



Protocolos  
**#PasóEnLaU**



## MÉXICO

En #PasóEnLaU revisamos 8 universidades mexicanas: 4 públicas y 4 privadas, de éstas solo 7 cuentan con protocolos contra la violencia de género.

Las que cuentan con protocolo son: la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), la Universidad de Guadalajara (UDG), el Instituto Politécnico Nacional (IPN) y la Universidad Autónoma de Nuevo León (UANL), la Universidad Iberoamericana, el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey y el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM).

La Universidad Tecnológica de México (UNITEC), una institución con más de nueve planteles repartidos en la Ciudad de México y zona metropolitana y otros estados del país, no cuenta con un protocolo para atender, prevenir y sancionar la violencia de género.

# Universidad Nacional Autónoma de México

## UNAM

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad Nacional Autónoma de México
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf">http://igualdaddegenero.unam.mx/wp-content/uploads/2016/08/protocolo-de-actuacion-en-casos-de-violencia-de-genero.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	Agosto 2016
<b>Ente que creó el protocolo</b>	Oficina de la Abogada General
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	<p>La Oficina de la Abogada General es la competente para atender y dar seguimiento pero se apoya en las siguientes estancias:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● La Dirección General de Asuntos Jurídicos por conducto de la Unidad de Apoyo Jurídico.</li> <li>● La Coordinación de Oficinas Jurídicas, mediante la oficina jurídica de cada entidad académica o dependencia universitaria. En el caso de los institutos, centros o programas, podrán brindar atención las oficinas jurídicas de la Coordinación de Humanidades, de la Investigación Científica, de Difusión Cultural, o la instancia superior que corresponda.</li> <li>● La Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias dentro de la UNAM (UNAD).</li> <li>● Defensoría de los Derechos Universitarios, también se pueden generar denuncias y trabaja de la mano con la OAG</li> </ul>
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	En el protocolo se especifica que se atiende la violencia de género, entendida como: <i>La violencia de género implica una violación a los derechos humanos que perpetúa los estereotipos de género y que niega la dignidad,</i>

	<p><i>la autodeterminación y el derecho al desarrollo de las personas. <u>Es importante referir que cualquier persona</u>, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género.</i></p> <p>Y se clasifica de la siguiente forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● acoso y hostigamiento sexuales (incluidos chantaje sexual y ambiente hostil)</li> <li>● acoso laboral</li> <li>● violencia docente</li> <li>● violencia física</li> <li>● violencia sexual</li> <li>● violación</li> <li>● abuso sexual</li> <li>● discriminación por motivos de sexo o género intimidación o conducta hostil basada en estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género que no incluyan conductas de naturaleza sexual.</li> </ul> <p>Y se suman los siguientes ejemplos:  <i>Chistes sexuales u obscenos; comentarios o bromas acerca de la vida privada o las supuestas actividades sexuales de una persona; invitaciones, llamadas telefónicas o mensajes electrónicos indeseables y persistentes, en la Universidad o fuera de ésta; seguir a una persona de la Universidad al hogar (acecho); gestos ofensivos con las manos o el cuerpo; contactos físicos indeseados; insinuaciones u observaciones marcadamente sexuales; exhibición no deseada de pornografía; pedir favores sexuales a cambio de subir una calificación, aprobar una materia o una promesa de cualquier tipo de trato preferencial; amenazar a una persona de reprobarla, bajarla de puesto o cuestiones similares si no se mantiene un contacto sexual, entre otros.</i></p>
<p><b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b></p>	<p>No de manera explícita. Pero se define dentro del concepto de violencia de género que: <i>es importante referir que cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género.</i></p>

	<p>*No se hace mención de otros grupos vulnerables como las personas con alguna discapacidad.</p>
<p><b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b></p>	<p>1 año... dice: <i>el Protocolo establece que sólo se recibirán quejas relacionadas con violencia de género dentro de los <u>doce meses</u> posteriores a la comisión del acto reclamado.</i></p> <p>Respecto a casos de menores de edad, dice: <i>Cuando se trate de actos que atenten contra la libertad y seguridad sexual de personas menores de edad, no habrá límite en el plazo para la presentación de la queja.</i></p>
<p><b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b></p>	<p>El procedimiento de atención en casos de violencia de género se dividen en etapas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. primer contacto, orientación</li> <li>2. interposición de queja, definición del procedimiento de atención más adecuado para el caso (alternativo y/o formal) y su verificación.</li> <li>3. seguimiento a las sanciones y acuerdos derivados del procedimiento alternativo o de las sanciones y medidas derivadas del proceso formal.</li> </ol>
<p><b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b></p>	<p>Comunidad UNAM: estudiantes, docentes, investigadores, empleados, administrativos.</p>
<p><b>¿El protocolo incluye un glosario?</b></p>	<p>No</p>
<p><b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b></p>	<p>Incluyente</p>
<p><b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b></p>	<p>Se brindará acompañamiento al Ministerio Público, para levantar denuncia o querrela; bajo lo siguiente: <i>Si el acto de violencia de género cometido pudiese constituir un delito y la persona que interpone la queja quisiera emprender acciones legales, la Universidad, a través de la Unidad de Apoyo Jurídico u oficina jurídica que esté conociendo del asunto, brindará el apoyo correspondiente.</i></p>
<p><b>¿Quién sanciona?</b></p>	<p>Existen dos procedimientos, el primero es</p>

llevado a cabo por la UNAD (Unidad para la Atención y Seguimiento de Denuncias) en estrecha coordinación con la OAG; y el segundo por la Oficina Jurídica de la entidad académica o dependencia universitaria correspondiente.

Existen dos procedimientos:

1. **procedimiento alternativo** que consiste en una mediación: *se entiende el mecanismo voluntario mediante el cual las partes, en libre ejercicio de su voluntad, buscan, construyen y proponen opciones con el fin de alcanzar la solución a la controversia.*

No aplica para: I. Aproximaciones sexuales con personas menores de edad; II. Aproximaciones sexuales entre personas desconocidas; III. Si problemas similares se han presentado antes con la persona presunta infractora; IV. Cuando los incidentes que configuran la violencia de género, aunque de naturaleza distinta, se hayan repetido más de una vez o vayan en escalada; y V. Se trate de posibles delitos que se persigan de oficio.

En este tipo de solución no hay investigación, y si no se alcanza una solución se continuará con el proceso que sigue:

2. **procedimiento formal**, se aplica bajo las siguientes circunstancias:

I. La queja incluye acusaciones que estén bajo alguno de los supuestos en los que no puede darse el procedimiento alternativo. II. Los intentos de resolución alternativa no se lograron o una de las partes no asistió a la sesión de mediación. III. Quien presenta la queja expresa su deseo de tomar una ruta formal de resolución. IV. La persona que interpuso la queja muestra síntomas postraumáticos y ha sido afectada severamente.

Además, no se sanciona igual a un estudiante que a un trabajador, la clasificación es así:

→ alumnado o personal académico:  
procedimiento disciplinario

	<ul style="list-style-type: none"> <li>→ personas académico y administrativo sindicalizado: proceso de investigación administrativa en el contrato</li> <li>→ funcionario o personal de confianza: remisión o sanción que proceda</li> </ul>
Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?	No se especifica

## UNIVERSIDAD DE GUADALAJARA UDG

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad de Guadalajara
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://www.cucba.udg.mx/sites/default/files//propuestabase_protocolo_universitario_actuacion_acoso_y_hostigamiento_08jun2018_2_1_0.docx">http://www.cucba.udg.mx/sites/default/files//propuestabase_protocolo_universitario_actuacion_acoso_y_hostigamiento_08jun2018_2_1_0.docx</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	El documento no señala la fecha.
<b>Ente que creó el protocolo</b>	Está firmado por: Rectoría General, Vicerrectoría Ejecutiva, Secretaría General y Oficina del Abogado General
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	<p><b>Recibe las quejas o denuncias:</b> El titular de la dependencia en que ocurrieron los hechos. En caso de que el titular de la dependencia sea el denunciado se presentará ante el superior jerárquico de éste.</p> <p>La Oficina del Abogado General (OAG) se encarga de recibir las denuncias por parte del titular de la dependencia y luego entonces da seguimiento y acompañamiento en el proceso.</p>

<p><b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b></p>	<p>El Protocolo menciona que <i>será aplicable a los casos de acoso y hostigamiento de cualquier naturaleza</i></p> <p>Y en el Glosario se menciona:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>acoso sexual:</b> <i>la forma de violencia que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, <u>en la que si bien no existe subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima mayor de edad;</u></i> independientemente de que se realice en uno o varios eventos.</li> <li>→ <b>ciberacoso:</b> <i>Las acciones mediante las que una persona amenaza, hostiga, humilla o molesta a otra, por medios electrónicos como Internet, páginas web, redes sociales, blogs, correo electrónico, mensajes de teléfono celular o videgrabaciones, entre otros.</i></li> <li>→ <b>hostigamiento sexual:</b> <i>La forma de violencia que degrada o daña el cuerpo y/o la sexualidad de la víctima, mediante un ejercicio abusivo de poder, <u>en una relación de subordinación,</u> conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos</i></li> </ul>
<p><b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b></p>	<p>No</p>
<p><b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b></p>	<p>No especifica</p>
<p><b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b></p>	<p>1. Primer contacto - recepción de denuncia (titular de dependencia) que consiste en una entrevista</p>



	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Notificación de denuncias a autoridades: a) Oficina de Abogado General; b) La Comisión de Responsabilidades y Sanciones de la entidad o dependencia a la que se encuentre adscrito el presunto agresor.</li> <li>3. Unidad de Asuntos Penales de la OAG, a efecto de que se analice y de ser procedente se presente la denuncia correspondiente.</li> <li>4. El presidente de la Comisión respectiva dictará el <i>acuerdo de radicación</i> (acto procesal mediante el cual el juez que conoce admite una demanda a trámite y ordena inicie el juicio o procedimiento correspondiente)</li> </ol>
<p><b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b></p>	<p>Se incluye a <i>personal administrativo, de confianza, académico, alumno</i></p>
<p><b>¿El protocolo incluye un glosario?</b></p>	<p>Sí</p>
<p><b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b></p>	<p>Sexista</p>
<p><b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b></p>	<p>Se vincula con la Unidad de Asuntos Penales de la Oficina del Abogado General pero no se menciona sobre el acompañamiento o derecho de la víctima de llevar a cabo su denuncia fuera de las autoridades universitarias.</p>
<p><b>¿Quién sanciona?</b></p>	<p>El Presidente de la Comisión de Responsabilidades y Sanciones y/o la Oficina del Abogado General</p> <p><i>Se habla de medidas cautelares, no de sanciones; y el tipo y duración de las medidas cautelares que se impongan dependerán de la gravedad y la probable recurrencia de la conducta denunciada, y del riesgo potencial para la persona afectada o para terceros.</i></p>

Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?	No existe
--	-----------

## UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN UANL

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad Autónoma de Nuevo León
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://www.uanl.mx/wp-content/uploads/2019/02/protocolo_genero_uanl.pdf">https://www.uanl.mx/wp-content/uploads/2019/02/protocolo_genero_uanl.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	El protocolo no lo especifica. Dato obtenido de la base de datos: año 2018
<b>Ente que creó el protocolo</b>	No especifica
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	UNIIGÉNERO (Unidad Para la Igualdad de Género) y Comisión para la Investigación en Igualdad de Género (CIIGEN) recibe la "queja" para dar seguimiento a investigación por medio de un Instructor
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Se habla de actos de <u>violencia de género</u> , pero <b>no se conceptualiza</b> , además se menciona <u>acoso sexual sin dar una definición clara y menos se desglosan tipos de este tipo de violencia</u> .
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	Un año. Dice: <i>Para presentar la queja ante la UNIIGENERO, la persona afectada tendrá un plazo de hasta 12 meses contados a partir de la fecha en que ocurrieron los hechos.</i>
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	En documento la parte de Proceso de Implementación del Protocolo (página 10) se mencionan 4 fases: 1. Primer contacto, orientación

