



Universidad
Rafael Landívar

Tradición Jesuita en Guatemala

Protocolo de Ambientes Seguros

Guatemala, octubre de 2022

Miembros del comité

Adriana Rosalía Domínguez Fuentes de Parrilla	Representante de docentes ante el Consejo de la Facultad de Humanidades
Andrea José de León de León	Estudiante de la Facultad de Humanidades
Diara Eunice Álvarez Luncey	Coordinadora académica de la Licenciatura en Psicología Industrial y Organizacional de la Facultad de Humanidades
Dulce Marisol Cobar De Paz	Asistente de decanatura de la Facultad de Humanidades
Irene María Castillo Ramírez	Estudiante de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales
Juan Pablo Escobar Galo	Decano de la Facultad de Humanidades (coordinador)
Kristel Anahí Sierra Barrientos	Coordinadora de la Dirección de Convivencia y Ambientes Seguros
Luis Andrés Lepe Sosa	Asesor de Políticas y Normas Institucionales de Secretaría General (subcoordinador)
Luis Pedro Paz Coronado	Coordinador de Comunicación Estratégica
Mariana del Rosario Quezada García	Subdirectora administrativa de Sede Antigua
Miriam Amarilis Madrid Estrada	Directora del Centro de Producción Multimedia
Mario Rodolfo Quim Botzoc	Subdirector académico del Campus P. César Augusto Jerez García, S. J. de Quiché
Nestor Antonio Rodríguez Donis	Coordinador académico del Profesorado de Enseñanza Media en Filosofía de la Facultad de Humanidades
Patricia Ávila de Aráuz	Directora de Convivencia y Ambientes Seguros
Stephany Sabrina Palacios Argueta	Representante estudiantil ante el Consejo Ejecutivo / estudiante de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales

Índice

Introducción	p. 4
1. Aspectos legales sobre los que se desarrolla el protocolo	p. 7
2. Objetivos	p. 9
3. Principios rectores	p. 10
4. Ámbito de aplicación	p. 11
5. Medidas a implementar: Ruta de protección, atención y orientación	p. 12
5.1 Unidades a cargo de la implementación de la ruta	p. 12
5.2 Presentación de denuncias	p. 13
5.3 Gestión de denuncias	p. 14
5.4 Medidas de protección, atención y orientación	p. 18
6. Medidas de revisión y seguimiento del protocolo	p. 20
Referencias	p. 22
Anexo. Definiciones	p. 23

Introducción

La Política de Ambientes Seguros, en su resumen, se define como la ruta orientadora para reconocer, prevenir, atender y darle seguimiento a toda manifestación de violencia y abuso en la Universidad y en sus actividades oficiales (...) representa el posicionamiento de la Universidad en contra de la violencia y a favor de una cultura de cuidado y de paz». (Universidad Rafael Landívar [URL], 2022, p. iv).

Como seguimiento a esta, surge el presente Protocolo de Ambientes Seguros, el cual se caracteriza por brindar una ruta por seguir, que da pautas más puntuales sobre los procesos por realizar ante situaciones de vulnerabilidad.

Además de atender a la Política, este protocolo se inspira en los ejes del Plan Apostólico de la Provincia Centroamericana de la Compañía de Jesús 2021-2028; específicamente, en cuanto a la necesidad de impulsar el trabajo en red y a la organización de la formación permanente. En cuanto al trabajo en red, es evidente que la garantía del reconocimiento de la dignidad humana no es una tarea fácil, pero descansa en la certeza de que «Nuestros desafíos serán más fácilmente alcanzables si actuamos como cuerpo, como una unidad, como enviados a una común misión» (Compañía de Jesús de la Provincia Centroamericana, 2021, p. 26). Asimismo, ese trabajo en red será posible únicamente al actuar desde la unidad de un cuerpo y para que este cuerpo funcione eficientemente es indispensable «Estar siempre lo mejor preparados posibles para que la misión llevada a cabo sea de calidad y esté siempre actualizada». Con base en lo mencionado anteriormente, este protocolo pretende ser una ruta de calidad que involucre a todos aquellos que intervengan en el Sistema Universitario Landivariano (SUL).

