



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
BOLIVIANA
LA PAZ



Protocolo de Prevención de casos de violencia de género en la Universidad Católica Boliviana “San Pablo” (UCB) - Regional La Paz

Índice

Presentación	2
Objetivos	2
Marco jurídico y conceptual.....	2
Principios rectores del presente Protocolo	7
Derechos de las personas victimizadas	8
Alcance y ámbito de aplicación.....	9
Situaciones y escenarios	10
Criterios generales para la aplicación del Protocolo.....	10
Conductas inapropiadas	12
Ruta de atención.....	14
Prevención de la violencia de género.....	21



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
BOLIVIANA
LA PAZ



Presentación

La UCB, comprometida con los valores del evangelio, asumió la responsabilidad de llevar adelante una lucha frontal contra todo tipo de violencia, especialmente de la violencia contra las mujeres. En atención a ello, ha decidido actuar de manera frontal e integral contra este tipo de violencia.

Por lo expuesto y con la finalidad de luchar, prevenir y erradicar la violencia y discriminación de forma efectiva y constituir a la UCB – Regional La Paz en un ambiente seguro, se presenta el siguiente Protocolo.

Objetivos

- Promover en la UCB – Regional La Paz un ambiente libre de acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o cualquier tipo de violencia de género.
- Generar un ambiente de confianza para que las personas afectadas puedan denunciar cualquier acto de acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o cualquier tipo de violencia de género.
- Poner a disposición de las personas afectadas el asesoramiento y asistencia que puedan requerir.
- Establecer pautas de acción para hacer frente al acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o cualquier tipo de violencia de género en la UCB – Regional La Paz

Marco jurídico y conceptual

Este presente protocolo se fundamenta en:

- La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, 1979), que establece el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción alguna, y, por consiguiente, sin discriminación de sexo, y que insta a invocar todos los derechos y todas las libertades que proclama, haciendo referencia específicamente, en los artículos 10 y 11, a la igualdad de derechos entre mujeres y hombres en los estudios y en el trabajo.



- La Declaración sobre la eliminación de la violencia contra la mujer de la Asamblea General de las Naciones Unidas, resolución 48/104/1993, que define en los artículos 1 y 2 en qué consisten los actos de violencia contra las mujeres y los marcos en los que se ejerce esta violencia.
- Toda la base normativa del Sistema Interamericano de Derechos Humanos, en especial la Convención Americana de Derechos Humanos y en particular La Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (“Convención de Belém do Pará”), instrumento que define en forma detallada las formas de violencia contra la mujer, incluyendo la violencia física, sexual y psicológica basada en su género, ya sea que ocurra en el ámbito público o privado, y establece que toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, además de todos los derechos humanos consagrados por los instrumentos regionales e internacionales.
- Constitución Política del Estado, en cuyo texto existen amplias referencias, pero se destacan en particular los siguientes artículos:
 - Art. 8- Incluye entre los valores sobre los cuales debe sustentarse el Estado: la igualdad, la inclusión, la libertad, el respeto, la justicia social, la igualdad de oportunidades y la equidad social y de género en la participación.
 - Art. 9- Prevé entre los fines y funciones esenciales del Estado el constituir una sociedad justa y armoniosa, sin discriminación y con plena justicia social; garantizar el bienestar, el desarrollo, la seguridad y la protección e igual dignidad de las personas, fomentando el respeto mutuo.
 - Art. 11 - Aclara que Bolivia adopta para su gobierno la forma democrática participativa, representativa y comunitaria, con equivalencia de condiciones entre hombres y mujeres.
 - Arts. 13 y 14 - Se declara la universalidad e inviolabilidad de los derechos fundamentales previstos en la Constitución y se afirma que todo ser humano goza de los derechos reconocidos por esta Constitución. Prohíbe y sanciona toda forma de discriminación en razón de sexo, edad, cultura o cualquier otra condición, por afectar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos de toda persona, en condiciones de igualdad. Asimismo, asume el compromiso de



garantizar a todas las personas y colectividades, sin discriminación alguna, el libre y eficaz ejercicio de sus derechos.