	<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Interposición de la queja de manera formal</li> <li>3. Medidas de atención a la víctima</li> <li>4. Sustanciación</li> </ol>
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	Comunidad UANL (pero no especifica por quién está conformada), supongo por docentes, estudiantes, administrativos, empleados... Y establece que el Protocolo aplica a una situación sucedida en cualquier instalación <i>bajo control de la UANL y Cualquier lugar donde se realice una actividad oficial de la UANL ya sea de carácter social, académico, cultural o de cualquier otra índole</i>
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	No
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Incluyente en partes.  Se habla en femenino al mencionar: "la denunciante". No se toma en cuenta que cualquier persona, sin importar sexo o género puede ser víctima de acoso sexual.
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	No de manera directa, sin embargo dice: <i>se exhorta a las personas que consideren ser víctimas de discriminación o violencia de género al interior de la Universidad a que también acudan a las autoridades gubernamentales correspondientes.</i>
<b>¿Quién sanciona?</b>	Comisión de Honor y Justicia del Consejo Universitario
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No existe

# INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

## IPN

<b>Nombre de la Universidad</b>	Instituto Politécnico Nacional
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://www.ipn.mx/assets/files/etica/docs/protocolos/PROTOCOLO-prev-host-sexual-acoso.pdf">https://www.ipn.mx/assets/files/etica/docs/protocolos/PROTOCOLO-prev-host-sexual-acoso.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	3 de octubre de 2016
<b>Ente que creó el protocolo</b>	No especifica pero está firmado por Miguel Ángel Osorio Chong, ex Secretario de Gobernación; Javier Vargas Zempoaltecatl, Subsecretario de Responsabilidades Administrativas y Contrataciones Públicas, en ausencia del Secretario de la Función Pública y Lorena Cruz Sánchez, Presidenta del Instituto Nacional de las Mujeres
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Comité de Ética y de Prevención de Conflictos de Interés
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	<p>Acoso sexual y Hostigamiento sexual, y se definen así:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ <b>Acoso sexual:</b> <i>Es una forma de violencia con connotación lasciva en la que, si bien <u>no existe la subordinación</u>, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima, independientemente de que se realice en uno o varios eventos;</i></li> <li>→ <b>Hostigamiento sexual:</b> <i>El ejercicio del poder, <u>en una relación de subordinación real</u> de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar. Se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva</i></li> </ul>
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No

¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?	No
¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?	El Protocolo menciona que una <i>Persona consejera</i> es la encargada de dar atención como primer contacto.
¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?	Se habla solo de servidores públicos. Entendido esto como aquellas personas que ofrecen un servicio público (docentes, directivos, administrativos de centros educativos). No se menciona a las y los estudiantes, ni como “presuntos culpables” ni como “presunta víctima”.
¿El protocolo incluye un glosario?	Sí
¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?	Sexista
¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?	Se vincula con Instituto Nacional de las Mujeres de la CONAVIM, La Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres, órgano administrativo desconcentrado de la Secretaría de Gobernación.
¿Quién sanciona?	Órgano Interno de Control del IPN y se habla de <i>sanciones en materia laboral, administrativa o en su caso, penal.</i>
Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?	No existe.

# UNIVERSIDAD IBEROAMERICANA

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad Iberoamericana
<b>Tipo de universidad</b>	Privada
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://www.ibero.mx/sites/all/themes/ibero/descargables/programa-genero/Protocolo_Genero.pdf">http://www.ibero.mx/sites/all/themes/ibero/descargables/programa-genero/Protocolo_Genero.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	2016
<b>Ente que creó el protocolo</b>	Programa de Género e Inclusión
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	<u>La Procuraduría de Derechos Universitarios y el Comité de Atención y Vigilancia de la Discriminación y la Violencia de Género</u>
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	<p>Se despliega un entendido de <b>violencia de género</b> como <i>cualquier violencia ejercida contra una persona en función de su identidad o condición de género, sea hombre o mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.</i></p> <p><b>violencia de física</b>  <b>violencia psicológica</b>  <b>patrimonial</b>  <b>sexual</b> <i>Esta violencia abarca actos que van desde el acoso verbal a la penetración forzada y una variedad de tipos de coacción, desde la presión social y la intimidación a la fuerza física. También se considera violencia sexual si la persona no está en condiciones de dar su consentimiento, por ejemplo, cuando está en estado de ebriedad, bajo los efectos de un estupefaciente, dormida o mentalmente incapacitada</i></p> <p><b>*violación</b>  <b>*intento de violación</b>  <b>*acoso sexual</b> <i>aquella violencia sexual que incurra en cualquier comportamiento, verbal, gestual o físico, de naturaleza o con connotación sexual y/o íntima, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la</i></p>

	<p>dignidad de una persona y/o su salud física y/o psicológica, en particular cuando se genera en un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. <b>El acoso sexual se presenta en una relación horizontal, en la que no existe una relación de subordinación.</b> Por tanto, se trata de agresiones entre compañeras y compañeros de estudio o trabajo, en el que se genera un estado de coacción. <b>*hostigamiento</b> aquella violencia sexual que <b>se produce en una relación vertical, es decir, jerárquica (autoridad-subordinación) y puede ocurrir en el ámbito laboral o educativo.</b> La persona agresora se aprovecha de su posición de autoridad frente a quien le es subordinado. Se expresa a través de conductas verbales y/o físicas, relacionadas con la sexualidad y por lo tanto tienen connotación lasciva.</p>
<p>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</p>	<p>Sí</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Personas discapacitadas: se menciona que en caso “de tener una discapacidad, cualquiera de las partes tendrá derecho a que se realicen los ajustes al procedimiento que sean necesarios para garantizar su debida intervención en el mismo”</li> <li>→ Se hace mención en el Capítulo II, Medidas de Prevención Generales y Específicas: Fomentarán y apoyarán la participación activa de mujeres, hombres y personas de la comunidad LGTBTTIQA, en actividades, programas y proyectos encaminados a lograr la igualdad de género.</li> </ul>
<p>¿Cuánta temporalidad deben tener las</p>	<p>Plazo de 6 meses con posibilidad de</p>

<p><b>denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b></p>	<p>ampliación a 1 año a juicio de la Procuraduría de Derechos Universitarios. En la actualización el plazo es imprescriptible.</p>
<p><b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b></p>	<p>En el Capítulo III. Procedimiento; se despliegan 5 secciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. orientación</li> <li>2. presentación y contestación de la queja</li> <li>3. mediación preliminar</li> <li>4. investigación</li> <li>5. dictaminación</li> </ol> <p>Existe el Capítulo IV, Seguimiento del cumplimiento del Dictamen y de los Acuerdos de Mediación, en esta sección el responsable del seguimiento es la Procuraduría de Derechos Universitarios</p>
<p><b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b></p>	<p>A toda la comunidad Ibero: estudiantes, docentes, trabajadores administrativos, etc. Tanto en el interior de las instalaciones como fuera de ellas, incluyendo los espacios virtuales.</p>
<p><b>¿El protocolo incluye un glosario?</b></p>	<p>Sí</p>
<p><b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b></p>	<p>Incluyente</p>
<p><b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b></p>	<p>No de manera directa. Sin embargo, en el protocolo se establece que la Ibero no restringe los derechos de la víctima para presentar denuncias o querellas ante autoridades gubernamentales.</p>
<p><b>¿Quién sanciona?</b></p>	<p>Las sanciones son emitidas por distintas entidades, según el caso responsable:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Estudiante: la DGMU (Dirección General del Medio Universitario)</li> <li>→ Académico o Administrativo: la DGA (Dirección General Administrativa)</li> </ul>
<p><b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b></p>	<p>Hubo una actualización en 2018 en donde:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Se eliminó la temporalidad para realizar una denuncia, es imprescriptible.</li> <li>• Se agregó al Centro Meneses y Radio Ibero como áreas donde el protocolo es aplicable</li> </ul>



# INSTITUTO TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES DE MONTERREY

<b>Nombre de la Universidad</b>	Instituto Tecnológico de Estudios Superiores de Monterrey (TEC de Monterrey)
<b>Tipo de universidad</b>	Privada
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://tec.mx/sites/default/files/2018-01/ProtocoloViolenciadeGenero.pdf">https://tec.mx/sites/default/files/2018-01/ProtocoloViolenciadeGenero.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	Diciembre 2017
<b>Ente que creó el protocolo</b>	No se menciona un ente sino que el Protocolo fue elaborado por: Lic. Gemma Juárez Abella, graduada de la Licenciatura en Derecho, Campus Monterrey; y Dra. Mariana Gabarrot Arenas, profesora de la Escuela de Ciencias Sociales y Gobierno
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Oficina de Género del TEC
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	El Protocolo utiliza la definición de la ONU para <u>violencia de género</u> , y de ahí despliega los tipos: <ul style="list-style-type: none"> <li>● psicológica</li> <li>● física</li> <li>● patrimonial</li> <li>● económica</li> <li>● sexual <ul style="list-style-type: none"> <li>→ violación/equiparable a la violación (utilizan una definición de la ONU)</li> <li>→ intento de violación</li> <li>→ abuso sexual (usan definición del Código Penal del Estado de México)</li> <li>→ acoso sexual</li> <li>→ hostigamiento sexual</li> </ul> </li> </ul>
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No de manera explícita se habla de lo LGBTI, se habla de <i>personas</i> y el Protocolo menciona que <i>cualquier persona, sin importar su sexo, puede sufrir o incurrir en actos que configuran violencia de género</i> , al referir en el Anexo II Marco Conceptual que la violencia de género es <i>acto de violencia de género a cualquier acto u omisión</i>

	<p><i>considerado como violento o discriminatorio por razón de género o sexo, realizado por una <u>persona</u> o un grupo de personas integrantes de la comunidad universitaria a otro integrante(s) de la comunidad universitaria, que resulte en un daño físico, sexual, psicológico o moral.</i></p> <p>Además, en el Anexo II se habla de “Algunas otras manifestaciones de actos de violencia de género”, en donde se señala que, <b>se consideran también manifestaciones de violencia de género: la discriminación por motivos de sexo o género, intimidación o conducta hostil basada en estereotipos de género, orientación sexual o identidad de género que no incluyan conductas de naturaleza sexual; así como cualquier conducta violenta o discriminatoria que se efectúe sin el consentimiento de la persona agraviada.</b></p> <p>*No hay registro de otras poblaciones vulnerables.</p>
<p><b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b></p>	<p>Las denuncias se pueden hacer luego de 1 año, o si es continua la violencia se cuenta a partir de la última ocasión. El plazo podrá ampliarse a juicio de la Oficina de Género del Tec.</p> <p>En el Artículo 18. Caducidad; se menciona: <i>El plazo para presentación de la denuncia en ningún momento podrá ser mayor de 15 años. Caduca el derecho de acción debido a la presunción de falta de interés o necesidad de la persona que se hace llamar agraviada.</i></p>
<p><b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b></p>	<p>El Capítulo III Procedimiento está compuesto por 5 etapas, las cuales son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. orientación</li> <li>2. presentación y contestación de la denuncia</li> <li>3. mediación preliminar</li> <li>4. investigación</li> <li>5. dictaminación</li> </ol>
<p><b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b></p>	<p>A toda la comunidad del Tec: estudiantes, docentes, administrativos y trabajadores.</p>
<p><b>¿El protocolo incluye un glosario?</b></p>	<p>Sí</p>