Este trabajo en red requiere de una formación permanente que se sustente en la libertad, la dignidad, la responsabilidad y el servicio como valores que ayuden a «ordenar la masa

caótica, sin romper las relaciones entre clases jerarquizadas en importancia, o la unidad del "yo"» (Gallo, p. 3). Vale la pena mencionar estos valores como fundamento e inspiración para la relación entre la Política de Ambientes Seguros y su protocolo, pues con ellos se pretende promover algunas directrices de cómo provocar espacios en los que todos sus integrantes puedan saberse seguros.

El protocolo pretende constituirse como el instrumento para la viabilización de las acciones correspondientes a la línea estratégica 3 de la Política de Ambientes Seguros, que corresponde a las rutas de protección, atención y orientación. Para el efecto, se compone de seis apartados: 1) aspectos legales sobre los que se desarrolla el protocolo; 2) objetivos; 3) principios rectores; 4) ámbito de aplicación; 5) medidas a implementar; y, 6) medidas de revisión y seguimiento del protocolo.

Este protocolo no es un instrumento de naturaleza punitiva, por lo que en los casos en que proceda tomar medidas disciplinarias, se seguirán las rutas y procedimientos establecidos en las leyes del país, así como en los reglamentos, políticas, normas y demás lineamientos institucionales en vigor. El énfasis de este protocolo reside en establecer una ruta clara para la denuncia de hechos de violencia o acoso en todo el SUL, definir un marco institucional responsable de dicha ruta, y desarrollar una serie de medidas cautelares para la salvaguarda de las personas.

Con base en ello, se asigna a la Dirección de Convivencia y Ambientes Seguros (Dicas) como la unidad responsable de implementar la ruta establecida en el protocolo, con el apoyo de enlaces locales en cada presencia del Sistema Universitario. La ruta busca unificar las denuncias de violencia o acoso en la Dicas y con los enlaces locales, quienes proceden a gestionarlas administrativamente de conformidad con cada caso; adicionalmente, ofrecen acompañamiento y seguimiento a cada denuncia, así como resguardo de la integridad de las personas. Asimismo, se incluye la posibilidad de establecer medidas de protección, atención y orientación para la salvaguarda de las personas.

Para evaluar la aplicación de dicha ruta, se disponen varias medidas de monitoreo, seguimiento y evaluación, tales como la retroalimentación de la comunidad universitaria, la generación de datos estadísticos, reportes e informes y la actualización periódica del protocolo. Como una medida necesaria, también se establece que ante dudas de interpretación o vacíos dejados por el protocolo, corresponde al vicerrector de Identidad Universitaria tomar las decisiones que correspondan al respecto.

Se ofrece este protocolo a la comunidad educativa para que se constituya como una manera consensuada de actuar para brindar la protección, atención, orientación, documentación y seguimiento a los casos de violencia y abuso, con un enfoque en el respeto de la dignidad y los derechos fundamentales de las personas.

Guatemala, octubre de 2022.

1. Aspectos legales sobre los que se desarrolla el protocolo

Tanto la Política de Ambientes Seguros como este protocolo se enmarcan en instrumentos universales y regionales de protección de derechos humanos, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Convención Americana sobre los Derechos Humanos. Con base en estos instrumentos, el protocolo se fundamenta en el respeto a la dignidad inherente de la persona humana y sus derechos esenciales.

Asimismo, se deben tomar en cuenta instrumentos internacionales de derechos humanos que se enfocan en la protección específica de determinados grupos de la población que son particularmente vulnerables a la violencia y acoso, tales como las mujeres, los niños y adolescentes, las personas con discapacidad y los adultos mayores. En ese sentido, a nivel universal, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, la Convención sobre los Derechos del Niño y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad son un marco de referencia indispensable para este protocolo. En el mismo sentido, en el ámbito regional, la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, la Convención Interamericana para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Personas con Discapacidad y la Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores son igualmente importantes para la fundamentación e interpretación de este protocolo.