- Art. 15 - Reconoce el derecho de toda persona a la vida, a la integridad física, psicológica, moral y sexual y afirma que nadie sufrirá tratos humillantes. De manera específica contempla el derecho de las mujeres a vivir libres de violencia en la familia y en la sociedad y el compromiso del Estado de adoptar todas las medidas necesarias para eliminar y sancionar la violencia de género.
- Art. 21 - Protege derechos importantes para el ejercicio de la participación política: la libertad de pensamiento y opinión (y a expresarlos de forma individual o colectiva); la libertad de reunión y asociación; el acceso y la difusión de información.
- Art. 22 - Deber primordial del Estado: respetar y proteger la dignidad y la libertad de la persona (derechos inviolables). El ejercicio de los derechos políticos es parte indivisible de las libertades fundamentales inherentes a cada persona (ver también art. 106 - II).
- Ley N° 348 Integral para Garantizar a las Mujeres una Vida Libre de Violencia, dicha norma se funda en el mandato constitucional y en los Instrumentos, Tratados y Convenios Internacionales de Derechos Humanos ratificados por Bolivia, que garantizan a todas las personas, en particular a las mujeres, el derecho a no sufrir violencia física, sexual y/o psicológica tanto en la familia como en la sociedad.

Destacando que la Ley N° 348 tiene por objeto establecer mecanismos, medidas y políticas integrales de prevención, atención, protección y reparación a las mujeres en situación de violencia, así como la persecución y sanción a los agresores, con el fin de garantizar a las mujeres una vida digna y el ejercicio pleno de sus derechos para Vivir Bien.

- Ley N° 263 Integral Contra la Trata y Tráfico de Personas: cuyo objeto es combatir la Trata y Tráfico de Personas, y delitos conexos, garantizar los derechos fundamentales de las víctimas a través de la consolidación de medidas y mecanismos de prevención, protección, atención, persecución y sanción penal de estos delitos.
- Ley N° 045 Contra el Racismo y Toda Forma de Discriminación: Esta norma tiene como objetivos:



- Establecer mecanismos y procedimientos para la prevención y sanción de actos de racismo y toda forma de discriminación en el marco de la Constitución Política del Estado y Tratados Internacionales de Derechos Humanos.
- Eliminar conductas de racismo y toda forma de discriminación y consolidar políticas públicas de protección y prevención de delitos de racismo y toda forma de discriminación.

Conceptos relevantes

Violencia contra las mujeres:

Las Naciones Unidas ha definido la violencia contra las mujeres como “cualquier acto de violencia basado en el género que resulta o puede resultar en daños físicos, sexuales o psicológicos o en el sufrimiento de la mujer, incluidas las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad, ya tenga lugar en el ámbito público o privado (ONU Mujeres, 2015). Asimismo, ha afirmado que la violencia contra la mujer es una forma de discriminación que daña o anula el disfrute de los derechos humanos y de las libertades fundamentales por parte de las mujeres.

Por otro lado, la LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA - Ley 348, en su artículo 6 define a la violencia como “cualquier acción u omisión, abierta o encubierta, que cause la muerte, sufrimiento o daño físico, sexual o psicológico a una mujer u otra persona, le genere perjuicio en su patrimonio, en su economía, en su fuente laboral o en otro ámbito cualquiera, por el sólo hecho de ser mujer”.

Derechos humanos de las mujeres:

Refiere a los derechos que son parte inalienable, integrante e indivisible de los derechos humanos universales contenidos en la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), la Convención sobre los Derechos de la Niñez, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Belem Do Pará) y demás instrumentos internacionales en la materia.



Tipos de violencia:

La LEY INTEGRAL PARA GARANTIZAR A LAS MUJERES UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA - Ley 348, en su artículo 7, define los siguientes tipos de violencia, que son de interés para este documento:

- **Violencia física:** “Es toda acción que ocasiona lesiones y/o daño corporal, interno, externo o ambos, temporal o permanente, que se manifiesta de forma inmediata o en el largo plazo, empleando o no fuerza física, armas o cualquier otro medio”.
- **Violencia sexual:** “Es toda conducta que ponga en riesgo la autodeterminación sexual, tanto en el acto sexual como en toda forma de contacto o acceso carnal, genital o no genital, que amenace, vulnere o restrinja el derecho al ejercicio a una vida sexual libre segura, efectiva y plena, con autonomía y libertad sexual de la mujer”.
- **Violencia psicológica:** “Es el conjunto de acciones sistemáticas de desvalorización, intimidación y control del comportamiento, y decisiones de las mujeres, que tienen como consecuencia la disminución de su autoestima, depresión, inestabilidad psicológica, desorientación e incluso el suicidio”.
- **Violencia Contra la Dignidad, la Honra y el Nombre:** “Es toda expresión verbal o escrita de ofensa, insulto, difamación, calumnia, amenaza u otras, tendenciosa o pública, que desacredita, descalifica, desvaloriza, degrada o afecta el nombre, la dignidad, la honra y la reputación de la mujer”.
- **Violencia en el Sistema Educativo Plurinacional:** “Es todo acto de agresión física, psicológica o sexual cometido contra las mujeres en el sistema educativo regular, alternativo, especial y superior”.
- **Violencia Institucional:** “Es toda acción u omisión de servidoras o servidores públicos o de personal de instituciones privadas, que implique una acción discriminatoria, prejuiciosa, humillante y deshumanizada que retarde, obstaculice, menoscabe o niegue a las mujeres el acceso y atención al servicio requerido”.
- **Violencia Laboral:** “Es toda acción que se produce en cualquier ámbito de trabajo por parte de cualquier persona de superior, igual o inferior jerarquía que discrimina, humilla, amenaza o intimida a las mujeres; que



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
BOLIVIANA
LA PAZ



obstaculiza o supedita su acceso al empleo, permanencia o ascenso y que vulnera el ejercicio de sus derechos”.

Conductas de acoso sexual y de acoso por razón de sexo, orientación sexual, identidad de género o expresión de género:

Acoso sexual: cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso por razón de sexo: cualquier comportamiento llevado a cabo en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Esta clase de acoso también incluye actitudes o comportamientos en el ámbito laboral por razones o circunstancias que estén relacionadas con el sexo, como los que se producen con motivo del embarazo o la maternidad de las mujeres en relación con el ejercicio de algún derecho laboral previsto para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Acoso por razón de orientación sexual identidad de género o expresión de género: cualquier comportamiento basado en la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género de una persona con el propósito o efecto de atentar contra su dignidad o integridad física o psíquica o de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

Principios rectores del presente Protocolo

Dignidad humana: Este principio exige la prohibición de someter al ser humano a tratos crueles, inhumanos o degradantes. Quien intervenga en la aplicación del presente protocolo tratará a las personas que reciban la atención con respeto y reconocimiento de su dignidad.

Accesibilidad: La atención que se brinda en este protocolo deberá estar disponible para todas las personas, en el momento en que lo requieran, brindando condiciones de seguridad y en espacios adecuados.

Confidencialidad: Las instancias que tengan conocimiento de casos sobre violencias basadas en género y violencias sexuales, deben guardar absoluta



reserva, para procurar la seguridad de la persona victimizada, resguardar su derecho a la intimidad personal y proteger sus datos personales.

Debida diligencia: Implica el compromiso de las autoridades de la Universidad de prevenir, atender, investigar y sancionar las violencias basadas en género y las violencias sexuales, con oportunidad, independencia, imparcialidad, exhaustividad y participación de las víctimas.

Protección: Cuando en la ejecución de la ruta de atención de casos de violencias basadas en género y violencias sexuales se evidencie riesgo de que la persona victimizada vuelva a ser objeto de intimidación, amenaza, trato injusto o desfavorable, persecución, discriminación o represalia de cualquier tipo, la Universidad adoptará medidas encaminadas a prevenir que tal riesgo se materialice.

Privacidad. La persona que efectúe una consulta o presente una denuncia será tratada con respeto y confidencialidad, debiendo ser escuchada en su exposición sin menoscabo de su dignidad y sin intromisión en aspectos que resulten irrelevantes para el conocimiento de los hechos. Se velará por la confidencialidad de los datos que expresamente la persona denunciante manifieste querer mantener en reserva. En el caso de solicitar reserva, se dará a conocer lo estrictamente necesario para garantizar el derecho de defensa de la o las personas señaladas como responsables de los hechos denunciados.

Respeto por la voluntad. En todo momento se deberá resguardar la voluntad de la persona denunciante en cuanto a las acciones que decida realizar.

No revictimización. Se evitará la reiteración innecesaria del relato de los hechos, como así también, la exposición pública de la persona que denuncia o datos que permitan identificarla.