<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Incluyente
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	En el Artículo 31. El protocolo señala que el procedimiento no es un procedimiento oficial (entendido a instituciones de justicia externos) pero no restringe el derecho a los denunciantes de presentar denuncias o querellas a las autoridades gubernamentales. Además: <i>El Tecnológico podrá, si así lo desea la persona denunciante, acompañarle moralmente y con sugerencias sobre profesionales a quienes pudiera acudir para realizar su querella.</i>
<b>¿Quién sanciona?</b>	Órgano Disciplinario, pero éste se divide en el tipo de situación cometida; a) si fue entre estudiantes le corresponde a Asuntos Disciplinarios (Liderazgo y Formación Estudiantil: LiFE; Bienestar Integral y Desarrollo Estudiantil: ByDE o su equivalente) b) si fue entre docentes, administrativos, trabajadores le corresponde a Talento y Cultura
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No existe

## INSTITUTO TECNOLÓGICO AUTÓNOMO DE MÉXICO - ITAM

<b>Nombre de la Universidad</b>	Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM)
<b>Tipo de universidad</b>	Privada
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://normatividad.itam.mx/acoso/protocolo.php">http://normatividad.itam.mx/acoso/protocolo.php</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	2017 - En 2018 el ITAM lo hace público
<b>Ente que creó el protocolo</b>	No lo menciona

<p><b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b></p>	<p>Existen dos tipos de figuras que reciben las denuncias:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Directora Escolar, la Directora Administrativa y Financiera, la Directora de Desarrollo y Comunicación Institucional, la Directora de Extensión Universitaria y Desarrollo Ejecutivo y la Directora de Servicios Bibliotecarios.</li> </ol> <p>“Para el caso de miembros de la comunidad ITAM que hayan sido víctimas de acoso por parte de personal administrativo o de algún miembro de la Facultad”</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. A quien preside del CUHE (Consejo Universitario de Honor y Excelencia) o quien represente la Oficina de Apoyo Estudiantil</li> </ol> <p>“Los estudiantes que sean objeto de acoso por parte de otros estudiantes podrán presentar sus quejas”</p>
<p><b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b></p>	<p>El protocolo conceptualiza tres tipos de acoso sexual:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) acoso verbal y sin contacto</li> <li>2) acoso con contacto</li> <li>3) acoso grave</li> </ol>
<p><b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b></p>	<p>No</p>
<p><b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b></p>	<p>No mencionan la temporalidad</p>
<p><b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b></p>	<p>No</p>
<p><b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b></p>	<p>Se habla de dos tipos de procesos.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) miembros de la comunidad ITAM víctimas de acoso por parte de personal administrativo o de algún miembro de la Facultad</li> </ol>

	2) Estudiantes que sean objeto de acoso por parte de estudiantes
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	No
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Usa lenguaje sexista
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	No
<b>¿Quién sanciona?</b>	<p>No se sabe.</p> <p>El Vicerector recibe todas las denuncias, y éste designa a El Comité de Honor y Justicia. Se menciona que estará integrado por profesores (mayoritariamente mujeres) y algún estudiante que sea parte de alguna organización estudiantil con perspectiva de género.</p> <p>“Una vez que el Comité de Honor y Justicia emita una recomendación, el ITAM aplicará a la persona denunciada las medidas disciplinarias correspondientes”</p>
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No existe



## **CENTROAMÉRICA**

En Centroamérica (Guatemala, Honduras, El Salvador, Nicaragua y Costa Rica) es donde menos universidades con protocolos encontramos. De 30 universidades analizadas en esta región, solo 9 cuentan con protocolos.

En El Salvador y Honduras 2 universidades cuentan con protocolo: la Universidad Centroamericana José Simeón Cañas y la Universidad Nacional Autónoma de Honduras, respectivamente.

En Costa Rica 5 universidades cuentan con protocolos: Universidad Nacional de Costa Rica, Universidad Estatal a Distancia, Universidad de Costa Rica, Instituto Tecnológico de Costa Rica, Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología.

En Nicaragua la Universidad Centroamericana cuenta con protocolo pero el vínculo está roto y la Universidad Rafael Landívar en Guatemala dice que existe, sin embargo, no es público.

# EL SALVADOR

## UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA “JOSÉ SIMEÓN CAÑAS” (UCA)

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad Centroamericana “José Simeón Cañas” (UCA)
<b>Tipo de universidad</b>	Privada
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://drive.google.com/file/d/1qLn46Sg_yrNX4XqoZ33LPD2HQbZYJsah/view">https://drive.google.com/file/d/1qLn46Sg_yrNX4XqoZ33LPD2HQbZYJsah/view</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	El 30 de noviembre de 2011
<b>Ente que creó el protocolo</b>	La Junta de Directores (sesión JD-21/11)
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Oficina de Personal, cuando se trate de un empleado, o ante la Dirección de Desarrollo Estudiantil (DIDE), en el caso de los estudiantes.
<b>¿Qué tipo de casos de violencia sexual, de género o acoso atiende?</b>	Manejan 9 apartados donde detallan lo que entienden como conductas o manifestaciones de acoso sexual. Por ejemplo: “Hacer declaraciones sexistas desagradables y ofensivas, comentarios sexuales crudos (...) Realizar contactos físicos desagradables, inapropiados e innecesarios, en contra de la voluntad de una persona, tales como tocar, besar, abrazar, pellizcar, sobar (...)”. Pienso que se describe bastante bien esta parte, incluso abarcan hasta las redes sociales.
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	Si aunque no usa las siglas tal cual (LGBTI), al menos se nombra: “A pesar de que usualmente son mujeres las que son acosadas, el acoso sexual puede afectar tanto a hombres como a mujeres, y se puede producir entre personas del mismo sexo”.
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es</b>	No lo dice.

<b>explícito?</b>	
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	<p>El procedimiento de acciones se divide entre estudiantes y maestros.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Para los empleados que sean víctimas de acoso sexual se deberá presentar la denuncia en la Oficina de Personal. Esta dará aviso al Rector sobre la denuncia recibida. La Oficina de Personal realizará las investigaciones necesarias y elaborará un informe que luego se entregará al Rector para determinar la gravedad de la falta y aplicar las sanciones correspondientes.</li> <li>2) Para los estudiantes: El estudiante que sea víctima de acoso sexual presentará su denuncia en la Dirección de Desarrollo Estudiantil (DIDE). La DIDE trasladará dicha denuncia a la Oficina de Personal para los efectos pertinentes. Luego de eso el procedimiento es exactamente el mismo que el de los empleados.</li> </ol>
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	<p>Esta política aplica a todos los miembros de la comunidad universitaria: estudiantes, catedráticos y empleados en general. Además, se espera que los empleados subcontratados y visitantes respeten esta política.</p>
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	No
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	<p>Se usa el plural masculino en todo el protocolo nunca especifica "empleados/empleadas" sólo es empleado.</p>
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	<p>En la legislación salvadoreña, conductas como las anteriores son tipificadas y sancionadas por el Código Penal (Art. 165).</p>
<b>¿Quién sanciona?</b>	<p>Dividen las sanciones entre graves y muy graves, donde se reparten los 9 apartados antes mencionados. También se dividen entre empleados y alumnos.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Para los empleados: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Amonestación escrita y suspensión sin goce de sueldo hasta por un mes: se</li> </ol> </li> </ol>



	<p>aplicará en el caso de las faltas graves.</p> <p>b) Despido sin responsabilidad patronal: procederá en el caso de las faltas muy graves.</p> <p>2) El empleado denunciado será suspendido temporalmente de sus funciones durante el proceso de investigación, hasta que se tenga el dictamen definitivo de las autoridades de la Universidad.</p> <p>3) Para los alumnos: no se especifica en el protocolo y sólo remite a lo que se establece en el 'Reglamento de Faltas y Sanciones Estudiantiles'.</p>
<p><b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b></p>	<p>NA</p>

# HONDURAS

## Universidad Nacional Autónoma de Honduras UNAH

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://www.unah.edu.hn/dmsdocument/7611-manual-de-seguridad-unah-2019-pdf">https://www.unah.edu.hn/dmsdocument/7611-manual-de-seguridad-unah-2019-pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	2012
<b>Ente que creó el protocolo</b>	La Comisión de Políticas de Manejo de Incidentes
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	La Unidad contra el Acoso Sexual del Comisionado Universitario.
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Tienen dos protocolos, uno para Delitos Sexuales (Pág. 48) y otro para el Acoso Sexual (Pág.53)
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No se especifica
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No se especifica
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	Si, una guía precaria: primero la víctima debe presentar su denuncia a la oficina del Comisionado Universitario. Segundo, como el Comisionado es el encargado de conocer e investigar las denuncias por acoso sexual, si es que luego él considera que el caso es admitido se impondrán automáticamente "las medidas de seguridad necesarias" (no se dice cuales) "con el fin garantizar la estabilidad e integridad física, psicológica, emocional y sexual de la presunta víctima y sus testigos".

<p><b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b></p>	<p>Para que se pueda investigar un caso por Acoso Sexual, se requiere lo siguiente: "Que ambas partes sean miembros de la comunidad universitaria. Que los hechos realizados se hayan suscitado dentro o fuera de los predios universitarios".</p>
<p><b>¿El protocolo incluye un glosario?</b></p>	<p>No</p>
<p><b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b></p>	<p>No es sexista, pero tampoco incluyente ya que no se nombra a otro grupos. "Cualquier persona que considere ser víctima"...</p>
<p><b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b></p>	<p>Sobre el protocolo de acoso sexual, no, pero sobre delitos sexuales si, interviene el Ministerio Público por ser un caso de naturaleza penal.</p>
<p><b>¿Quién sanciona?</b></p>	<p>En el protocolo de acoso sexual no se especifica quién sanciona, solo se hace referencia al órgano encargado en recibir y dar seguimiento a la denuncia, el Comisionado Universitario.</p>
<p><b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b></p>	<p>La primera versión de este protocolo es muchísimo más detallado, por ejemplo se especifica los casos en que se considera acoso sexual mientras que el de la actualidad no. Además, dan los plazos en cuanto tiempo debe realizarse la investigación, en el de la actualidad tampoco lo hace. Se especifica el trámite y requisitos de la denuncia, proceso de investigación, son varios aspectos que en el actual protocolo desaparecieron. (2012. file:///Users/gisellaalejandrarojas/Downloads/Reglamento-contra-Acoso-Sexual-en-UNAH-.pdf)</p>

# COSTA RICA

## UNIVERSIDAD DE COSTA RICA

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad de Costa Rica
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/hostigamiento_sexual.pdf">http://www.cu.ucr.ac.cr/normativ/hostigamiento_sexual.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	6 de mayo de 1997
<b>Ente que creó el protocolo</b>	Consejo Universitario
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Comisión Institucional contra el Hostigamiento Sexual
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	<p>Requerimientos de favores sexuales a cambio de un trato preferencial, amenazas o condicionales de la situación de estudio o empleo.</p> <p>Uso de palabras de naturaleza sexual, escritas u orales, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.</p> <p>Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas para quien los reciba.</p>
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No hay una mención explícita
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	Dos años a partir del último hecho consecuencia del hostigamiento sexual o a partir de que cesó la causa justificada que le impidió denunciar.
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	<p>Comisión Institucional que nombra una comisión instructora cada vez que se presente una denuncia.</p> <p>La comisión instructora sigue estos pasos:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>Recibir las denuncias.</li></ol>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>b. Notificar a la persona denunciada sobre la interposición de la denuncia.</li> <li>c. Recibir el descargo de parte de la persona denunciada.</li> <li>d. Documentar y recabar pruebas.</li> <li>e. Efectuar la investigación del caso.</li> <li>f. Solicitar al superior inmediato las medidas cautelares.</li> <li>g. Emitir un informe, debidamente fundamentado, y con las recomendaciones procedentes</li> </ul>
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	<p>Toda la comunidad universitaria, integrada por funcionarios, docentes, administrativos y estudiantes.</p> <p>Cuando las denuncias se planteen contra personas que no forman parte de esta, se remitirá a la Rectoría.</p>
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	No
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Lenguaje inclusivo: se utiliza “personas” o palabras neutrales, en lugar de en femenino o masculino.
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	Comisión Institucional, comisiones instructoras, Rectoría.
<b>¿Quién sanciona?</b>	No se especifica, sólo se dice “las autoridades competentes”. Si hay una sanción la Comisión Institucional informa a la Oficina de Recursos Humanos, para que se incorpore en el expediente laboral correspondiente.
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No encontré la versión de 1997

## UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad Estatal a Distancia
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://www.uned.ac.cr/academica/images/cidreb/reglamento/admin-recursos-humanos/Hostigamiento_sexual_21_marz_2018.pdf">https://www.uned.ac.cr/academica/images/cidreb/reglamento/admin-recursos-humanos/Hostigamiento_sexual_21_marz_2018.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	26 de julio del 2012
<b>Ente que creó el protocolo</b>	Consejo Universitario
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Junta Especial contra el Hostigamiento Sexual
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	<p>Requerimientos de favores sexuales que impliquen promesa de un trato preferencial; amenazas físicas o morales, de daños, represalias o castigos; exigencia de una conducta cuya sujeción o rechazo sea condición para el empleo o el estudio.</p> <p>Uso de palabras, símbolos e imágenes de naturaleza sexual, que resulten hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.</p> <p>Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual, indeseadas y ofensivas.</p> <p>Realización de gestos, ademanes o cualquier otra conducta no verbal de naturaleza o connotación sexual no deseada por la persona que la reciba.</p>
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	El plazo para interponer la denuncia será de dos años, computado a partir del último hecho constitutivo del supuesto hostigamiento sexual o a partir del cese de la causa justificada que le

	impidió denunciar.
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	<p>La Junta traslada las denuncias a las comisiones investigadoras, que son las que investigan.</p> <p>La denuncia podrá ser escrita o verbal y se presentará ante la Junta.</p> <p>Comisión Investigadora contará con ocho días hábiles para trasladar la denuncia a la presunta persona hostigadora.</p> <p>Audiencia oral y privada, dentro de los cinco días hábiles siguientes. En ella, se evacuará toda la prueba testimonial, documental, indiciaria u otra.</p> <p>Contará con cinco días hábiles para el dictado del informe y la recomendación final del caso.</p>
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadx, docentes?</b>	Todas las personas funcionarias y estudiantes que integran la Universidad Estatal a Distancia y las personas participantes o receptoras de los servicios que ofrece esta Universidad.
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	Sí
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Lenguaje inclusivo: se utiliza "personas" o palabras neutrales, en lugar de en femenino o masculino.
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	Instituto de Estudios de Género, Oficina de Recursos Humanos, Dirección de Asuntos Estudiantiles, Federación de Estudiantes.
<b>¿Quién sanciona?</b>	Quien ejerza la potestad disciplinaria sobre la persona denunciada.

## UNIVERSIDAD NACIONAL DE COSTA RICA

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad Nacional de Costa Rica
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://www.documentos.una.ac.cr/handle/unadocs/1195">http://www.documentos.una.ac.cr/handle/unadocs/1195</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	29 de mayo de 2017
<b>Ente que creó el protocolo</b>	Consejo Universitario
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Instituto de Estudios de la Mujer
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	<p>Hostigamiento o acoso sexual: conducta o comportamiento físico, verbal, no verbal o escrito, expreso o implícito, de connotación sexual, no deseado o molesto para quien o quienes lo reciben, reiterado o aislado, que interfiere o provoca un perjuicio en las condiciones materiales de empleo o de la actividad académica, en el desempeño y cumplimiento laboral o educativo o en el estado general de bienestar personal.</p> <p>Hostigamiento o acoso sexual por ambiente hostil: se presenta en situaciones que le permiten al sujeto activo crear un ambiente intimidante, hostil, ofensivo o humillante, para la víctima o víctimas.</p> <p>Hostigamiento o acoso sexual por chantaje, de intercambio o quid pro quo: se presenta en una relación verticalizada que le permite al sujeto activo prometer un trato preferencial, amenazar con provocar un daño o perjuicio, imponer un castigo o condicionar una decisión suya, todo ello referido a la situación, actual o futura, de empleo o dentro de una actividad académica de quien o quienes lo sufren, a cambio de una conducta sexual a favor del propio requirente o de un tercero.</p>
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No



<p><b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b></p>	
<p><b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b></p>	<p>La denuncia se interpondrá en forma verbal o escrita ante la Fiscalía, quien deberá trasladarla a la Comisión a más tardar al día siguiente a su recepción.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Traslado de la denuncia a la persona denunciada.</li> <li>b. Audiencia por el término de cinco días hábiles.</li> <li>c. Le informará de su derecho a ser asistida y defendida por un abogado o una abogada.</li> <li>d. Convocará a las partes a la comparecencia de evacuación de pruebas.</li> <li>e. Fijará fecha y hora para la realización de la comparecencia.</li> <li>f. Ordenará la evacuación de las probanzas que por iniciativa propia considere necesario hacer llegar al proceso.</li> <li>g. Acordará las medidas cautelares y de protección que se estimen pertinentes.</li> </ul>
<p><b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b></p>	<p>Todas las personas vinculadas bajo relación laboral (propietario, interino, a plazo fijo, por obra determinada, pasante, cooperante, becado, investigador, invitado, de intercambio o ad honorem, entre otras); las estudiantes incluyendo egresados/as, estudiantes de intercambio, de cursos especiales y cualquier otra vinculación estudiantil con la UNA, aún en cursos libres o contratados.</p>
<p><b>¿El protocolo incluye un glosario?</b></p>	<p>Sí</p>
<p><b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b></p>	<p>Lenguaje inclusivo: se utiliza “personas” o palabras neutrales, en lugar de en femenino o masculino.</p>
<p><b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b></p>	<p>Instituto de Estudios de la Mujer, la Fiscalía contra el Hostigamiento Sexual, la Vicerrectoría de Vida Estudiantil y la Federación de Estudiantes de la Universidad Nacional (FEUNA), La Comisión de Resolución de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual, Rectoría; el Consejo Académico, la decanatura o, en su caso, la dirección de la unidad</p>

	académica o administrativa; y el Tribunal Universitario de Apelaciones.
<b>¿Quién sanciona?</b>	
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	

## INSTITUTO TECNOLÓGICO DE COSTA RICA

<b>Nombre de la Universidad</b>	Instituto Tecnológico de Costa Rica
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://www.tec.ac.cr/reglamentos/reglamento-de-nuncias-hostigamiento-sexual-instituto-tecnologico-o-costa-rica">https://www.tec.ac.cr/reglamentos/reglamento-de-nuncias-hostigamiento-sexual-instituto-tecnologico-o-costa-rica</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	1996
<b>Ente que creó el protocolo</b>	Consejo Institucional
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Comisión de Estudio de Denuncias sobre Hostigamiento Sexual
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Condiciones materiales de empleo o de docencia.</li> <li>b. Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.</li> <li>c. Estado general de bienestar personal.</li> </ul>
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No se especifica

¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?	La denuncia se presenta Fiscalía o al Departamento de Recursos Humanos para asesorarse o interponer la denuncia correspondiente.  Se traslada la denuncia a la Comisión de Estudio sobre Hostigamiento Sexual.  Audiencia a la persona denunciante.
¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?	No se especifica
¿El protocolo incluye un glosario?	No
¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?	Lenguaje inclusivo
¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?	Rectoría, Vicerrectoría de Vida Estudiantil, AFITEC, Federación de Estudiantes del TEC (FEITEC), Departamento de Orientación y Psicología.
¿Quién sanciona?	Junta de Relaciones Laborales o Tribunal de Sanciones
Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?	

## UNIVERSIDAD LATINOAMERICANA DE CIENCIA Y TECNOLOGÍA - ULACIT

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad Latinoamericana de Ciencia y Tecnología (ULACIT)
<b>Tipo de universidad</b>	Privada
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://www.ulacit.ac.cr/files/documentosULACIT/ServiciosEstudiantiles/Reglamento%20Contra%20el%20Hostigamiento%20Sexual%20en%20el%20Empleo%20y%20la%20Docencia.pdf">http://www.ulacit.ac.cr/files/documentosULACIT/ServiciosEstudiantiles/Reglamento%20Contra%20el%20Hostigamiento%20Sexual%20en%20el%20Empleo%20y%20la%20Docencia.pdf</a>

<b>Fecha de creación del protocolo</b>	NA
<b>Ente que creó el protocolo</b>	No dice.
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Rectorado
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	<p>Se considera acoso sexual: “toda conducta sexual indeseada por quien la recibe” y que provoque efectos perjudiciales en tres casos:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Condiciones materiales de empleo y desempeño en el aula.</li> <li>2. Desempeño y cumplimiento laboral en el contexto universitario</li> <li>3. Estado general del bienestar personal</li> </ol> <p>Además, como conducta grave de acoso se contempla también tres puntos :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Requerimiento de favores sexuales.</li> <li>2. Uso de palabras de naturaleza sexual</li> <li>3. Acercamientos corporales u otras conductas físicas de naturaleza sexual</li> </ol>
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No, solo se refiere a “hombres y mujeres”.
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No se menciona. Lo que sí se especifica son los tiempos de la investigación, la cual no se puede extender a más de 3 meses.
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	<p>En caso de los estudiantes la denuncia puede ser de forma verbal o escrita al Rectorado. Si es de forma verbal se levantará una acta que debe ser firmada por el denunciante. Luego de presentar la denuncia en un plazo de máximo tres días el rectorado tomará la declaración del denunciante (quien en el acto debe presentar “las pruebas”) y de la persona denunciada. Antes de la declaración se lea los artículos 14, 15, 16 de la Ley No 7476 ( <b>Ley 7476:</b> <a href="http://www.crdestinos.com/download/ley_7476_ley_contra_el_hostigamiento_sexual_en_el_empleo_y_la_docencia.pdf">http://www.crdestinos.com/download/ley_7476_ley_contra_el_hostigamiento_sexual_en_el_empleo_y_la_docencia.pdf</a>)</p> <p>Luego de la audiencia el Rectorado tiene 8 días hábiles para declarar si hubo acoso o no. Si es que si hubo, se elabora un informe al “patrono”</p>

	quien es el que finalmente sanciona.
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	No se especifica literalmente, sin embargo las instrucciones son para estudiantes.
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	NA
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Excluyente sí, pues solo se refiere al acoso para hombres y mujeres, no se integra a la comunidad LGBTI.
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	Sí, se comunicará a la Dirección e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o Tribunales de Justicia, la existencia de la denuncia y la conclusión a la que se llegó al finalizar el proceso.
<b>¿Quién sanciona?</b>	El Patrono



## **ZONA ANDINA**

De las 30 universidades revisadas de la zona andina (Venezuela, Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia) solo 13 cuentan con protocolos.

En Ecuador 3 universidades cuentan con protocolo: la Escuela Superior Politécnica del Litoral, la Universidad Católica del Ecuador y la Universidad Central del Ecuador.

En Colombia 5 cuentan con protocolo: la Universidad Nacional de Colombia, la Universidad del Rosario, la Universidad de los Andes y la Pontificia Universidad Javeriana. En el caso de la Corporación Universitaria Minuto de Dios el protocolo no es público.

En Perú hay 5 universidades que cuentan con protocolo: la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Universidad César Vallejo, Universidad San Martín de Porres, la Universidad Peruana Cayetano Heredia y la Pontificia Universidad Católica del Perú.

En el caso de Venezuela y Bolivia se solicitó información pero no hubo respuestas.