Además, se toman en cuenta determinadas definiciones y principios que se encuentran en el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

En cuanto a la legislación nacional, el fundamento esencial para este protocolo es la Constitución Política de la República de Guatemala y el catálogo de derechos humanos reconocidos en la misma.

También es importante el marco que ofrecen las leyes penales del país respecto a elementos como los siguientes: a) las conductas tipificadas como delitos y faltas que atentan contra la dignidad e integridad de las personas; b) las garantías procesales esenciales que deben reconocerse; y c) las acciones a las que la Universidad, como institución de educación superior, está facultada u obligada en materia de delitos y faltas.

2. Objetivos

Este protocolo tiene por objetivos:

- a) Establecer una ruta para la protección, atención, orientación, documentación y seguimiento de los casos de violencia o acoso en el contexto del Sistema Universitario Landivariano (en adelante, SUL).
- b) Desarrollar un conjunto integral de medidas de protección, atención y orientación a las personas afectadas por hechos de violencia o acoso en el SUL.

3. Principios rectores

Este protocolo se fundamenta en los principios rectores de la Política de Ambientes Seguros de la Universidad: a) atención personalizada; b) atención institucional; c) confidencialidad; d) debido proceso y derecho de defensa; e) derecho a la información; f) no revictimización; g) no discriminación; y, h) protección ante posibles represalias.

Además, se incorporan los siguientes:

- a) **Énfasis en la prevención y formación.** Los esfuerzos de la Universidad Rafael Landívar deberán enfocarse prioritariamente en la prevención y formación de la comunidad universitaria para la promoción de una cultura de cuidado mutuo y no violencia.
- b) **Debido cuidado.** Las diligencias deberán desarrollarse con la debida celeridad, profesionalidad, cuidado y sin demoras indebidas.
- c) **Voluntariedad.** En todo momento se deberá respetar la voluntad de la persona afectada para continuar o interrumpir una ruta de protección en que esté involucrada.
- d) **Proporcionalidad.** Todas las medidas de protección que se apliquen con base en las diligencias establecidas en este protocolo deberán ser proporcionales con los hechos.

4. Ámbito de aplicación

Este protocolo se aplicará para la atención de los casos de violencia o acoso de cualquier tipo en el SUL, por hechos ocurridos, tanto en modalidad presencial como remota por medios electrónicos, en actividades institucionales ejecutadas dentro o fuera de las instalaciones universitarias, o en otras instituciones con las cuales la Universidad Rafael Landívar realice una actividad oficial.

La aplicación de este protocolo se hará extensiva a los casos de violencia o discriminación por sexo, género u orientación sexual, con idéntico procedimiento, en los cuales se procurará una perspectiva de género.

5. Medidas a implementar: Ruta de protección, atención y orientación

5.1 Estructura institucional para la implementación

La unidad a cargo de recibir y administrar las denuncias es la Dirección de Convivencia y Ambientes Seguros (en adelante, Dicas). Para el efecto, contará con enlaces locales en todas las presencias del SUL. Los enlaces locales podrán ser personas o equipos de personas designadas para actuar como vínculo de la Dicas en la gestión de las denuncias de ambientes seguros en las distintas presencias del SUL. Dichos enlaces serán designados de manera coordinada entre la Dicas y el director de la presencia correspondiente.

Las personas que integren la Dicas, así como los enlaces locales, deberán tener competencias personales tales como: empatía, capacidad de reflexión y análisis, habilidad de comunicación, tolerancia, objetividad, visión de servicio y ética. Asimismo, deberán poseer y desarrollar competencias técnicas y profesionales tales como: manejo de situaciones y resolución de conflictos, trabajo en equipo, orientación a resultados, toma de decisiones, inteligencia emocional, manejo de grupos, eficacia y comunicación asertiva. En ese sentido, la Universidad Rafael Landívar velará por la formación continua de las personas en estos cargos, para lo cual podrá establecer vínculos de apoyo con obras de la Compañía de Jesús y otros actores afines especializados en estas materias.