Acción sin daño. En la atención de las personas victimizadas es necesario dar respuesta oportuna a sus necesidades, evitando culpabilizarlas o estigmatizarlas.

Pro-Derechos Humanos. En todo momento se buscará garantizar el respeto de los derechos fundamentales de las personas implicadas.

Derechos de las personas victimizadas

- Ser orientada u orientado de manera oportuna y eficaz según las instancias de atención y prevención de la UCB – Regional La Paz.



- Recibir atención integral, accesible y de calidad desde los servicios de la UCB – Regional La Paz.
- Activar la ruta de atención en el momento en que lo considere oportuno.
- Derecho a no ser confrontada o confrontado con la persona catalogada como presunto agresor/a.
- Recibir información clara, completa, veraz y oportuna sobre los procedimientos a seguir en esta ruta.
- Ser tratada(o) con reserva de identidad al recibir cualquier tipo de atención en salud física o emocional.
- Acceder a los mecanismos de protección y atención establecidos por la Ruta aquí expuesta.

Alcance y ámbito de aplicación

El presente protocolo aplica para todos los miembros de la UCB – Regional La Paz, en sus relaciones personales, laborales, estudiantiles docentes y/o académicas. Abarca hechos de violencia de género ocurridos en recintos universitarios o fuera de ellos, tanto en actividades organizadas por la Universidad como por las instancias estudiantiles o por toda organización vinculada directamente con la Universidad, y en que el supuesto agresor es miembro de la comunidad de la UCB – Regional La Paz.

Actores y reglamentos:

Las personas que componen la comunidad universitaria están sujetas a normas diferenciadas en razón a la naturaleza del vínculo que tienen con la institución. Cuando el protocolo se activa, también se pueden activar los reglamentos que rigen la convivencia y relacionamiento de cada miembro de la comunidad.

Actores	Reglamento
Estudiantes	Reglamento de procesos universitarios para estudiantes
Docentes	Régimen académico docente



Administrativos y Personal de Servicios Generales	Régimen Administrativo
---	------------------------

Situaciones y escenarios

La violencia basada en género se puede presentar tanto en situaciones como en escenarios donde tienen lugar actividades académicas, recreativas y/o administrativas y confluyen miembros de la comunidad universitaria; tanto al interior de las instalaciones como en espacios externos, tanto presenciales como virtuales.

Situaciones	Escenarios posibles
Clases	Aulas, laboratorios y otros espacios posibles
Trabajo en oficina	Oficinas de la Universidad, laboratorios, clínicas y prácticas en entidades externas y empresas
Prácticas y pasantías	Escenarios deportivos y culturales
Actividades guiadas	Lugares de reunión
Reuniones, tutorías, asesorías	Lugares de reunión
Otras actividades directamente relacionadas con la UCB – Regional La Paz	Demás escenarios internos y externos donde esté presente cualquier miembro de la comunidad universitaria.
Aclaración: Los anteriores escenarios y situaciones descritos incluyen también los espacios virtuales mediante los cuales interactúan los actores del presente protocolo.	

Criterios generales para la aplicación del Protocolo

Las dependencias que intervienen en la ruta de atención de casos de violencia contra las mujeres deben actuar en forma coordinada, a través de procedimientos



eficientes y libres de obstáculos de acceso. Tendrán en cuenta los siguientes criterios generales:

- Durante las diferentes etapas de la ruta debe procurarse el restablecimiento de los derechos de la persona victimizada, su seguridad física, emocional y sexual.
- Las personas que tienen a su cargo esa función deben conocer este protocolo, ser sensibles frente a estas violencias y estar capacitadas para la atención integral, diferenciada y sin daño.
- En la atención de las personas victimizadas es necesario reconocer su contexto y características particulares y respetar su voluntad frente a las acciones que quiera emprender, a partir de los principios respeto por la voluntad y de acción sin daño.
- Quienes actúan en la ruta de atención deben generar un ambiente de confianza que promueva la denuncia.
- En virtud del principio de confidencialidad, el envío de remisiones o informes entre dependencias debe efectuarse en sobre cerrado con nota de “Confidencial” al correo electrónico de la persona a quien va dirigida la comunicación.
- Los espacios en los cuales se interactúa con la persona victimizada deben ser adecuados y garantizar la confidencialidad del asunto.
- La notificación y participación de la familia cercana dependerá de la voluntad de la persona victimizada, exceptuando los casos en que esta sea menor de edad.
- Se deberán aplicar los siguientes lineamientos para evitar la revictimización:
 - ◇ No desmotivar las denuncias.
 - ◇ No solicitar pruebas como requisito para recibir el reporte, queja o denuncia.
 - ◇ Omitir opiniones, juicios de valor o consejos sobre los hechos de violencia.
 - ◇ No minimizar o menospreciar los hechos relatados por la persona victimizada, ni desestimar los riesgos que identifica.
 - ◇ No culpabilizar a la persona victimizada por los hechos ocurridos o justificarlos.
 - ◇ No indagar sobre la conducta o comportamientos sexuales de la persona victimizada o sobre detalles impertinentes, denigrantes o vergonzosos de los hechos, que puedan vulnerar su intimidad.