# ECUADOR

## ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

<b>Nombre de la Universidad</b>	Escuela Superior Politécnica del Litoral (ESPOL)
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://www.dspace.espol.edu.ec/rest/bitstreams/130455/retrieve">https://www.dspace.espol.edu.ec/rest/bitstreams/130455/retrieve</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	06 de diciembre de 2018
<b>Ente que creó el protocolo</b>	Consejo Politécnico
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Unidad de Bienestar Estudiantil y Politécnico (UBEP)
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	“Acoso moral, acoso sexual, discriminación o violencia de género, o algún acto o agresión de esta naturaleza”
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No. La única referencia es cuando dice que atiende también casos de discriminación.
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No queda claro. Dicen algo sobre un máximo de 72 horas, pero no queda explícito cuando empiezan a correr
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	Presentación de la denuncia, apoyo del área de psicología de la UBEP y apoyo y seguimiento.
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	Al personal académico, de apoyo académico, administrativo y trabajadores, personas becadas, personal en formación y personal contratado en proyectos de investigación y de servicios vinculados a la Institución, y a estudiantes de pregrado, posgrado y todos los que cursen estudios, cualquiera sea su carácter
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	No

<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	No usa lenguaje sexista pero podría mejorar su redacción para incluir a las minorías
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	Sí
<b>¿Quién sanciona?</b>	Consejo Politécnico de la universidad
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No existe versión anterior

## UNIVERSIDAD CENTRAL DE ECUADOR

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad Central del Ecuador
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://aka-cdn.uce.edu.ec/ares/w/uce_noticias/Comunicados/2018/PROTOCOLOGENEROUCE.pdf">http://aka-cdn.uce.edu.ec/ares/w/uce_noticias/Comunicados/2018/PROTOCOLOGENEROUCE.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	Diciembre 2017
<b>Ente que creó el protocolo</b>	
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Dirección de Bienestar Universitario o el Rectorado. Los trámites administrativos los hace la Comisión Especial de Asuntos Disciplinarios
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Acoso sexual, abuso sexual, violación, violencia psicológica, violencia simbólica y violencia política.
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	Sí
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No lo dice
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	Etapa de intervención (recepción del caso, atención integral y medidas de protección), etapa de investigación sobre el caso y etapa de



	resolución
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	Estudiantes, personal docente y de investigación, talento humano de las áreas administrativas y de servicios, autoridades y personas en puestos directivos, personas voluntarias y cooperantes y a otras personas que tuvieren presencia permanente o temporal en la institución.
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	Sí
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	No
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	Sí.
<b>¿Quién sanciona?</b>	El Honorable Consejo Universitario
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No existe primera versión

## PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

<b>Nombre de la Universidad</b>	Pontificia Universidad Católica del Ecuador
<b>Tipo de universidad</b>	Privada
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://www.puce.edu.ec/intranet/documentos/Reglamentos/PUCE-Protocolo-de-actuacion-frente-a-casos-de-violencia-de-genero.pdf">https://www.puce.edu.ec/intranet/documentos/Reglamentos/PUCE-Protocolo-de-actuacion-frente-a-casos-de-violencia-de-genero.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	Octubre 2018
<b>Ente que creó el protocolo</b>	Dirección General de Estudiantes
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	La denuncia debe presentarse a la Dirección de Bienestar Estudiantil o a la de Seguridad y Salud Ocupacional. En el caso se SEDES, en la Dirección de Estudiantes o Dirección Administrativa.

<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Violencia física, sexual o psicológica contra la mujer o miembros del núcleo familiar, acoso sexual, abuso sexual, violación, discriminación y actos de odio
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	Sí. Tiene discriminación como uno de los delitos que contempla
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No lo dice
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	Recepción de la denuncia, presentación de la denuncia, activación de medidas de atención, contención, protección y acompañamiento, actuación ante organismos del Estado y análisis y resolución del Comité de Ética (esta última parte incluye la implementación de medidas, las impugnaciones y el seguimiento de la implementación de medidas de la resolución)
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	Estudiantes, personal docente y de investigación, talento humano de las áreas administrativas y de servicios, autoridades y personas en puestos directivos, personas voluntarias y cooperantes y a otras personas que tuvieren presencia permanente o temporal en la institución.
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	No
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	No usa lenguaje sexista
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	Sí
<b>¿Quién sanciona?</b>	El Comité de Ética asesorado por un equipo asesor especializado en igualdad de género
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No existe primera versión

# COLOMBIA

## UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad Nacional de Colombia
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://bienestar.bogota.unal.edu.co/ProtocoloVBG/protocolovbgun.pdf">http://bienestar.bogota.unal.edu.co/ProtocoloVBG/protocolovbgun.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	noviembre de 2017
<b>Ente que creó el protocolo</b>	La rectoría de la universidad en la resolución 1215. Pero, el protocolo fue una recomendación del Observatorio de Asuntos de Género.
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Observatorio de Asuntos de Género, Bienestar Universitario (nivel nacional, sede y facultad) y Salud y Seguridad en el Trabajo (nivel sede y facultad)
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Violencias basadas en género y violencias sexuales. Entre ellas: discriminación, ofensa sexual, acoso sexual, violencia psicológica, violencia física, violencia patrimonial, pornografía con niños, niñas y adolescentes, pornografía no consentida, acto sexual no consentido, acceso carnal no consentido, abuso sexual, inducción o constreñimiento a la prostitución y feminicidio.
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	Sí porque en el capítulo I, artículo 4 establece que habrá Atención Diferenciada. Lo que significa que tendrán en cuenta las características de raza, etnia, religión, nacionalidad, lugar de procedencia, género, sexo, orientación sexual o situación de discapacidad. Que garantizarán una atención a las características y necesidades propias de la persona víctima.
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es</b>	En el capítulo IV, artículo 12 explica que las quejas por hechos de violencia podrán

<b>explícito?</b>	presentarse en cualquier momento con independencia del tiempo en que hayan transcurrido los hechos.
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	Tiene una Ruta de Atención que se divide en cinco etapas: 1. Conocimiento del caso y atención en salud física y emocional. 2. Orientación y atención en salud física y emocional. 3. Procedimiento alternativo pedagógico 4. Proceso disciplinario 5. Seguimiento
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	El protocolo es para toda persona que integre la comunidad universitaria: estudiantes, profesores y administrativos. También, a quienes prestan servicios a la universidad a través de las distintas modalidades de contratación.
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	Sí
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Lenguaje incluyente
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	Sí
<b>¿Quién sanciona?</b>	Bienestar Universitario en el Área de Acompañamiento Integral, las jurisdicciones penal o civil y la Procuraduría General de la Nación. (Depende del caso)
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No existe una primera versión.

# UNIVERSIDAD DE LOS ANDES

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad de los Andes
<b>Tipo de universidad</b>	Privada
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://drive.google.com/file/d/1bIKXh2bTHS1zB8X4o_AJH5nxNqCauc9P/view">https://drive.google.com/file/d/1bIKXh2bTHS1zB8X4o_AJH5nxNqCauc9P/view</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	agosto 2016
<b>Ente que creó el protocolo</b>	Consejo Superior
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Hay tres alternativas para denunciar: 1. Línea MAAD, Decanatura de Estudiantes, al correo Ombudsperson, Línea de Emergencias y Red de Estudiantes. 2. Superior Inmediato o a la Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional. 3. Comité de Convivencia Laboral
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Maltrato, acoso sexual, acoso laboral, acoso escolar, amenaza, discriminación, constreñimiento sexual y hostigamiento por motivos de raza, religión, ideología, política u origen nacional.
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	Las incluye indirectamente en la descripción de conceptos del glosario.
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No menciona temporalidad.
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	Etapas: 1. Poner en conocimiento el caso 2. Estudio preliminar del caso 3. Convocatoria al Comité MAAD 4. Actuación del Comité 5. Apertura del proceso disciplinario
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	A los miembros de la comunidad universitaria: estudiantes, profesores y empleados.
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	Sí

<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	No es sexista, pero tampoco incluyente.
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	Sí
<b>¿Quién sanciona?</b>	No dice quién sanciona. La acción disciplinaria contra la persona agresora dependerá de quién sea (estudiante, profesor, empleado) y de lo estipulado en el reglamento (General de Estudiantes, Profesoral, de Trabajo).
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No existe una primera versión.

## UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad del Rosario
<b>Tipo de universidad</b>	privada
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://www.urosario.edu.co/Urosario-te-escucha/Documentos/Protocolo-URosario-libre-de-violencia.pdf">http://www.urosario.edu.co/Urosario-te-escucha/Documentos/Protocolo-URosario-libre-de-violencia.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	2016
<b>Ente que creó el protocolo</b>	Rectoría
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Comité de Atención de Casos compuesto por la Decanatura del Medio Universitario, la Dirección de Estudiantes y la Dirección Jurídica.
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Violencia física, sexual, psicológica o laboral. Amenaza, acoso, maltrato, discriminación o abuso de poder.
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	Sí
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No dice

<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	Ruta de atención: URosario te escucha -Notificación por correo electrónico -Acompañamiento psicológico -Asesoría jurídica -Asesoría académica
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	Cualquier miembro de la comunidad activa: estudiantes, profesores, funcionarios y personal vinculado a los servicios universitarios.
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	No
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Lenguaje incluyente
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	Solo con autoridad de la misma universidad.
<b>¿Quién sanciona?</b>	No sancionan. La Dirección General del Consultorio Jurídico solo emite un concepto jurídico.
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No existe otra versión.

## PONTIFICIA UNIVERSIDAD JAVERIANA

<b>Nombre de la Universidad</b>	Pontificia Universidad Javeriana
<b>Tipo de universidad</b>	privada
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://www.javeriana.edu.co/documents/15832/0/Documento+Protocolo.pdf/a6e1832f-8846-42fb-8c63-417eee3b5f62">https://www.javeriana.edu.co/documents/15832/0/Documento+Protocolo.pdf/a6e1832f-8846-42fb-8c63-417eee3b5f62</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	25 de julio 2018
<b>Ente que creó el protocolo</b>	Rectoría
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Equipo Institucional de Prevención, Atención, Acompañamiento, Orientación y Seguimiento

	(PAAOS)
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Violencia sexual, discriminación, hostigamiento, acoso escolar, acoso cibernético, lesiones personales, amenaza, violencia de género, explotación sexual comercial y acoso laboral.
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	Sí
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No dice.
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	Tres rutas: 1. Para la personas afectada o terceras personas: reporte del caso, atención inicial, orientación en rutas internas y externas, acompañamiento, intervención, seguimiento y cierre del proceso. 2. Para el Equipo PAAOS: recepciona formalmente el caso, brinda atención, orienta en rutas internas y externas, acompaña, ofrece seguimiento y cierra el caso. 3. Para la persona presunta agresora: atención, orientación, resolución del caso, proceso disciplinario, acción formativa, seguimiento y cierre del caso.
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	Estudiantes, profesores, personal administrativo, personas empleadas (contratadas: civil, comercial o administrativo) y miembros de la Compañía de Jesús (misión canónica).
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	Sí
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Es incluyente
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	Sí
<b>¿Quién sanciona?</b>	El Equipo Institucional PAAOS, Decanatura o Jefatura de Gestión Humana.



**Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?**

No existe primera versión.

# PERÚ

## UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad Nacional Mayor de San Marcos
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://www.unmsm.edu.pe/transparencia/archivos/08512t-18.pdf">http://www.unmsm.edu.pe/transparencia/archivos/08512t-18.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	Diciembre, 2018
<b>Ente que creó el protocolo</b>	Indica que el Consejo Universitario Extraordinario acordó aprobar el “Reglamento de Prevención y Sanción del Hostigamiento de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos”.
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Defensoría Universitaria.
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Hostigamiento sexual en físico y por medios digitales.
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No.
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	El documento establece realizas a la Defensoría Universitaria o al Tribunal de Honor, deberán formalizarse en un plazo de dos días.
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	Sí, en el Capítulo VIII explica el procedimiento de la queja, lo cual indica la presentación de la misma, la información que debe contener, el traslado de la queja y los descargos.
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	Autoridades universitarias, docentes, ayudantes de prácticas, estudiantes de pregrado y posgrado, trabajador administrativo y de servicio a la universidad.
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	Sí

<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Incluyente.
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	No lo indica.
<b>¿Quién sanciona?</b>	El protocolo asegura que el Tribunal de Honor Universitario tiene como juicio emitir juicios de valor y propone, según sea el caso, las sanciones correspondientes al Consejo Universitario.
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No existe.

