeto de la denuncia.** Cuando en un caso no se encuentre el objeto de la denuncia o las evidencias no son suficientes para considerarlo con elementos para investigar, se da el sobreseimiento de manera definitiva o temporal según ponga término al procedimiento o únicamente lo suspenda o paralice por ciertas y determinadas causas. Pero se puede reabrir más adelante cuando las haya. Esto puede suceder ligado a la retractación o desistimiento.
4. **Denuncia Infundada.** Una falsa denuncia en el marco de actuación del presente Protocolo consiste en señalar a un sujeto como agente de una agresión con conocimiento de la falsedad de los hechos y desprecio absoluto por la verdad ante la comisión disciplinaria y puede acarrear sanciones para quien la realice, que dependiendo de la gravedad podrán ir desde una amonestación escrita en el expediente universitario hasta suspensión por período no mayor a 15 días.
5. **Archivo de la denuncia.** El expediente puede ser archivado si lo que ha provocado la denuncia entra dentro de estas situaciones especiales: Desistimiento de la persona denunciante y falta de objeto o insuficiencia evidente de indicios.

## **CAPÍTULO IV**

### **DE LAS INFRACCIONES**

**Artículo 14. De las Infracciones:** En el ámbito universitario las infracciones se clasifican según el nivel de gravedad:

1. **Primer nivel de gravedad.** Las infracciones del primer nivel de gravedad comprenden:
  - a. Forzar encuentros sexuales o cualquier tipo de cita, dentro o fuera del recinto universitario, mediante presión, coacción, intimidación o sumisión química a través del empleo de sustancias alcohólicas, psicotrópicas o equivalentes.
  - b. Ejercer comportamiento agresivo y amenazador a través de conductas explícitas contra una persona basadas en diferentes discriminaciones, de género, religiosa, étnica, de edad, nacionalidad, discapacidad, antecedentes, orientación e identidad sexual, y otras variedades, así como por razones socioeconómicas que colocan en dificultad las relaciones interpersonales y organizacionales dentro del ambiente laboral o estudiantil.
2. **Segundo nivel de gravedad.** Las infracciones del segundo nivel de gravedad comprenden:

- a. Suplantar por cualquier medio la identidad de la persona afectada con el propósito de lograr su humillación pública.
  - b. Publicar o difundir intencionalmente por cualquier medio, comentarios, fotografías, imágenes, audios, o cualquier otro tipo de material, información personal o confidencial de la persona; encaminados a invadir su intimidad con el propósito de incomodarla.
  - c. Despreciar el trabajo o ignorar las aportaciones realizadas por una persona en razón de su género, orientación sexual o identidad de género, o cualquier otra condición diferencial ridiculizando o menospreciando su capacidad, habilidades y potencial intelectual; asignarla, por los mismos motivos, a un lugar de trabajo de responsabilidad inferior a su capacidad profesional o estudiantil o negarle por ello los permisos a los cuales tiene derecho.
  - d. Impedir deliberadamente el acceso a los medios de información, documentos o cualquier otro material necesario para la realización de estudio o trabajo.
  - e. Criticar constantemente el rendimiento de una persona en razón de su género, orientación sexual o identidad de género, o cualquier otra condición diferencial sin proporcionarle el debido apoyo constructivo.
  - f. Incurrir en un trato desigual basado en su identidad sexual o de género y su orientación sexual.
  - g. Amenazar con revelar datos de la sexualidad de una persona, sin su consentimiento.
- 3. Tercer nivel de gravedad.** Las infracciones del tercer nivel de gravedad comprenden:
- a. Cualquier comentario hostil, degradante, ofensivo, abusivo, embarazoso u obsceno de carácter sexista, que atente contra la dignidad de la persona.
  - b. Aislar a la persona afectada de manera deliberada de su entorno social o forzar su exclusión de cualquier actividad.
  - c. Emplear un lenguaje corporal inapropiado o gestos lascivos que incomoden o intimiden a la persona.
  - d. Ejercer comportamiento agresivo y amenazador a través de expresiones verbales y gestuales contra una persona basadas en diferentes discriminaciones, que colocan en dificultad las relaciones interpersonales y organizacionales dentro del ambiente laboral o estudiantil.

## **CAPÍTULO V**

### **DE LAS SANCIONES**

**Artículo 15. Sanciones del Primer nivel de gravedad.** En este caso procederá la imposición de una de las siguientes sanciones:

**1. Autoridades, Miembros del Personal Docente y de Investigación, Personal Administrativo o Profesional y Obrero.**

- a. Destitución del puesto o cargo. Suspensión definitiva de la universidad.
- b. Rescisión del contrato si se tratare de personal contratado.