Asimismo, todas las unidades y personas que formen parte del SUL deberán cooperar con la Dicas y los enlaces locales, bajo el entendido de que la salvaguarda de las personas es una responsabilidad compartida por toda la comunidad universitaria.

5.2 Presentación de denuncias

Cualquiera puede denunciar un hecho de violencia o acoso contra su persona o cualquier otro miembro de la comunidad universitaria, ocurrido en el contexto del SUL o en actividades universitarias oficiales fuera del mismo, ya sea en modalidad presencial o virtual.

La denuncia puede presentarse de manera presencial, verbal o por escrito, a la Dicas o a su respectivo enlace local en cada presencia universitaria. También podrá ser presentada por correo electrónico a la dirección denunciasdicas@url.edu.gt. Además, se podrá denunciar digitalmente a través de la página web institucional. También podrán habilitarse espacios de denuncias en los portales de estudiantes, docentes y personal administrativo del SUL.

Se habilitará un sistema de gestión de denuncias de ambientes seguros, que estará disponible en el sistema de información oficial del SUL. La Dicas y los enlaces locales tendrán a su cargo la gestión del mismo, para lo cual se procurará siempre guardar la confidencialidad debida.

Quienes denuncien un hecho de violencia o acoso deben recibir una respuesta asertiva de parte del personal de la Dicas, de los enlaces locales y de la Universidad Rafael Landívar en general; y se les debe ofrecer la atención, el asesoramiento y el apoyo adecuados.

Toda denuncia se acompañará con profesionalismo, calidad humana y confidencialidad a fin de proteger los derechos de todas las partes implicadas. Asimismo, se actuará con prontitud, con base en las leyes del país, las políticas y normas institucionales que sean aplicables.

El colaborador o docente de la universidad que tenga conocimiento de un hecho de violencia o acoso en el ámbito del SUL deberá ponerlo en conocimiento de la Dicas o del enlace local que corresponda dentro de las cuarenta y ocho (48) horas hábiles siguientes.

Las situaciones urgentes, en que se esté ante un hecho que ponga en riesgo inmediato y evidente de un daño grave a cualquier miembro de la comunidad universitaria, deberán reportarse al Centro de Monitoreo del Sistema Universitario, a la extensión 4444, o al 5966 6666.

5.3 Gestión de denuncias

Una vez recibida la denuncia, la Dicas o el enlace local llevará a cabo las gestiones administrativas que correspondan. Entre otras, llevará a cabo las siguientes:

- a) Aplicabilidad del protocolo.** El (la) director(a) de la Dicas o el enlace local correspondiente en cada presencia del SUL determinarán si la ruta establecida en este protocolo es aplicable a la misma. Si se determina que no lo es, se hará constar en un acta administrativa y a la persona denunciante se le ofrecerá el acompañamiento necesario para darle una solución al caso.

- b) Persona menor de edad.** Si alguna de las personas afectadas o denunciadas por un posible hecho de violencia o acoso es menor de edad, la Dicas o el enlace local respectivo deberá comunicar el hecho de inmediato a sus padres o tutor, al número de teléfono y/o dirección de correo electrónico registrados en la Universidad, si se cuenta con el mismo. Se actuará igualmente cuando la persona afectada, aunque sea mayor de edad, haya sido declarada legalmente en estado de interdicción.

- c) Medidas cautelares.** Si lo considera necesario para la salvaguarda de cualquier miembro de la comunidad universitaria, precautoriamente el director de la Dicas o

el enlace local respectivo podrán ordenar cualquiera de las medidas de protección, atención y orientación establecidas en este protocolo.