## UNIVERSIDAD PERUANA CAYETANO HEREDIA

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad Peruana Cayetano Heredia
<b>Tipo de universidad</b>	Privada
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://s3.amazonaws.com/upch-dga-documentos/pdf/D1CR12.pdf">https://s3.amazonaws.com/upch-dga-documentos/pdf/D1CR12.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	Noviembre, 2010
<b>Ente que creó el protocolo</b>	No indica.
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	La Comisión de Procesos Administrativos.
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Hostigamiento sexual típico o chantaje, hostigamiento ambiental,
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No.
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No de manera directa, el documento indica que interpuesta la queja, el órgano receptor tendrá un plazo de 24 horas. El Decano elevará la queja y tendrá 3 días hábiles. El descargo deberá hacerse por escrito en un plazo de 5

	días que contenga las pruebas. También indica que si la queja tiene méritos, la Comisión de Procesos Administrativos, en el plazo de 7 días hábiles prorrogables por 3 días, realizará la investigación. Por último, el procedimiento durará como máximo 20 días hábiles.
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	De acuerdo al Artículo 10 de Etapas y plazos del procedimiento se despliega la interposición de la queja que deberá presentarse ante la Universidad junto con las pruebas: declaración de testigos, documentos públicos o privados, grabaciones, correos electrónicos, mensajes, fotografías. Las pericias psicológicas, psiquiátricas o forenses. Y cualquier otra prueba.
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	Docentes, estudiantes, autoridades, funcionarios.
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	Sí.
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Ninguno.
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	El reglamento indica que es obligación de la universidad informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo sobre los procesos instaurados por hostigamiento sexual.
<b>¿Quién sanciona?</b>	Indica que el Consejo de Facultad adoptará una decisión final en relación a la denuncia.
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No existe.

## UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad Privada César Vallejo
<b>Tipo de universidad</b>	Privada
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://www.ucv.edu.pe/datafiles/RDN%C2%B00065-2018-UCV.pdf">https://www.ucv.edu.pe/datafiles/RDN%C2%B00065-2018-UCV.pdf</a>

<b>Fecha de creación del protocolo</b>	Septiembre, 2018
<b>Ente que creó el protocolo</b>	Universidad Privada César Vallejo, Dra. Sophía Verónica Calderón Rojas, Vicerrectora de Bienestar Universitario
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Las quejas se presentan ante la Defensoría Universitaria. Si el hostigador es un docente o no deberá presentar a la Gestión del Talento Humano. Si el hostigador es el Director o Jefe del Talento Humano, la queja se presentará ante el Director General.
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual, hostigamiento sexual ambiental, hostigador, hostigado, queja, quejoso, quejado, falsa, queja, ciber-acoso, relación de autoridad, relación jerarquía.
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No indica.
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	Si es por el caso de queja se derivará en el plazo de 24 horas. Para presentar la queja o demanda por hostilidad es de 30 días. En el caso de que el quejado sea un trabajador o docente de la universidad, éste cuenta con 2 días hábiles para correr traslado de la queja. El quejado cuenta con 6 días hábiles para presentar sus descargos. Si el quejado es un alumno, el tribunal de honor , en el plazo de dos días hábiles, notificará al estudiante involucrado tendrá un plazo de cinco días para que presente sus descargos. Si el quejado es un trabajador docente o no, el órgano encargado de la investigación cuenta con un plazo de seis días hábiles para realizar la investigación y tendrá un plazo de tres días para presentar los documentos. Si el quejado es un trabajador docente o no docente, la dirección o jefatura de gestión del talento humano, deberá resolver lo que corresponda en un plazo máximo de 3 días. Si el quejado es un alumno y la sanción

	recomendada es la amonestación escrita por el Rector, en un plazo de dos días derivará lo actuado al Decano de la facultad que pertenece el estudiante.
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	Las quejas pueden ser presentadas de forma verbal, escrita o mediante correo electrónico. La información de la queja debe contener: <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Información completa de la persona quejada: nombre, descripción física.</li> <li>2) Lugares, fechas, horarios.</li> <li>3) Descripción de cómo el incidente hizo sentir a la víctima.</li> <li>4) Detalle de cualquier acción emprendida por el/la quejosa u otras personas para abordar el caso.</li> </ol>
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	Universitarios, docentes, no docentes, testigos.
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	Sí
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Incluyente.
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	Sí. Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria (SUNEDU).
<b>¿Quién sanciona?</b>	Depende de cada. EL protocolo indica que si el quejado es un trabajador docente o no docente, la dirección o jefatura de gestión de talento humano debe resolver. Mientras que si el quejado es un alumno, el Rector derivará para que el Decano de la facultad perteneciente al estudiante pueda dar la resolución. De lo contrario resuelve el Consejo Universitario.
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No existe.

UNIVERSIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad de San Martín de Porres
<b>Tipo de universidad</b>	Privada
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://www.usmp.edu.pe/recursoshumanos/pdf/PROCEDIMIENTO_PREVENSION.pdf">http://www.usmp.edu.pe/recursoshumanos/pdf/PROCEDIMIENTO_PREVENSION.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	Junio, 2011
<b>Ente que creó el protocolo</b>	No especifica
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	La autoridad u órgano encargado de la investigación: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si el presunto hostigador es docente: La Comisión Disciplinaria de Docentes.</li> <li>- Si el presunto hostigador es personal no docente: La Oficina de Inspección y Control Interno.</li> </ul>
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Hostigamiento Sexual. Relación de autoridad. Hostigamiento.
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No lo indica.
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	Una vez recepcionada la denuncia, el Decano o el Director General de Administración, según corresponda al caso, tomará conocimiento y en el plazo de 24 horas correrá traslado de la denuncia a: La Comisión Disciplinaria si el denunciado es docente. La Oficina de Inspección y Control Interno si el denunciado no es Docente. Luego de 10 días hábiles de investigación, el órgano encargado de la investigación emitirá su opinión, corriendo traslado de todo lo actuado al Decano de Facultad o Director General de Administración
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	La denuncia será presentada mediante una queja verbal o escrita, suscrita por la presunta víctima, en un plazo que no deberá

	<p>exceder los treinta (30) días calendario, desde que se produjo el último acto de hostigamiento sexual, ante:</p> <p>a) El Decano: Si el presunto hostigador pertenece a una Facultad, sea docente o no docente.</p> <p>b) El Director General de Administración: Si el presunto hostigador pertenece al Nivel Central.</p> <p>c) En el caso que la denuncia (queja) sea contra el Decano u otra autoridad o funcionario, ésta deberá presentarse ante el Rectorado.</p>
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	Docentes o no docentes, testigos, funcionarios, universitarios.
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	Sí.
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Ninguno de los dos.
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	El Decano.El director General de Administración y el Rectorado.
<b>¿Quién sanciona?</b>	<p>Si el presunto hostigador es docente: La Comisión Disciplinaria de Docentes.</p> <p>Si el presunto hostigador es personal no docente: La Oficina de Inspección y Control Interno.</p>
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No aplica.



# PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE PERÚ

<b>Nombre de la Universidad</b>	Pontificia Universidad Católica del Perú
<b>Tipo de universidad</b>	Privada
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://www.pucp.edu.pe/documento/reglamento-prevencion-intervencion-casos-hostigamiento-sexual/">https://www.pucp.edu.pe/documento/reglamento-prevencion-intervencion-casos-hostigamiento-sexual/</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	Indica que fue aprobado por Resolución del Consejo Universitario N.º 026/2016 del 17 de febrero del 2016
<b>Ente que creó el protocolo</b>	No se especifica
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	El documento indica que la Comisión Especial para la intervención frente al hostigamiento sexual (Comisión Especial) es el órgano colegiado de carácter técnico especializado competente para recibir denuncias, investigar y sancionar en primera instancia el hostigamiento sexual.
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Solo dice hostigamiento sexual, sin embargo el documento habla de sanciones cuando se trata de hostigamiento verbal, psicológico o físico.
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No especifica.
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No es explícito. Solo asegura que recibido los descargos del denunciado, la Comisión Especial deberá realizar la investigación en un plazo de veinte (20) días hábiles, salvo que en atención a las circunstancias especiales del caso concreto, se requiera ampliar el plazo por diez (10) días hábiles adicionales. El plazo para investigar se contabilizará a partir del día hábil siguiente de presentados los descargos o de vencido el plazo de presentación.
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	En el título III, Procedimiento Disciplinario, indica: Denuncia por hostigamiento sexual. Las denuncias podrán presentarse de manera

	<p>verbal o escrita bajo firma ante:</p> <p>a) La Comisión Especial.</p> <p>b) El Decano de la Facultad a la que pertenece el/la estudiante.</p> <p>c) El Jefe de Unidad a la que pertenece el/la docente.</p> <p>d) El Defensor Universitario.</p> <p>En caso de que la denuncia se interponga de manera verbal se levantará un acta que deberá contar con la firma del/la denunciante</p>
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	El reglamento establece que asume el compromiso de prevenir y sancionar el hostigamiento sexual que pudiera darse contra estudiantes y docentes.
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	No.
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	No queda claro.
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	No, pero asegura que una vez culminado el proceso, de la entrega de información y reciban a solicitud de otras universidades o instituciones, procederán con la entrega de la resolución final del caso o del informe correspondiente, protegiendo la identidad de las víctimas.
<b>¿Quién sanciona?</b>	La Comisión Especial para la intervención frente al hostigamiento sexual es el órgano colegiado de carácter técnico especializado competente para recibir denuncias, investigar y sancionar en primera instancia el hostigamiento sexual.
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No se encontró la versión anterior.



## CONO SUR

En esta pieza de #PasóEnLaU clasificamos como zona del cono sur al conjunto: Argentina, Paraguay, Uruguay, Chile y Brasil y encontramos que sólo 11 universidades cuentan con protocolo.

En Brasil analizamos 6 universidades, pero solo la Universidad de São Paulo cuenta con un protocolo contra la violencia de género.

En Argentina analizamos 8 universidades y solo 4 cuentan con protocolo: Universidad de Buenos Aires, Universidad de Córdoba, Universidad de La Plata y la Universidad de Rosario.

En Chile se analizaron 6 y solo 5 universidades cuentan con protocolo: la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, la Universidad de Santiago, la Pontificia Universidad Católica de Chile, la Universidad de Chile y la Universidad Andrés Bello. En el caso de la Universidad de Concepción el protocolo aún no es de acceso público.

En el caso de Paraguay se solicitó información pero no se obtuvo respuesta.