- ◇ No someter a la persona victimizada a la repetición innecesaria de su narración de los hechos, cuando ya los expuso dentro del proceso disciplinario o en otra diligencia o espacio de atención.
- ◇ De igual manera, no someterla a la repetición de exámenes o pruebas.
- ◇ No divulgar la información sobre los hechos, salvo por mandato legal o judicial.
- ◇ No asumir juicios frente a la orientación o conducta sexual de la persona victimizada, a partir de su apariencia o comportamientos.
- ◇ No obligar a la persona victimizada a confrontar al agresor.
- ◇ No asumir una posición autoritaria o sobreprotectora, que limite la autonomía de la persona victimizada.

Conductas inapropiadas

Leves	Graves	Muy graves
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar ocasionalmente observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto • Uso de imágenes pornográficas en los lugares y herramientas de académicos o de trabajo. • Gestos obscenos. • Gestos y miradas insinuantes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Invitaciones impúdicas o comprometedoras. • Abusos verbales deliberados de contenido libidinoso. • Contacto físico innecesario, rozamientos. • Descalificaciones públicas y reiteradas sobre la persona, su trabajo y su implicación en el mismo, que se realicen sobre una persona por razón de género. • Comentarios 	<ul style="list-style-type: none"> • Demandas de favores sexuales. • Observación clandestina de personas en lugares reservados, como los baños o vestuarios. • Agresión física realizada sobre una persona por razón de género. • Adopción de represalias contra las personas que denuncian o atestiguan. • Abrazos, besos,



<ul style="list-style-type: none">• Insultos ocasionales por sexo o género	<p>continuos y vejatorios sobre el aspecto físico, la ideología o la opción sexual.</p> <ul style="list-style-type: none">• Realizar de forma reiterada observaciones sugerentes y desagradables, chistes o comentarios sobre la apariencia o aspecto, y abusos verbales deliberados de contenido libidinoso.• Preguntas sobre la vida sexual.• Insinuaciones sexuales.• Petición abierta de relaciones sexuales.• Envío de cartas, imágenes, mensajes, fotos, correos con contenido sexual que propongan, inciten o presionen a tener relaciones sexuales.• Insultos por sexo o género sostenidos	<p>tocamientos o pellizcos no deseados.</p> <ul style="list-style-type: none">• Acorralamientos o asaltos sexuales.• Presión para obtener sexo a cambio de mejoras o amenazas.• Insultos, descalificaciones o humillaciones por sexo o género, sostenidos de forma prolongada o repetitiva que genere daño.• Insinuaciones, seducir a alumnos.• Cyberacoso.
--	---	---



	de forma prolongada o repetitiva.	
<p>ACLARACIÓN. En ningún caso se debe entender esta lista como la negación de otras posibles manifestaciones de violencia de género que deban ser abordadas con la aplicación de este protocolo.</p>		

Se considerarán en todo caso CIRCUNSTANCIAS AGRAVANTES las siguientes:

- El abuso de superioridad jerárquica.
- La reiteración de las conductas ofensivas después de la denuncia.
- La persona denunciada ya lo había sido en otro caso similar.
- La alevosía.
- Existencia de conductas intimidatorias, represalias o coacciones por parte de la persona agresora hacia la víctima, testigos o hacia cualquier persona involucrada en las instancias a lo largo del procedimiento.
- Si los acosadores son más de uno y actúan en grupo.