- d) Posible delito o falta.** Si existen indicios de que el hecho denunciado constituye un delito o falta tipificado en las leyes penales del país, lo pondrá en conocimiento del director de Asuntos Jurídicos para que determine sobre las medidas legales a tomar por parte de la Universidad. Asimismo, se le podrá ofrecer orientación jurídica a la víctima. Igualmente se procederá si se denuncia un hecho sobre el que se tenga la obligación legal de denunciar a las autoridades públicas¹.
- e) Faltas de estudiantes.** Si se denuncian hechos que pudieran constituir faltas académicas leves de conformidad con el Reglamento de Convivencia del Estudiante Landivariano, el director o directora de la Dicas remitirá la denuncia al director o directora de carrera correspondiente al programa de la Facultad en el que se encuentre inscrito el o la estudiante, o quien haga sus veces en las demás presencias del SUL. Si se trata de una falta académica grave o gravísima, o bien, falta contra la convivencia, el (la) director(a) de la Dicas iniciará el trámite que corresponda².

¹ Congreso de la República de Guatemala, Código Procesal Penal, decreto 51-92, artículo 298: “(Denuncia obligatoria). Deben denunciar el conocimiento que tienen sobre un delito de acción pública, con excepción de los que requieren instancia, denuncia o autorización para su persecución, y sin demora alguna: 1) Los funcionarios y empleados públicos que conozcan el hecho en ejercicio de sus funciones, salvo el caso de que pese sobre ellos el deber de guardar secreto. 2) Quienes ejerzan el arte de curar y conozcan el hecho en ejercicio de su profesión u oficio, cuando se trate de delitos contra la vida o la integridad corporal de las personas, con la excepción especificada en el inciso anterior; y 3) Quienes por disposición de la ley, de la autoridad o por un acto jurídico tuvieren a su cargo el manejo, la administración, el cuidado o control de bienes o intereses de una institución, entidad o persona, respecto de delitos cometidos en su perjuicio, o en perjuicio de la masa o patrimonio puesto bajo su cargo o control, siempre que conozcan el hecho con motivo del ejercicio de sus funciones. En todos estos casos la denuncia no será obligatoria si razonablemente arriesgare la persecución penal propia, del cónyuge, o de ascendientes, descendientes o hermanos o del conviviente de hecho”. Congreso de la República de Guatemala, Ley de Protección Integral de la Niñez y Adolescencia, decreto 27-2003, artículo 44: “Obligación de denuncia. Las autoridades de los establecimientos de enseñanza pública o privada comunicarán a la autoridad competente los casos de: a) Abuso físico, mental o sexual que involucre a sus alumnos. b) Reiteradas faltas injustificadas y de evasión escolar, cuando sean agotados los medios administrativos escolares”.

² Ver: Universidad Rafael Landívar, Reglamento de Convivencia del Estudiante Landivariano, artículos 3, 7, 11, 12 y 13.

f) Faltas a la ética docente. En el mismo sentido, si se denuncian hechos que pudieran constituir faltas a la ética docente de conformidad con el Reglamento de Convivencia del Docente Landivariano, se trasladará la denuncia de la siguiente manera: a) en el Campus San Francisco de Borja, S. J.: al director o directora de Desarrollo Docente; y, b) en las demás presencias del SUL: al director académico del campus o, en su defecto, al director del mismo, para que actúen de conformidad con dicho reglamento³.

g) Faltas laborales. Si se denuncian hechos que pudieran consistir en infracciones a las leyes laborales, a las disposiciones contenidas en el Reglamento Interior de Trabajo de la Universidad, al contrato de trabajo o a las buenas costumbres cometidas por un colaborador en nómina administrativa, se trasladará la denuncia al superior jerárquico inmediato de la persona denunciada; este deberá informar inmediatamente al director o directora de Gestión del Talento Humano, para que tome las medidas que correspondan legalmente⁴.