# BRASIL

## UNIVERSIDAD DE SAO PAULO

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidade de São Paulo
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://prceu.usp.br/como-denunciar-casos-de-discriminacao-violencia-e-assedio-na-usp/">http://prceu.usp.br/como-denunciar-casos-de-discriminacao-violencia-e-assedio-na-usp/</a> --- <a href="https://sites.usp.br/uspmulheres/wp-content/uploads/sites/145/2017/05/cartilha-violencia-de-genero-na-universidade-para-ler-no-computador.pdf">https://sites.usp.br/uspmulheres/wp-content/uploads/sites/145/2017/05/cartilha-violencia-de-genero-na-universidade-para-ler-no-computador.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	Marzo 2017
<b>Ente que creó el protocolo</b>	Pró-Reitoria de Cultura e Extensão Universitária // Comissão para apurar denúncias de violência contra mulheres e gêneros - CAV - MULHERES USP-RP
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Ouvidoria Geral da USP y diretoria del centro donde estudia la víctima
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Violencia sexual, LGBTQIAFOBIA y Racismo
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	LGBTI y negros
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	En casos de violencia sexual, dice que el boletín de ocurrencia debe ser hecho inmediatamente en la policía. Sobre la búsqueda de apoyo médico, debe ocurrir hasta 72 horas después del hecho. Y para aquellos mayores de 18 años, tiene hasta seis meses para hacer la denuncia a la policía.
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	Después de la denuncia, es abierta una sindicância, que puede transformarse en "proceso interno disciplinar o administrativo." Existe un especie de

	<p>guía de acción, de como hacer la denuncia dentro y fuera de la universidad, cómo ir, qué llevar, etc. Además, la universidad disponibiliza servicio de apoyo a la víctima en la búsqueda de otras organizaciones donde sí puede hacer la denuncia. También se explica qué ocurre después de buscar la policía o un hospital.</p>
<p><b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b></p>	<p>Universitários y funcionários</p>
<p><b>¿El protocolo incluye un glosario?</b></p>	<p>No</p>
<p><b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b></p>	<p>Escrito en portugués, el protocolo utiliza mucho el "sujeto oculto", que no necesita de seguimiento sexista en la frase. Pero también utiliza "alumno(a), profesor(a) ou funcionário(a)", una manera que sí se suele usar en portugués para incluir los sexos femenino y masculino en un mismo sujeto. Pero, como la mujer siempre está después (a), no sé hasta qué punto se puede decir que eso es incluyente. De manera general, es posible percibir que ellos usan mucho "você", una manera de intentar huir de un lenguaje sexista.</p>
<p><b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b></p>	<p>Sí, el protocolo trae teléfonos, e-mails de la policía, de servicios de salud y sitios web de órganos de justicia.</p>
<p><b>¿Quién sanciona?</b></p>	<p>La Pró-Reitoria de Cultura e Extensão Universitária</p>
<p><b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b></p>	<p>Es posible encontrar dos documentos distintos. En el primer, de marzo de 2017, en PDF, está más detallado que es una violencia contra la mujer, cuales son los tipos de violencia, que es la violencia en el contexto de la universidad y, después, cómo hacer la denuncia. El otro, un sitio web, es más breve y más directo. Aborda lo que sí puede hacer en casos de distintas violencias, ampliando las orientaciones a personas LGBTQIA y negros. Y es más detallado cuanto a los seguimientos de las denuncias.</p>

# ARGENTINA

## UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad de Buenos Aires
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://www.uba.ar/archivos_uba/2015-12-09_4043.pdf">http://www.uba.ar/archivos_uba/2015-12-09_4043.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	Diciembre 2015
<b>Ente que creó el protocolo</b>	Consejo Superior de la Universidad de Buenos Aires aprobó su elaboración
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	<p>“Artículo 8.- Intervención ante consultas y denuncias. Autoridad de Aplicación: La intervención de iniciará en un ámbito específico del Rectorado de la Universidad de Buenos Aires y/o con los referentes del protocolo de cada dependencia a partir de la recepción de consultas y/o denuncias, y se desarrollarán las estrategias pertinentes para su abordaje.”</p> <p>Artículo 10.- Apartado C sobre denuncia. “Si con posterioridad al asesoramiento, la persona decide realizar una denuncia en el ámbito administrativo, las personas referentes/responsables realizarán un Informe de Evaluación de Riesgo (...)Este informe será remitido a las autoridades de las Unidades Académicas que tomen a su cargo el trámite de la denuncia”</p>
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Hechos de violencia sexual, acoso sexual. “Se entiende por acoso sexual todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento, asedio, que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no

	consentidos”. Hechos con connotación sexista.
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	“Discriminación basada en el sexo y/o género de la persona, orientación sexual, identidad de género y expresión de género”. Más adelante habla también de discriminación, hostigamiento o violencia por razones de identidad de género, orientación sexual, clase, etnia, nacional o religión.
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No es explícito.
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	Tras la denuncia el protocolo señala: La posibilidad de adoptar medidas urgentes establecidas en el “Informe de Evaluación de Riesgo”; la aplicación de normas disciplinarias vigentes en la Universidad; el registro del caso con el debido proceso y, en el caso de necesitarlo, la Unidad Académica involucrada buscará la mejor vía para proteger a la persona denunciante.  Sí tienen una guía de acción
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	Funcionarios/as, docentes, no docentes cualquiera sea su condición laboral, estudiantes cualquiera sea su situación académica, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanente o temporales en las instituciones edilicias de la Universidad
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	No
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Incluyente
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	
<b>¿Quién sanciona?</b>	Las Unidades Académicas
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué</b>	No especifica

resulta de la comparación?	
----------------------------	--

## UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad de Córdoba
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://www.digesto.unc.edu.ar/consejo-superior/honorable-consejo-superior/resolucion/1011_2015_1/at_download/file">http://www.digesto.unc.edu.ar/consejo-superior/honorable-consejo-superior/resolucion/1011_2015_1/at_download/file</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	Diciembre 2015
<b>Ente que creó el protocolo</b>	
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Defensoría de la Comunidad Universitaria.
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	<p>Uso de palabras de naturaleza escritas u orales que resulten discriminatorias, hostiles, humillantes u ofensivas para quien las reciba.</p> <p>b) Agresiones físicas, acercamientos corporales u otras conductas físicas y/o sexuales, indeseadas u ofensivas para quien los recibe.</p> <p>c) Requerimientos sexuales que impliquen promesas implícita o expresa de un trato preferencial respecto de la situación actual o futura de estudio /trabajo, proyecto de investigación o extensión, de quien las recibe.</p> <p>d) Requerimientos sexuales que impliquen amenazas, implícitas o expresas, que provoquen daños o castigos referidos a la situación, actual o futura, de empleo, estudio, utilización o participación en un servicio administrativo, proyecto de investigación o acción social, de quien la recibe.</p> <p>e) Hechos de violencia sexual descritos bajo la rúbrica "Delitos contra la integridad Sexual" ubicados en el Libro Segundo, Título III del Código Penal .argentino, denominados "abuso sexual simple",</p>



	<p>"abuso sexual calificado", "abuso sexual con acceso carnal" o los que en el futuro pudieren tipificarse.</p> <p>f) Hechos de violencia sexual no descritas en los términos del artículo 119 y sus agravantes del Código Penal argentino y que configuren formas de acoso sexual.</p> <p>g) Acoso sexual: todo comentario reiterado o conducta con connotación sexual que implique hostigamiento y/o asedio que tenga por fin inducir a otra persona a acceder a requerimientos sexuales no deseados o no consentidos.</p> <p>Las situaciones presentes no limitan otras que pudieran surgir y tendrán que ser analizadas en su particularidad.</p>
<p><b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b></p>	<p>No es explícito</p>
<p><b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b></p>	<p>No es explícito.</p>
<p><b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b></p>	<p>“En el supuesto que los hechos que dan motivo a la denuncia recibida, pudieran constituir un ilícito, los/las funcionarios/as están obligados a denunciarlos a la justicia.”</p> <p>Sí tienen una guía de acción</p>
<p><b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b></p>	<p>Toda la comunidad universitaria, docentes, no docentes y estudiantes, de pregrado, grado, postgrado, de oficios y de los diferentes programas de la UNC; investigadoras/es, becarias/os o egresadas/os, vinculados a la Universidad mediante beca, adscripción, equipo de investigación o extensión, y que pertenezca en su condición a cualquiera de las unidades académicas, colegios preuniversitarios o dependencias de la Universidad Nacional de Córdoba, incluyendo museos, hospitales, bibliotecas, observatorios, Área Central, Complejo Vaquerías y Campo Escuela. Como asimismo personas que presten servicios en los ámbitos de la UNC.</p>

¿El protocolo incluye un glosario?	No
¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?	Incluyente
¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?	No especifica
¿Quién sanciona?	No especifica
Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?	No especifica

## UNIVERSIDAD DE LA PLATA

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad de La Plata
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://www.psico.unlp.edu.ar/uploads/docs/programa_institucional_contra_la_violencia_de_genero_en_el_ambito_de_la_universidad_nacional_de_la_plata.pdf">http://www.psico.unlp.edu.ar/uploads/docs/programa_institucional_contra_la_violencia_de_genero_en_el_ambito_de_la_universidad_nacional_de_la_plata.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	Octubre 2015
<b>Ente que creó el protocolo</b>	La Prosecretaría de Derechos Humanos de la Universidad de La Plata, junto con la Mesa de Género integrada por gremios y las unidades académicas de las facultades
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Los servicios de atención en la Unidad Académica o el Programa Contra la Violencia de Género de la Universidad de La Plata.
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Violencia de género: física, simbólica, psíquica, económica y sexual.  Discriminación: toda conducta, acción, omisión, comentario que discrimine, excluya o estereotipe a las personas por su género, identidad de género u orientación sexual.

<p><b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b></p>	<p>Solo habla de discriminación a “las personas por su género, identidad de género u orientación sexual”.</p>
<p><b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b></p>	<p>No es explícito.</p>
<p><b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b></p>	<p>-Ratificación de la denuncia -Informe de evaluación de riesgo -Comunicación formal a la autoridad -Inicio proceso disciplinar Si tiene una guía de acción</p>
<p><b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b></p>	<p>“Comunidad universitaria”</p>
<p><b>¿El protocolo incluye un glosario?</b></p>	<p>No</p>
<p><b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b></p>	<p>Incluyente</p>
<p><b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b></p>	<p>No especifica</p>
<p><b>¿Quién sanciona?</b></p>	<p>“Órgano creado para el Programa Contra la Violencia de Género, dependiente de la Dirección General de Derechos Humanos de la Universidad Nacional de La Plata ”</p>
<p><b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b></p>	<p>No especifica</p>

## UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad Nacional del Rosario
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://www.coad.org.ar/pdf/1066ORD%20734.%20PROTOCOLO%20VIOLENCIA%20DE%20GENERO.pdf">http://www.coad.org.ar/pdf/1066ORD%20734.%20PROTOCOLO%20VIOLENCIA%20DE%20GENERO.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	Junio 2018
<b>Ente que creó el protocolo</b>	
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Referente o responsable de los espacios de atención de situaciones de violencia de cada Unidad Académica
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Violencia sexual; abuso sexual simple, calificado, con acceso carnal; acoso sexual; hechos con connotación sexista; violencia física, psicológica, emocional y simbólica.
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	Habla de discriminación basada en el sexo y/o género, orientación sexual, identidad de género y expresión de género.
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No es explícito.
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	Denuncia; medidas preventivas; abordaje de la persona denunciada; continuidad de contacto entre personas involucradas; garantías
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	funcionarios/as, docentes, no docentes, investigadores/as, estudiantes, personal académico temporario o visitante, terceros que presten servicios no académicos permanentes o temporales.

<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	No
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Incluyente
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	No especifica
<b>¿Quién sanciona?</b>	No especifica
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No especifica

# CHILE

## PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE VALPARAÍSO

<b>Nombre de la Universidad</b>	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
<b>Tipo de universidad</b>	Privada
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="http://www.pucv.cl/pucv/site/artic/20170614/asocfile/20170614212256/2018_11_27_reglamento_a_coso_web.pdf">http://www.pucv.cl/pucv/site/artic/20170614/asocfile/20170614212256/2018_11_27_reglamento_a_coso_web.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	2018
<b>Ente que creó el protocolo</b>	No especifica
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Secretaría Ejecutiva, quienes derivan al Pro Secretario o Comisión. Si la denuncia admite a trámite, investiga un fiscal que asigna el Pro Secretario.
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Acoso, hostigamiento, violencia y discriminación arbitraria
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No especifica
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	La denuncia llega a la Secretaría General quien deriva a la Comisión., Si la comisión considera que la denuncia admite a un trámite investigativo, el Pro Rector asigna a un fiscal que investiga. Hasta aquí, la Comisión puede tomar medidas preventivas y también de acompañamiento, tanto para denunciante como denunciado.