Son CIRCUNSTANCIAS ATENUANTES:

- Haber reconocido el hecho y dar satisfacción a la persona ofendida.
- Haber aceptado la resolución acordada en el marco de la ruta de atención detallada a continuación.

Ruta de atención

Para la atención de los casos se establecen cinco (5) etapas:

Etapas 1: Recepción del caso, orientación y atención primaria

Area encargada	Tiempo máximo de respuesta
Responsable de atención (Ventanilla única)	Acción inmediata (en caso de necesitarse un tiempo para una valoración de la denuncia más profunda, se podrá remitir a la unidad correspondiente hasta máximo 24



	horas después de presentarse la denuncia)
--	---

Para que estudiantes, docentes y administrativos que hayan sido víctimas de los hechos a los que hace referencia este Protocolo puedan recibir apoyo especializado, solidario y profesional: la UCB – Regional La Paz ha conformado un equipo colaborativo “Tolerancia 0” que trabaja en la atención y prevención de casos de violencia de género.

En este marco se ha creado una comisión de atención y asesoramiento -que forma parte del equipo colaborativo- dedicada a recibir las consultas, reportes y denuncias sobre casos que podrían darse en nuestra comunidad. Para que aquellas personas que lo necesiten puedan acceder a este espacio se ha habilitado una ventanilla única de atención con la siguiente línea exclusiva de WhatsApp: 76523983.

Aclaración: Se debe considerar que no toda comunicación con el responsable de atención implica una denuncia, algunas pueden estar relacionadas exclusivamente con solicitudes de información o apoyo jurídico y psicológico, y por lo tanto serán remitidas a la unidad correspondiente.

La persona encargada puede activar la actuación del equipo colaborativo y/o remitir el caso dependiendo de su gravedad y necesidades particulares a una de las unidades de tratamiento de la denuncia a continuación:

- Coordinación Académica Regional
- Dirección Administrativa Financiera Regional
- Clínica Jurídica
- Consultorio Psicológico
- Pastoral Universitaria
- Mediador Universitario
- Decanos, Jefes de Unidad o directores de Carrera

Etapa 2: Denuncia

Area encargada	Tiempo máximo de respuesta
Responsable de atención (Ventanilla)	Acción inmediata (en caso de



única)	necesitarse un tiempo para una valoración de la denuncia más profunda, se podrá remitir a la unidad correspondiente hasta máximo 24 horas después de presentarse la denuncia)
--------	---

Toda persona miembro de la comunidad Universitaria que se considere víctima de acoso, amenaza, discriminación, violencia sexual o cualquier tipo de violencia de género, o cualquier otra persona que tenga conocimiento de estas situaciones, podrá presentar queja o denuncia verbal, a la línea exclusiva de WhatsApp o por mail, con aportación en ambos casos, de indicios suficientes, ante el/la responsable de atención.

Si la denuncia es presentada por una tercera persona, deberá informarse a la presunta víctima, que deberá confirmar la existencia o no de la situación denunciada.

En caso de queja verbal, el/la responsable realizará un escrito que deberá ser firmado por la persona denunciante, para dar inicio al protocolo.

A pesar de que la persona que denuncia no siempre contará con todos los antecedentes, se debe solicitar:

- Nombre y/o descripción física de la persona denunciada.
- Lugares, fechas, horarios y testigos.
- Descripción de los hechos.
- Descripción de cómo el incidente hizo sentir a la víctima.
- Cualquier evidencia documental.
- Detalle de cualquier acción emprendida por la persona denunciante u otras personas.

Importante: No se deben considerar preguntas que apunten al *victim-blaming* (atribución de la culpa a la víctima), como consultar por el vestuario utilizado en el momento de los hechos, por qué la persona estaba sola en un determinado horario o lugar, por qué consumió una determinada sustancia, entre otros.

Se debe tener el mayor cuidado en el registro de la información para que ésta sea el material de trabajo de las diferentes instancias y así evitar la revictimización mediante la repetición constante del relato.



No se tramitarán denuncias anónimas, aunque la UCB – Regional La Paz puede tomar las medidas para reservar la identidad del denunciante, a su solicitud.

Etapa 3: Investigación de los hechos

Area encargada	Tiempo máximo de respuesta
Unidad para el tratamiento de la denuncia Equipo Colaborativo	2 semanas

La presentación de una denuncia dará lugar a la inmediata apertura de expediente informativo elaborado por la unidad correspondiente. El expediente informativo estará especialmente encaminado a averiguar e impedir la continuidad de los hechos de violencia denunciados, para lo que se articularán las medidas oportunas al efecto.