³ “Se considera falta contra la ética docente: a) La conducta o comportamiento que implique agresión verbal, física o acoso hacia cualquier miembro de la comunidad educativa landivariana. b) La conducta o comportamiento que lesione o atente contra la dignidad e integridad física o moral de cualquier miembro de la comunidad educativa landivariana. c) La conducta indecorosa o irrespetuosa, frente a uno o varios miembros de la comunidad educativa landivariana. d) Comprometer o usar el nombre o logotipo de la Universidad Rafael Landívar o de sus unidades, en programas, cursos, proyectos, actividades o publicaciones, sin la autorización previa de la autoridad competente. e) Causar perjuicio o menoscabo, dolosa o culpablemente, a los bienes de cualquier miembro de la comunidad educativa landivariana o al patrimonio de la Universidad Rafael Landívar. f) Solicitar o recibir remuneración por servicios relacionados con su función docente de la Universidad Rafael Landívar, por mecanismos diferentes a los establecidos para el efecto. g) Solicitar o recibir remuneración o favores para promover o beneficiar a estudiantes, fuera del ámbito de la función docente. h) Las conductas que lesionen o atenten contra los valores y principios establecidos en los incisos a), b) y c) del artículo 5 de este reglamento”. Universidad Rafael Landívar, Reglamento de Convivencia del Docente Landivariano, artículo 11. Ver también: artículos 8, 9, 12 y 13 del mismo reglamento.

⁴ “Las infracciones a las leyes laborales, a las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, al contrato de trabajo, o a las buenas costumbres, deben ser inmediatamente informadas por escrito por el Jefe respectivo al Director de Recursos Humanos. Los referidos informes deberán contener: Nombre de infractor, lugar, fecha y hora de infracción y descripción de la misma, designación de las personas que presenciaron los hechos y cualquier otra circunstancia que sirva para acreditar el hecho, así como su gravedad y alcances. La falta de dichos informes instituirá falta grave para el omiso (...). Las infracciones al Código de Trabajo, al presente Reglamento, a las obligaciones que imponga el contrato de trabajo, y a las demás normas aplicables, según su gravedad serán sancionados de la forma siguiente: a. Amonestación verbal la cual se hará en privado. b. Amonestación o apercibimiento por escrito enviándose copia a la Inspección de Trabajo. c. Suspensión de trabajo sin goce de salario por un período de uno a ocho días, debiéndose escuchar previamente al interesado y a los compañeros que éste indique. d. Despido justificado: cuando el trabajador cometa alguna de las faltas que enumera el Artículo 77 del Código de Trabajo o este Reglamento”. Universidad Rafael Landívar, Reglamento Interior de Trabajo, artículos 38 y 39.

- h) Personas contratadas por servicios civiles o mercantiles.** Si se denuncian hechos cometidos por personas contratadas por la Universidad en régimen de servicios civiles o mercantiles, se trasladará la denuncia a la persona responsable de la contratación para que tome las medidas que correspondan de conformidad con las leyes del país y los lineamientos universitarios en vigor.

- i) Proveedores.** Si se denuncian hechos cometidos por personas contratadas por otros individuos o entidades para que presten sus servicios en alguna de las presencias del SUL, o por otro tipo de proveedores de la Universidad, se trasladará la denuncia a la Dirección de Compras para que tomen las medidas que correspondan de conformidad con las leyes del país y los lineamientos universitarios en vigor.

- j) Daños patrimoniales a la Universidad.** Si se denuncian hechos que conllevan daños patrimoniales contra esta universidad, además de las demás gestiones que correspondan, se pondrá en conocimiento del director de Asuntos Jurídicos para que se tomen las acciones legales que correspondan.

Estas gestiones no son necesariamente excluyentes entre sí, y deberán ser llevadas a cabo dentro de los cinco días hábiles siguientes a la recepción de la denuncia. Además, ante todas las denuncias recibidas deberá llevar a cabo las siguientes gestiones:

- k) Acompañamiento.** Además de las gestiones mencionadas, la Dicas o el enlace local ofrecerá acompañamiento a la persona denunciante de la manera que considere más oportuna, atendiendo a cada caso concreto.