<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	A todos los estamentos
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	Sí
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Ninguno de ambos
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	Sí, con oficinas al interior de la universidad, así como la Dirección del Trabajo y Código Penal
<b>¿Quién sanciona?</b>	Comisión para la prevención, acompañamiento y sanción
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No es posible comparar

## PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE

<b>Nombre de la Universidad</b>	Pontificia Universidad Católica de Chile
<b>Tipo de universidad</b>	Privada
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://www.uc.cl/prevencion-y-apoyo-a-victimas-de-violencia-sexual-en-contextos-universitarios/protocolos">https://www.uc.cl/prevencion-y-apoyo-a-victimas-de-violencia-sexual-en-contextos-universitarios/protocolos</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	enero de 2017
<b>Ente que creó el protocolo</b>	La Comisión y Lineamientos de Política
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Ombuds de la Universidad/Fono-Ayuda/ Secretaría General/ Dirección de Personal de la Universidad como en la Dirección del Trabajo
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Casos de violencia sexual que están ocurriendo; casos de violencia sexual que ya ocurrieron; casos de acoso sexual contra trabajadores de la universidad; casos de violencia sexual cometidas por un agresor externo a la comunidad de la UC

<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No es explícito.
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	<p>En el primer archivo, el protocolo trae una lista con seis acciones que el responsable de la universidad debe seguir:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Concurrir al lugar de los hechos a fin de asistir a la presunta víctima.</li> <li>2. Identificar a posibles testigos (cámaras, fotografías, filmaciones, solicitud de identificaciones, etc.)</li> <li>3. Dependiendo de la gravedad del hecho de violencia sexual, deberá llamar a Carabineros de Chile al 133 para denunciar el hecho, tratando en la medida de lo posible de retener al agresor.</li> <li>4. Informar a la familia de la víctima, en caso de que esta entregue su consentimiento para ello, o se trate de un menor de edad, en que habrá obligación de hacerlo.</li> <li>5. En caso de existir sospecha de violación o presentar lesiones derivadas de hechos de violencia sexual, la víctima deberá ser trasladada inmediatamente al Servicio Médico Legal o servicios médicos autorizados.</li> <li>6. Contactar a la máxima autoridad de su unidad e informar los hechos. Asimismo, en caso de que el presunto agresor sea miembro de la comunidad de la UC, se debe informar a la unidad académica a la que este pertenezca. Dicha autoridad, a su vez, se coordinará con la Secretaría General para solicitar los apoyos necesarios para un adecuado manejo de la situación.</li> </ol>



El protocolo trae a siguiente información en su según archivo: "La Secretaría General someterá a evaluación el caso informado y eventualmente abrirá un proceso de responsabilidad, en atención al mérito de los antecedentes comunicados. Tratándose de hechos de acoso sexual que involucren a funcionarios y académicos, este organismo deberá necesariamente derivar las acciones a la Dirección de Personal de la Universidad"

En su tercer archivo, trae el guía:

- a. La víctima de acoso sexual debe hacer llegar su reclamo por escrito al Director de Personal de la Universidad o a la Inspección del Trabajo.
- b. El empleador que recibe la denuncia por acoso sexual puede optar entre hacer directamente una investigación interna o, dentro de los 5 días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia, derivarla a la Inspección del Trabajo, la que tendrá 30 días para efectuar la investigación.
- c. La investigación interna efectuada por el empleador debe realizarse en un plazo de 30 días, de manera reservada, garantizando el derecho a que ambas partes sean escuchadas. Una vez concluida la investigación, los resultados deben enviarse a la Inspección del Trabajo.
- d. Si la denuncia fue hecha por el afectado o derivada por el empleador a la Inspección del Trabajo, esta efectuará una investigación. Una vez finalizada la investigación, la Inspección del Trabajo le comunicará los resultados al empleador y de comprobar la existencia del acoso sexual le sugerirá adoptar medidas concretas.
- e. Si se prueba el acoso sexual, el empleador debe aplicar las medidas o sanciones que correspondan dentro de un plazo de 15 días de terminada la investigación interna o desde que se le hayan comunicado los resultados de la investigación efectuada por la Inspección del Trabajo. Sin embargo, el procedimiento y las sanciones están contenidas en el reglamento interno.
- f. Alternativamente, el trabajador o trabajadora afectado por acoso sexual por parte de su empleador puede:

	<p>1) Acudir al Tribunal del Trabajo respectivo poniendo término al contrato de trabajo demandando el pago de las indemnizaciones legales correspondientes o</p> <p>2) Solicitar el incremento del 80 por ciento en sus indemnizaciones legales si el empleador no dio cumplimiento al procedimiento por acoso sexual.</p> <p>g. No obstante lo anterior, si el trabajador invocó falsamente la causal de acoso sexual como fundamento del autodespido, debe indemnizar los perjuicios que cause al afectado, y puede ser objeto de acciones legales que procedan (responsabilidad penal).</p>
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	Cualquier miembro de la comunidad de la UC, lo que incluye alumnos, académicos y funcionarios.
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	No
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Usa un lenguaje sexista. A veces utiliza forma que no necesiten especificación de sexo, pero en general es sexista. Incluso porque trae la palabra en “masculino” siempre antes de la del “femenino”.
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	A Carabineros de Chile al 133.
<b>¿Quién sanciona?</b>	La Comisión y Lineamientos de Política
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	<p>Hay un informe anterior, que es como una política de defensa de víctimas de violencia sexual:  <a href="https://www.uc.cl/images/pdf/prevencionyabuso/informe_v2_03092018.pdf">https://www.uc.cl/images/pdf/prevencionyabuso/informe_v2_03092018.pdf</a></p> <p>La parte de protocolos tiene algunos cambios. Si percibe que el protocolo 1 no está completo en el link de protocolos, aunque sea descargado, no se podrá leer por completo. Creo que eso es un problema porque no mucha gente va a descargar el archivo. Yo, si no fuera esta comparación, no lo haría, por ejemplo. A parte, el protocolo 3 es un poco más extenso en la versión actual, pues si explica lo que el Código del Trabajo especifica como acoso. Lo que me parece es que la universidad tiene especial preocupación con ese tipo de violencia, ya que</p>

implicaría tal vez en problemas laborales.

## UNIVERSIDAD ANDRÉS BELLO

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad Andrés Bello
<b>Tipo de universidad</b>	Privada
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://www.unab.cl/desarrolloestudiantil/wp-content/uploads/2018/05/Protocolo-Faltas-a-la-Sana-Convivencia-y-Acoso-Sexual.pdf">https://www.unab.cl/desarrolloestudiantil/wp-content/uploads/2018/05/Protocolo-Faltas-a-la-Sana-Convivencia-y-Acoso-Sexual.pdf</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	09/05/2018
<b>Ente que creó el protocolo</b>	Dirección de Bienestar
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Secretario General, Sr. Fernando Azofeifa, al mail denuncias@unab.cl. También la Federación de Estudiantes, específicamente el Departamento de Género y Diversidad
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	"Faltas a la sana convivencia, especialmente el enfrentamiento al acoso sexual universitario"
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No al menos en este protocolo (es específico contra el acoso sexual, como parte de la Política de Convivencia)
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No especifica
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	La Secretaría General: evalúa la denuncia, si hay elementos para una infracción "sigue el procedimiento aplicable" e informa a la persona que tiene derecho a acompañamiento. A los estudiantes denunciadores o denunciados los atiende la Dirección de Bienestar
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	Estudiantes, colaborador o docente
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	Sí

<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Ninguno de ambos
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	Sí, es vinculante entre la Secretaría General y la Dirección de Bienestar, que a su vez deriva al acompañamiento psicológico
<b>¿Quién sanciona?</b>	No especifica
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No es posible verificar

## UNIVERSIDAD DE CHILE

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad de Chile
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://drive.google.com/file/d/1maCXESPLjE2khctnFeMJWcdDp0a00j80/view">https://drive.google.com/file/d/1maCXESPLjE2khctnFeMJWcdDp0a00j80/view</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	10/01/2017
<b>Ente que creó el protocolo</b>	No especifica
<b>Órgano encargado en recibir las denuncias y/o dar seguimiento</b>	Oficina de Atención de la Dirección de Igualdad de Género; Decanato de Facultad o Dirección de Instituto; Dirección de Bienestar Estudiantil; o Dirección de Recursos Humanos (EN CASOS DE ACOSO SEXUAL, VIOLENCIA DE GÉNERO O DISCRIMINACIÓN DE GÉNERO. PARA ACOSO LABORAL O DISCRIMINACIÓN ESPECÍFICA OTRAS OFICINAS)
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	Acoso sexual, violencia de género, discriminación arbitraria por razones de género, acoso laboral y discriminación arbitraria por cualquier otro motivo
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No

<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No especifica
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	Hay guía de acción y se describen las etapas: se presenta la denuncia; la oficina que recibe la deriva a la autoridad (decanato o dirección); esta autoridad decide si abre investigación o no. En caso de que sí, un fiscal toma el caso y cita a denunciante, testigos y denunciado. Y así sucesivamente se va describiendo hasta el paso 6, que es la decisión de la autoridad. También indica las medidas cautelares o de protección que se pueden solicitar.
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	Todos los estamentos
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	Sí
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	Sí
<b>¿Quién sanciona?</b>	El decanato o dirección de la facultad o instituto que corresponda
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la comparación?</b>	No se puede observar

## UNIVERSIDAD DE SANTIAGO

<b>Nombre de la Universidad</b>	Universidad de Santiago
<b>Tipo de universidad</b>	Pública
<b>Enlace del protocolo</b>	<a href="https://nomasviolencia.usach.cl/">https://nomasviolencia.usach.cl/</a>
<b>Fecha de creación del protocolo</b>	30/03/2017

<b>Ente que creó el protocolo</b>	Dirección Jurídica de la Secretaría General
<b>Órgano encargado en recibir las</b>	Dirección de Género, Diversidad y Equidad, la cual la envía a la Unidad de Fiscalía de la Universidad de Santiago de Chile. La Comisión Institucional fiscaliza la correcta aplicación del protocolo
<b>¿Qué tipo de casos de violencia, sexual, de género o acoso atiende?</b>	“Toda forma de violencia sexual y discriminación”
<b>¿Se incluyen a otras poblaciones vulnerables (LGBTI, personas con discapacidad)?</b>	No, es solo de acoso sexual
<b>¿Cuánta temporalidad deben tener las denuncias para ser consideradas? ¿Esto es explícito?</b>	No especifica
<b>¿Cuáles son las acciones de seguimiento a la denuncia? ¿Tiene una guía de acción, de procesos?</b>	denuncia es evaluada con motivo de asegurar si procede como denuncia bajo el protocolo de política institucional para posteriormente iniciar una investigación sumarial, asignando un fiscal perteneciente a les académicos planta que debe citar al denunciante y denunciado, por separado, tomando su testimonio, además de testigos involucrados y realizar el análisis de pruebas correspondientes al caso.
<b>¿A quiénes incluye el protocolo: universitarixs, empleadxs, docentes?</b>	Estudiantes, académicos de todo tipo y personal no académico
<b>¿El protocolo incluye un glosario?</b>	No como un apartado, pero sí va definiendo ciertos conceptos
<b>¿El protocolo usa un lenguaje incluyente o es sexista?</b>	Ni uno de ambos
<b>¿El protocolo es vinculante de otros entes u órganos de autoridad de la universidad o de seguridad externa?</b>	Sí, con leyes y órganos del Estado cuando corresponda
<b>¿Quién sanciona</b>	la decisión del sumario es tomada por el Jefe de Servicios, en este caso, el Rector del plantel, Dr. Juan Manuel Zolezzi.
<b>Si existe una primera versión, ¿en la versión actual qué se agregó, qué se cambió? ¿Qué resulta de la</b>	en la versión anterior decía que la Dirección Jurídica recibía la denuncia. Ahora lo hace una Dirección de Género, quienes derivan al fiscal.

**comparación?**

Maneje la Comisión institucional para resguardar el correcto uso del protocolo. Especifica también el rol de la Dirección de Género