En el expediente informativo a efectuar no se observará más formalidad que la de dar trámite de audiencia a todos los intervinientes, practicándose cuantas actuaciones puedan considerarse conducentes al esclarecimiento de los hechos acaecidos. Durante este proceso, todos los actuantes guardarán absoluta confidencialidad y reserva, por afectar directamente a la intimidad de las personas.

El procedimiento ha de ser ágil y rápido, otorgar credibilidad y proteger la intimidad, confidencialidad y dignidad de las personas afectadas.

Durante la tramitación del expediente, y como medida cautelar, la comisión de investigación podrá proponer, por la gravedad de la conducta denunciada y por la apariencia de veracidad de los indicios aportados, medidas provisionales como la separación de las personas implicadas, sin que esta medida pueda suponer, en ningún caso, perjuicio en el ejercicio del derecho a la educación de la persona denunciante.

Dependiendo de la gravedad de las acciones documentadas por la unidad y los indicios de veracidad, esta podrá recomendar un procedimiento, ya sea un **procedimiento alternativo pedagógico** o un **proceso disciplinario**. La decisión sobre los pasos a seguir serán tomados en una reunión entre la víctima y el o la responsable de la unidad correspondiente.



Etapa 4: Gestión del caso

Procedimiento	Area encargada	Tiempo máximo de respuesta
Procedimiento alternativo pedagógico	Equipo colaborativo	2 semanas
Proceso disciplinario	Instancias disciplinarias según el caso	2 semanas

Procedimiento alternativo pedagógico (conductas inapropiadas leves)

Consiste en un espacio de intervención pedagógica a cargo del equipo colaborativo Tolerancia 0 para el diálogo, la reflexión respecto de los hechos de violencia y la transformación de imaginarios y estereotipos, en el cual participa el/la presunto/a agresor/a, con el fin de obtener compromisos de reparación del daño causado, la cesación de la violencia y la no repetición.

En esta etapa de atención se actuará de acuerdo con los siguientes lineamientos:

1. Este procedimiento sólo será procedente cuando la persona victimizada expresamente manifieste su voluntad de aplicarlo.
2. En cualquier momento del procedimiento la persona victimizada puede desistir del mismo.
3. El procedimiento puede llevarse a cabo en una única sesión o en las reuniones que requiera el caso.
4. En desarrollo del procedimiento, el/la responsable del mismo podrá sugerir distintos compromisos que satisfagan los fines de cese de la violencia, reparación y no repetición.
5. El compromiso que suscriba el/la presunto/a responsable de la agresión se registrará en un acta, precisando el modo, lugar y tiempo de cumplimiento.
6. La persona responsable del procedimiento hará seguimiento al compromiso al vencimiento del plazo establecido para su cumplimiento y a los seis (6) meses de haberse suscrito.



7. En caso de que no se suscriba un compromiso que satisfaga los fines del procedimiento y sea aprobado por la persona victimizada, el asunto será inmediatamente trasladado por el responsable a la instancia disciplinaria competente, adjuntando todos los soportes y documentos que tengan en su poder y que puedan aportar al esclarecimiento de los hechos. De la misma forma se procederá cuando el compromiso se incumpla o cuando se presente un nuevo hecho de violencia, estando en curso el procedimiento.

La aplicación del procedimiento alternativo pedagógico al que se refiere este artículo se restringe al contexto universitario. El compromiso que se suscriba será inoponible en otros ámbitos como el judicial.

Al margen de las posibilidades de reparación que brinda el procedimiento alternativo pedagógico, las personas victimizadas pueden buscar la satisfacción de ese derecho en la jurisdicción penal o civil

Las personas que se designen como responsables del procedimiento alternativo pedagógico deben tener conocimiento en mecanismos alternativos de resolución de conflictos, temas de género y violencias sexuales, además de ser sensibles a ese tipo de violencias.

Proceso disciplinario (conductas inapropiadas graves y muy graves)

Tipos de casos

- Autoridad - docente
- Autoridad - estudiante
- Autoridad - administrativo
- Administrativo - estudiante
- Administrativo - docente
- Docente - administrativo
- Docente - estudiante
- Estudiante – estudiante

Dependiendo del tipo de caso, la unidad correspondiente aplicará el Reglamento universitario y el protocolo pertinente para realizar el proceso disciplinario.