- l) Seguimiento.** El (la) director(a) de la Dicas dará seguimiento administrativo a todas las denuncias de violencia o acoso en el SUL para verificar las medidas tomadas por las autoridades competentes.

Todas las gestiones mencionadas en este apartado se harán constar mediante actas administrativas.

5.4 Medidas de protección, atención y orientación

Además de las medidas establecidas en los reglamentos respectivos de la Universidad, la Dicas y sus enlaces locales, así como todas las personas que sean competentes para conocer se denuncias de violencia o acoso en el SUL, quedan facultadas para disponer, en cualquier momento, medidas de protección, atención y orientación a favor de cualquier miembro de la comunidad universitaria, para salvaguardar su integridad y dignidad. Las medidas deberán tomarse siempre con el consentimiento de la persona hacia la cual vayan dirigidas, quien podrá elegir el momento en que desee aprovechar las opciones de apoyo de que dispone. Estas medidas podrán incluir, entre otras:

- a) Atención médica o psicológica en el Centro Landivariano de Salud Integral Pedro Arrupe, S. J. (Celasi) o la unidad, instancia o persona con funciones análogas en la presencia universitaria respectiva.
- b) Orientación jurídica de la Dirección de Asuntos Jurídicos.
- c) Medidas de flexibilidad académica para garantizar que el hecho de violencia o acoso no afecten el rendimiento académico de la persona afectada. Estas medidas pueden incluir, entre otras: recalendarizar evaluaciones no rendidas, traslado de sección o de jornada, y las demás que se consideren pertinentes de conformidad con las circunstancias del caso y las necesidades de la persona.
- d) Medidas para la separación física temporal entre personas, tales como reordenación del tiempo de trabajo o estudio, cambio de oficina o aula, trabajo o estudio remoto, entre otras.

- e) Derivación a servicios externos pertinentes para la atención integral de la persona afectada. Para el efecto, se deberán establecer vínculos de colaboración con otras instituciones, incluyendo obras de la Compañía de Jesús y actores afines a la misma.

- f) Otro tipo de medidas que se consideren adecuadas de conformidad con las circunstancias del caso.

Estas medidas en ningún caso pueden representar un perjuicio, menoscabo o modificación sustancial en las condiciones de trabajo o estudio a cualquier miembro de la comunidad universitaria. Las personas responsables de la implementación de dichas medidas deberán procurar que se lleven a cabo de la manera más rápida y eficaz posible.

6. Medidas de revisión y seguimiento del protocolo

Para velar por el seguimiento, revisión y actualización de este protocolo, se llevarán a cabo las siguientes medidas:

a) Retroalimentación de la comunidad universitaria

Podrá establecerse un sistema para que las personas que presenten denuncias de hechos de violencia o acoso puedan retroalimentar a través de una encuesta digital y expresar comentarios o sugerencias para enriquecer y mejorar el proceso de gestión.

Adicionalmente, la Dicas y sus grupos de trabajo respectivos deberán llevar a cabo periódicamente procesos dialógicos con la comunidad universitaria para recoger opiniones dirigidas a la mejora en el contenido e implementación de este protocolo.

b) Datos estadísticos, reportes e informes

La Dicas, con el acompañamiento de los grupos de trabajo establecidos en la Política de Ambientes Seguros, será la unidad encargada de generar reportes y estadísticas ante las autoridades pertinentes sobre las denuncias de hechos de violencia o acoso en el SUL. Para ello, se clasificarán las denuncias en categorías tales como el grupo universitario al que pertenezcan las personas afectadas y denunciadas, su género y edad; el tipo de violencia denunciada; y la unidad o presencia del SUL; también deberá visualizarse la cantidad de casos totales y cuántos de ellos estén en proceso o cerrados.