**2. Estudiantes.**

- a. Suspensión por un año, hasta un máximo de 4 años.
- b. Expulsión definitiva de la universidad.

**Artículo 16 Sanciones del Segundo nivel de gravedad.** En este caso procederá la imposición de una de las siguientes sanciones:

**1. Autoridades**

- a. Suspensión hasta por un período académico

**2. Para Estudiantes y/o Miembros del Personal Docente y de Investigación**

- a. Suspensión hasta por un período académico.

**3. Para personal Administrativo, Profesional u obrero.**

- a. Inhabilitación hasta por seis meses para desempeñar empleo, cargo o comisión dentro de la Universidad.

**4. Para personal Contratado**

- a. Se considerará el tiempo de suspensión atendiendo a la duración del contrato o el estipulado para la formación.

**Artículo 17. Sanciones del Tercer nivel de gravedad.** En este caso procederá la imposición de una amonestación escrita.

**Artículo 14. Derechos de la víctima-sobreviviente:** La persona que aluda ser víctima de alguno de los hechos a que se refiere este Protocolo tiene derecho a:

1. Intervenir en el proceso conforme a lo establecido en este Protocolo.
2. Recibir un trato digno con respeto de sus derechos humanos.
3. Ser citada (o) y escuchada (o) con respeto.
4. Ser asesorada (o) sobre la importancia de preservar la evidencia.
5. Ser notificada (o) de las medidas de protección adoptadas
6. Solicitar copias simples o certificadas de la documentación contenida en el expediente.
7. Recibir asesoría legal y acompañamiento psicológico.
8. Ser informada (o) oportunamente y por escrito de la resolución del procedimiento.

**Artículo 15. Derechos del presunto (a) agresor (a).** La persona señalada como presunto (a) responsable de la comisión de alguno de los hechos a que se refiere este Protocolo tiene derecho a:

1. Ser informado (a) sobre los hechos objeto de investigación.

2. Que se respete su presunción de inocencia.
3. Ser citado (a) y escuchado (a), para lo cual sostendrá una entrevista con la Comisión Disciplinaria.
4. Ser asistido (a) por un profesional en derecho, si lo nombrare.
5. Ser impuesto (a) de las medidas cautelares y de protección dictadas.
6. Promover y controlar las pruebas evacuadas.
7. Presentar su respectivo escrito de descargo e informes correspondientes.
8. Solicitar copias simples o certificadas de la documentación contenida en el expediente.
9. Ser notificado (a) de la resolución del procedimiento y su correspondiente sanción.
10. Ejercer los recursos correspondientes.

## **DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

**PRIMERA.** En un plazo no mayor a tres meses de la entrada en vigencia del presente Protocolo, la Comisión Disciplinaria, una vez designada y con el apoyo del Consejo Universitario, debe procurar todas las gestiones necesarias dentro de la universidad para la correcta aplicación de este, en virtud de lo previsto en su artículo 9, así como el diseño de los formularios requeridos, en el Anexo A.

**SEGUNDA.** El presente Protocolo como instrumento y su aplicación serán evaluados de manera regular. La Comisión Disciplinaria, junto con personas, pertenecientes a la universidad o externas a esta de reconocida trayectoria como expertas, elaborará para tal fin un sistema de indicadores que facilite el monitoreo, evaluación, y actualización del mismo cada seis meses, así como de su aplicación y procedimientos para su atención integral.

**TERCERA.** En cada reunión del Consejo Universitario y órgano de cogobierno, que se realice después de la entrada en vigencia de este instrumento, una persona designada por la Comisión Disciplinaria, participará e informará sobre los avances de su aplicación, y promoverá el cumplimiento de sus disposiciones.

**CUARTA.** En un plazo no mayor a seis meses luego de la entrada en vigencia de este, la universidad desarrollará campañas para informar y formar a la comunidad universitaria sobre su contenido. Durante el mismo período se instruirá y capacitará a las instancias involucradas en su aplicación, de manos de personal con experticia en VBG contra las Mujeres y otras personas.

## **DISPOSICIÓN FINAL**

**ÚNICA.** El presente Protocolo entrará en vigencia el día...del mes de .....del año.....

Dado, firmado y sellado en el Salón de Sesiones del Consejo Universitario, en la ciudad de ..... a los .....días del mes de .....del año.....

### **Sellos, Identificación y Firmas**

#### **Anexos**

**Anexo A** Lista de Formularios a diseñar para aplicación del Protocolo

**Anexo B** Glosario de términos

**Anexo C** Lista de Chequeo para Expediente

**Anexo D** Referencias Bibliográficas