Etapa 5: Seguimiento del caso

Area encargada	Tiempo máximo de respuesta
Equipo colaborativo	Transversal a todo el desarrollo y se mantendrá durante seis meses después de finalizado el proceso.

Los siguientes son los instrumentos para el seguimiento:

1. Informe inicial de atención primaria
2. Informe de investigación por el equipo colaborativo
3. Comunicado(s) de remisión a unidades internas y entidades externas. (Comunicación interna)
4. Informe sobre el trámite del caso por parte de la unidad. (Comunicación interna)
5. Acta de cierre del caso. Todos los documentos relacionados con un caso serán confidenciales y estarán resguardados por el equipo; aquellos que correspondan a las unidades administrativas o académicas serán resguardados por éstas. Sólo serán socializados los documentos que requieran ser conocidos por los actores institucionales garantes de derechos y deberán ser tratados acorde a la disposición de confidencialidad.

Etapa 6: Cierre del caso

Area encargada	Tiempo máximo de respuesta
Rectorado Regional	2 días luego de recibir el informe

Una vez realizado el trámite correspondiente, la Unidad respectiva aportará el informe del proceso y las resoluciones adoptadas al Rectorado Regional. La oficina del Rectorado regional realizará un acta de cierre del caso y enviará tanto a las personas como a las entidades implicadas dicho documento.

Aclaración. Las etapas planteadas en la Ruta de Atención no implican un curso lineal o escalado ni un tránsito necesario por cada una de ellas, sino que se pueden desarrollar según las particularidades del caso.

Declaraciones falsas. Cuando se acredite la falsedad de las declaraciones, la Universidad mediante proceso disciplinario podrá establecer una sanción a la



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
BOLIVIANA
LA PAZ



persona que haya incurrido en dicha conducta, atendiendo a la gravedad del asunto.

Prevención de la violencia de género

Medidas de prevención generales. Aquellas que conlleven a la concientización, sensibilización, información, prevención y atención respecto a la violencia de género para todos los y las integrantes de la comunidad universitaria.

Medidas de prevención específicas.

- Distribuir información pertinente para la prevención de actos de violencia de género y la denuncia de los mismos, a través del uso de recursos tecnológicos, materiales impresos y medios de comunicación universitarios.
- Capacitar a través de cursos a los y las integrantes de la comunidad universitaria en temas de inequidad de género y violencia de género para todos los y las integrantes de la comunidad universitaria.
- Realizar investigaciones periódicas para el fomento de la prevención de la violencia de género, así como proyectos de investigación que ayuden a monitorear el estatus de la problemática en la comunidad universitaria; contar con acervo bibliográfico sobre temas relacionados con la igualdad y equidad de género, discriminación, diversidad sexual y masculinidades y demás relativos.
- Organizar campañas de sensibilización respecto a las distintas problemáticas de violencia de género presentes en la institución.
- Brindar asesoría a la comunidad universitaria sobre temas de género, actos de violencia de género y de los procedimientos de este Protocolo, así como difundir una cultura de respeto e inclusión.
- Elaborar un Informe anual sobre violencia de género en la comunidad universitaria y generar indicadores para:
 - a. Considerar el diagnóstico como referencia para llevar a cabo un análisis evolutivo sobre la eficacia de las medidas formativas y de prevención.
 - b. Valorar la necesidad de intensificar la aplicación de otras medidas de prevención, concientización y formación.



UNIVERSIDAD
CATÓLICA
BOLIVIANA
LA PAZ



Autoridad responsable de la prevención. El equipo colaborativo Tolerancia 0 será la entidad encargada de promover, implementar, monitorear y coordinar con otras instancias de la UCB pertinentes, las medidas de prevención implementadas.

Informe, evaluación y plan de trabajo:

Finalmente, el equipo colaborativo integrará y presentará anualmente un informe ante autoridades y comunidad universitaria, mismo que evalúe las medidas de atención y prevención ejecutadas y su efectividad, incluyendo nuevas medidas o sugerencias de modificaciones a la normativa interna, si lo considera necesario o conveniente con la finalidad de fortalecer la respuesta institucional.