Con el fin de promover la cultura de denuncia y la consolidación de diversas redes de apoyo, estas estadísticas estarán abiertas a todo público en el SUL. Adicionalmente, se promoverá una alianza con la Vicerrectoría de Investigación y Proyección (VRIP), para su análisis crítico con un enfoque académico.

c) Actualización periódica del protocolo

La actualización periódica de este protocolo estará a cargo de la Dicas, con el apoyo del grupo de trabajo respectivo. Podrá recibir insumos de las demás unidades del SUL a cargo de conocer de casos de violencia o acoso. Las propuestas de actualizaciones deberán ser presentadas por el(la) director(a) de la Dicas al vicerrector de Identidad Universitaria, quien a su vez deberá elevarlas al rector, a quien se faculta para aprobar dichas actualizaciones, así como emitir las resoluciones, disposiciones e instrucciones que sean necesarias para adaptar, complementar, afinar y demás acciones que se estimen apropiadas para la implementación de este protocolo.

d) Casos no contemplados e interpretación

Las dudas que surjan respecto a casos no contemplados en este protocolo o la interpretación del mismo serán resueltas por el vicerrector de Identidad Universitaria.

Referencias

Compañía de Jesús de la Provincia Centroamericana. (2021). *Plan Apostólico.*

Provincia Centroamericana 2021-2028. Curia Provincial Jesuitas Centroamérica.

Compañía de Jesús de la Provincia de España. (2018). *Entorno seguro. Manual del sistema. Protección de menores y adultos en situación de vulnerabilidad (MAV) en las obras de la Compañía de Jesús de la Provincia de España.*

https://entornoseguro.org/wp-content/uploads/2022/04/Manual-entorno-seguro_final.pdf

Gallo, A. (2012). *Mis valores adultos.* Editorial Cara Parens.

Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2022, 22 de agosto). *C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190).*

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_IL O_CODE:C190#:~:text=Art%C3%ADculo%204-1,libre%20de%20violencia%20y%20acoso.

Universidad Rafael Landívar [URL]. (2022). *Política de Ambientes Seguros.* Editorial Cara Parens.

Anexo. Definiciones

Para la interpretación y aplicación de este protocolo, se definen los siguientes conceptos:

- a) **Ambiente seguro:** es aquel espacio físico, social y cultural en que las personas pueden participar, desarrollarse y crecer plenamente; está construido desde un enfoque de derechos y orientado en dar respuesta a las necesidades reales de las personas que participan en él, asumiendo la atención a la diversidad en todas sus dimensiones. En un ambiente seguro prevalece una cultura de buen trato y se previene de forma eficaz, se detecta, se notifica y se actúa ante cualquier situación real o potencial que pueda suponer un riesgo para la integridad física, psicológica, emocional o social de las personas (Compañía de Jesús de la Provincia de España, 2018, p. 19).
- b) **Comunidad universitaria:** comprende a estudiantes, personal que tenga una relación laboral o un contrato de servicios, personas de empresas externas contratadas y que presten sus servicios en la universidad, y aquellas que, sin formar parte de ninguno de los grupos anteriores, sean usuarias de los servicios proporcionados por el SUL o ejecuten actividades en él.
- c) **Denuncia:** es el acto por el que cualquier persona puede poner en conocimiento de las autoridades competentes en el SUL sobre la existencia de un hecho de violencia o acoso que ponga en riesgo o dañe la dignidad o integridad de cualquier miembro de la comunidad universitaria, en el contexto de las actividades oficiales del SUL.
- d) **Enlaces locales:** en este protocolo se les denomina así a las personas o equipos designados por el director de cada presencia para actuar como vínculos de la Dicas para la aplicación de este protocolo.

- e) **Salvaguarda:** la defensa y protección de la dignidad e integridad de las personas frente a la violencia o acoso en todas sus manifestaciones.
- f) **Sistema Universitario Landivariano (SUL):** es el conjunto de presencias de la Universidad Rafael Landívar y las personas que lo integran.
- g) **Violencia o acoso:** se entiende este concepto de conformidad con el Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas, ya sea que se manifiesten una sola vez o de manera repetida, que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, e incluye la violencia y el acoso por razón de género. (OIT, art. 1.a).